

三菱重工業パワーインダストリー株式会社 一般事業主行動計画ならびに情報の公表 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、次世代育成支援対策推進法に基づく)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日(3年間)

2. 計画内容

目標1: 職制等への意識付け

仕事と家庭の両立支援の推進について意識付けを図る。

<対策>

- 継続推進 各種研修にて管理者への意識付けを実施する。

目標2: 各種制度の周知・情報提供

- ①妊娠中及び産後1年を経過しない女性労働者に対する勤務に関する制度の周知、情報提供。
- ②育児又は介護を行う社員の所定外労働及び深夜労働の制限に関する制度の周知、情報提供。
- ③出産休暇に関する制度の周知、情報提供。
- ④育児休業及び介護休業取扱いに関する制度の周知、情報提供。
- ⑤男性従業員の育児休業取得推進。
- ⑥子の看護等、家族の看護及び介護のための不就業に関する制度の周知、情報提供。
- ⑦キャリア・リターン制度に関する周知、情報提供。

<対策>

- 継続推進 イン트라ネットページや社内通達にて、制度の周知を行う。

目標3: ノー残業デーの強化

定時退勤日の労使による職場巡視(毎水曜日・給料日・賞与日)

<対策>

- 継続推進 残業時間超過部署へは代休取得推進通知発信。
定時退勤日の時間外労働についての労使協定を実施する。

目標4: 女性中途採用の推進(採用者に占める女性割合:20%以上を目標)

<中途採用実績 2018年4月1日～2021年3月31日(3年間)>

	男性	女性
職種	採用者数 (比率)	採用者数 (比率)
技術職	2名 (33.30%)	1名 (16.70%)
事務職	3名 (50.00%)	0名 (0.00%)
計	5名 (83.30%)	1名 (16.70%)

<対策>

- 推進 採用応募者に対する、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律および次世代育成支援対策推進法に基づく、当社制度に関する情報提供機会の充実。

目標5: 有給休暇取得率の向上(2024年までに取得率70%以上を目標)

<有給休暇取得率実績 2018年4月1日～2021年3月31日(3年間)平均値>

技術職:68.32% 事務職:66.97%

<対策>

- 2021年4月～ 年5日の有給休暇を確実に取得するためのアラート発信および休暇制度の拡充。

目標6: 女性の管理職への登用(現在1人→2人以上)・主任級クラスへの登用(2024年までに現状の2倍以上を目標)

<対策>

- 2021年4月～ 能力を考慮し、男女問わず昇格を実施し、管理職・主任クラスへ抜擢する。