

株式会社竹森工業

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進に基づく行動計画

社員が働きやすく、仕事と育児・介護との両立ができる雇用環境を整備し、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定します。

計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日までの3年間

女性活躍推進法

目標1:女性社員のキャリア形成を支援し、1名以上の職域の拡大を図る

<取組内容・実施時期>

2026年4月～ 各部署において作成しているスキルマップを活用し、社員の能力開発や業務習得状況を把握する。

2026年4月～ 女性社員を含む社員に対し、業務の幅を広げるための配置や業務分担の見直しを検討する。

2027年4月～ 管理職候補者を含む社員を対象に、必要に応じて研修等の実施を検討する。

次世代育成推進法

目標1:若手人材の確保および早期育成体制を構築する

<取組内容・実施時期>

2026年4月～ 新卒採用活動において、工業高校や大学との連携を強化し、会社説明会や工場見学等を実施する。

2026年4月～ インターンシップの受入体制を整備し、製造現場の業務を体験できるプログラムを実施する。

2027年4月～ 採用した若手社員の定着を図るため、メンター制度の導入やスキルマップの活用により、技術承継を推進する。

目標2:社員の働きやすい職場環境を整備するとともに、
男性社員の育児休業取得者を計画期間中に1名以上とする
目標3:労働者毎の月平均の法定時間外労働を45時間未満とする

<取組内容・実施時期>

2026年4月～ 年次有給休暇の計画的付与制度の運用を開始する。

2026年4月～ 各職場において、業務分担の見直しおよび複数担当者制の導入を検討する。

2027年4月～ 代替要員の確保や多能工化の推進等により、業務カバー体制の整備を実施する。