

2024年3月25日

三笠産業株式会社 行動計画

次世代及び女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年4月1日～2027年3月31日

2. 目標①

将来の育成を目的とした社内教育訓練の受講率を、男女ともに100%とする。

目標②

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間を基準年度(2022年度)よりもアップさせる。

<男性> 育児休業取得率：7.6% 平均取得期間：23日

<女性> 育児休業取得率：100% 平均取得期間：270日

目標③

有給休暇取得率を全国平均(62.1%、出展：「令和5年就労条件総合調査」)以上とする。

3. 取組内容と実施時期

取組内容①

階層別研修の実施検討において、男女の別なく対象者を選定し、実施する。

2024年4月～ 過去3年間の階層別研修の実施状況を分析し、男女差がないか確認する。男女差があった場合には、その要因を把握する。

2024年10月～ 男女差の要因をふまえ、それを解消するための研修計画を立案し、実行する。

2025年4月～ 研修計画に沿って、男女の別なく階層別研修を継続実施する。

取組内容②

育児休業を取得可能な従業員に対して、制度の説明を個別に漏れなく実施する。

2024年4月～ 育児休業を取得可能な従業員を漏れなく把握するための仕組みを検討する。

2024年10月～ 育児休業を取得可能な従業員に、制度の説明を漏れなく実施する。

2025年4月～ 前年度の取得率及び取得期間の結果を把握し、取得率が目標より下回っている場合には、その原因を分析し、対策を検討・実施する。

取組内容③

有給休暇の取得率を定期的にモニタリングし、取得日数が少ない従業員に対して取得を促す。

2024年10月～ 有給休暇の取得率を把握し、取得日数が少ない従業員に対して取得を促す。

2025年4月～ 前年度の取得率結果の把握をし、取得率が目標より下回っている場合には、その原因を分析し、対策を検討・実施する。

以上