

三菱食品株式会社 一般事業主行動計画

当社は、最大の財産である社員一人ひとりがそれぞれの力を発揮し、最大限に活躍できる職場環境づくりと、互いに認め合う組織風土の醸成のために、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年4月1日～2026年3月31日（2カ年）

2. 内容

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

<目標1>

計画期間最終年度に、育児休業等の取得率を次の水準以上にする。
男性・・・15%以上、女性・・・90%以上

<取組内容>

計画期間内に、次の取り組みを実施する。

- ① 本人又は配偶者の妊娠・出産による育児休業等を取得しやすい職場環境の整備
- ② 社内報やイントラネットを活用した育児休業等取得の事例紹介や、ハンドブックによる育児休業等に関する制度の周知
- ③ 育児休業等からの復職後や、子育て中のキャリア形成支援を目的とした座談会やカウンセリングの実施

<目標2>

計画期間最終年度に、従業員全体の年次有給休暇の平均取得率を60%以上にする。

<取組内容>

計画期間内に、次の取り組みを実施する。

- ① 年次有給休暇取得計画の作成等、ワーク・ライフ・バランス確保の為に休暇取得を促進
- ② 属人的な業務分担を見直し、有給休暇を取得しやすい環境の整備

【女性活躍推進法に基づく目標】

<目標 1>

計画期間最終年度に、管理職に占める女性比率を 5%以上にする。

<取組内容>

計画期間内に、次の取り組みを実施する。

- ① 男女の別ない採用（新卒採用・キャリア採用）の継続と性別に関わらない優秀者の登用の実施
- ② 多様性を受容する組織風土の醸成に向けた管理職向け研修の実施や社内啓蒙
- ③ 社員が抱えるキャリアや仕事の悩み、不安等の解消に向けたキャリアパスの事例紹介やキャリア相談の実施

<目標 2>

計画期間最終年度に、従業員全体の年次有給休暇の平均取得率を 60%以上にする。

<取組内容>

計画期間内に、次の取り組みを実施する。

- ① 年次有給休暇取得計画の作成等、ワーク・ライフ・バランス確保の為の休暇取得を推進
- ② 属人的な業務分担を見直し、有給休暇を取得しやすい環境の整備

以 上