

山形三菱自動車販売株式会社

次世代育成支援対策推進 行動計画

1. 計画期間

2025年4月1日から2028年3月31日まで(3年間)

2. 内容

◆目標1

年次有給休暇の取得日数を、1人あたり平均年間10日以上とする

<策定理由>

年間5日の義務化はクリアしているが、未だ個人の業務都合により計画的な取得に至っていない。2023年はコロナ感染が5類に移行したことで取得日数が増加したが、2024年は減少している。年間5日の義務を含め月1回程度の有休を取得し、ライフワークバランスを充実してもらいたい。有休取得を再周知し、社風として有休のとりやすい会社を目指す。

<対策>

2025年4月～

計画的な取得に向けて、2ヶ月前まで有給取得日を店舗ごと報告させる。

社内ポスターで有給取得を呼びかけるとともに、取得進捗を確認できるように管理表を設け管理者からの取得指示を呼びかける。

2025年10月～

月次の有給取得状況を公表し、取得が進まない現状の把握と問題の解決に取り組む。

有休予定日に取得できない場合は代替日を決め取得推進を図る。

2026年4月～

社内ポスターは定期的に更新し、有給取得がしやすい社風になるよう工夫していく。

(社内広報等で、「こんな有給を過ごしました」など好事例を紹介できるようにする)

◆目標2

全社員向け、産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険免除など制度の周知や情報提供を行い育休取得率100%を目指す。

<策定理由>

2025年4月の育児介護休業法の改正点および社内規定の変更について、新たなパンフレットの作成や社内会議での周知を計画的に進める。

慢性的な人員不足が問題となっているため、育児休業の取得を躊躇する傾向が見受けられる。組織としての業務を把握する業務マニュアルの作成や人員配置及び代替要員の採用に取り組む体制を構築する。併せて組合側との連携を取り、社内の相談窓口も活用しやすくする。育児休業期間中、これまでは会社と社員のかかわりがあまりないので情報交換を行い職場復帰の不安をなくしたい。

<対策>

2025年4月～

- ・改正後の法律に基づくチラシ等を作成し全社員へ周知する
- ・育児・介護休業等の意向確認のスケジュールを決める
- ・育児・介護休暇を取得する社員の業務引継ぎをスムーズにするため、業務マニュアル等の作成スケジュールを検討する。
- ・ハラスメント研修を定期的実施する

2025年10月～

- ・育児休業および育児休暇等の取得希望者を対象とした社会保険制度や給付金について個別説明会を実施する。(介護についても同様に行う)
- ・相談窓口・労働組合と協力し休業取得に係る意見や要望を、定期的に収集する。
- ・業務マニュアルの作成開始
- ・社内報の検討をする

2026年4月～

- ・代替要員の採用・人員配置について事前の情報収集を行い育児休業取得予定者が不安なく休める環境を整える
- ・育児休業取得者に許可をとり育児期間中の過ごし方や子供の成長を社内広報で発信して、後に続く社員へ育児休業等が取りやすい社風であることをアピールする。
- ・育児休業終了者より、休み中に感じたことや会社に要望することの意見を聴取し、今後の会社がやるべきことの参考とする。

◆目標3

地域の子供の職場見学を企画する。若者のインターンシップおよび職場見学会で年間20名以上の受け入れを行う。

<策定理由>

地域社会への貢献活動のひとつとして、見学会や就労体験会を実施していきながら若者に自動車業界への理解や興味を持っていただき、地域密着型企业としての位置づけを確立する。家族に職場を理解してもらい機会をつくり、子供に自慢できる会社を目指したい。

<対策>

2025年4月～

- 関係行政機関、学校との連携し職場見学およびインターンシップの受け入れスケジュールを作成する
- 子ども向けの交通安全教室等の開催を検討する

2025年10月～

- 大学等へイベント企画等を共同作成していただく計画を検討する
- 会社イベントに子ども参加型の企画を検討する
- 労働組合と協力して家族参加のイベント等を検討する

2026年4月～

- 会社イベントの家族参加、子ども参加型企画の実施、社内広報等で職場見学等の受け入れの様子を周知する。
- ホームページ・SNSを活用しイベントの様子を発信する
- 引続き次回に向けての企画を検討する

以上