

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法の理念に基づく

株式会社 東信鋼鉄 行動計画

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法の理念に基づき、年次有給休暇取得率の低い従業員(主に男性)の取得率を上げることで職業生活と家庭生活の両立を図り、男性が次世代の育成に貢献し、女性が活躍できる雇用環境の整備を促進するため、次のとおり行動計画を策定する。

記

【計画期間】

(女性活躍推進法対応) 2022年 4月 1日 ~ 2027年 3月31日(5年間)
(次世代育成支援対策推進法対応) 2023年 4月 1日 ~ 2027年 3月31日(4年間)

【目標】

年次有給休暇付与日数が10日以上の従業員のうち
年次有給休暇取得率30%以下の従業員を最終的にゼロにする
(2023年3月末実績 男性17名 女性 1名 計18名)

【実施時期・取組内容】

2022年 6月 年次有給休暇の時間単位取得制度を導入
社内カレンダーに「年次有給休暇取得奨励日」を明記(毎年実施)

2022年10月 部門ごとの年次有給休暇取得率を本部会議等の場で開示し、
取得率の低い部門において、業務効率向上のための取組、
業務内容や人員体制の見直しの必要性について意見交換する
(毎年実施)

2023年 3月 年次有給休暇取得率が30%以下の従業員を25人以下、
もしくは集計対象者の13%以下の人数にする

2024年 3月 年次有給休暇取得率が30%以下の従業員を20人以下、
もしくは集計対象者の10%以下の人数にする

2025年 3月 年次有給休暇取得率が30%以下の従業員を10人以下、
もしくは集計対象者の5%以下の人数にする

2026年 3月 年次有給休暇取得率が30%以下の従業員を5人以下、
もしくは集計対象者の2.5%以下の人数にする

2027年 3月 年次有給休暇取得率が30%以下の従業員をゼロにする

以上