## えひめ仕事と家庭の両立応援企業紹介シート

作成日: 令和 2年 10月 12日

| 企業名                         | 株式会社   |  |   |  |
|-----------------------------|--|--|---|--|
| 所在地                         | 愛媛県新居浜市新田町 3-3-5   |  |   |  |
| 業種                          | 製造業  |  |   |  |
| 主な                          | 製造業  |  | MIW   |  |
| 事業内容                        |  |  | MIYOSHI Iron Works  |  |
| 常時雇用                        | 242 名  | うち男性 216名  |   |  |
| 労働者数                        | 242 1  | 女性 26名   |   |  |
| 電話番号                        | 0897-37-2948   | 0897-37-2948 FAX番号 0897-34-1585  |   |  |
| ホームページ                      | http://miyoshi.gr.jp/  |  |   |  |
| 認証種別•                       | 口えひめ仕事と家庭の両立応援企業(第 号)  |  |   |  |
| 認証番号                        | ☑えひめ仕事と家庭の両立応援ゴールド企業(第 18 号)   |  |   |  |
| 一般事業主<br>行動計画<br>(次世代<br>法) | 計画期間   | 令和 2 年 4   | 4月1日 ~ 令和7年3月31日  |  |
|                             | 内容   | 目標 1: 令和 5 年 3 月までに、年次有給休暇取得日数を、一人当  |   |  |
|                             |  | たり平均年間 13 日以上とする。  |   |  |
|                             |  | 目標 2: 令和 6 年 3 月までに、育児休業の所得率を、男性 5%以   |   |  |
|                             | 上、女性 100%とする。  |  |   |  |
| 代表者メッセージ                    | 仕事と育児の両立支援   |  |   |  |
|                             | 従業員の育児休業を取得できる環境をつくり、取得実績の向上を目指すととも  |  |   |  |
|                             | に、子育て支援の取り組みを推進する。   |  |   |  |
|                             |  | /  | 仕事と介護の両立支援  |  |
|                             | A =# + 16 = 1  |  |   |  |
|                             |  | 従業員が働きつづけて   | いく上での悩みや心配事について、気軽に   |  |
|                             | 相談できる窓   | 従業員が働きつづけて<br>口を設置し、介護休業   | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。   |  |
|                             | 相談できる窓<br>◇積極的な女   | 従業員が働きつづけて<br>ロを設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得   | いく上での悩みや心配事について、気軽に<br>等の制度利用を促進する。<br>促進   |  |
|                             | 相談できる窓<br>◇積極的な女<br>・平成 29 年   | 従業員が働きつづけて<br>ロを設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>F以降の技術系新卒新   | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>保進<br>入社員のうち 40%が女性  |  |
|                             | 相談できる窓<br>◇積極的な女<br>・平成 29 年<br>・女性社員  | 従業員が働きつづけて<br>ロを設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>F以降の技術系新卒新<br>の育児休業所得 1000   | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>保進<br>入社員のうち 40%が女性  |  |
|                             | 相談できる窓<br>◇積極的な女<br>・平成 29 年<br>・女性社員<br>・男性社員   | 従業員が働きつづけて<br>口を設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>F以降の技術系新卒新<br>の育児休業所得 1000<br>の育児休業取得 2件   | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>保護・<br>保進・<br>入社員のうち 40%が女性<br>(2019年以降)   |  |
| 自社の取組                       | 相談できる窓 ・   | 従業員が働きつづけて<br>ロを設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>F以降の技術系新卒新<br>の育児休業所得 1000   | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>保健進<br>入社員のうち 40%が女性<br>%<br>(2019 年以降)  |  |
|                             | 相談できる窓 ・ 本性社員 ・ 数学 ・ 女性社員 ・ 男性社員 ・ 社長を委  | 従業員が働きつづけて<br>口を設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>以降の技術系新卒新の育児休業所得 100%<br>の育児休業取得 2件<br>を中心に働き方改革の<br>員長とする「働き方改                    | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>保健進<br>入社員のうち 40%が女性<br>%<br>(2019 年以降)  |  |
| 自社の取組                       | 相談できる窓 ・ 本性社員 ・ 数学 ・ 女性社員 ・ 男性社員 ・ 社長を委  | 従業員が働きつづけて<br>口を設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>以降の技術系新卒新の育児休業所得 1000<br>の育児休業取得 2件<br>を中心に働き方改革の<br>員長とする「働き方改<br>会議を開催し、時間が      | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>促進<br>入社員のうち 40%が女性<br>後<br>(2019 年以降)<br>取り組み<br>(革委員会」を設置  |  |
| 自社の取組                       | 相談で ○ 1 29 年 ・ 24 年 ・ 24 年 ・ 25 年 ・ | 従業員が働きつづけて<br>口を設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>以降の技術系新卒新の育児休業所得 1000<br>の育児休業取得 2件<br>を中心に働き方改革の<br>員長とする「働き方改<br>会議を開催し、時間外<br>議 | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>促進<br>入社員のうち 40%が女性<br>後<br>(2019 年以降)<br>取り組み<br>(革委員会」を設置  |  |
| 自社の取組                       | 相談極・平女男営社定施の成性性ト長期策別のを対してのでのでは、19年の | 従業員が働きつづけて<br>口を設置し、介護休業<br>性採用と育児休業所得<br>以降の技術系新卒新の育児休業所得 1000<br>の育児休業取得 2件<br>を中心に働き方改革の<br>員長とする「働き方改<br>会議を開催し、時間外<br>議 | いく上での悩みや心配事について、気軽に等の制度利用を促進する。<br>促進<br>入社員のうち 40%が女性<br>%<br>(2019 年以降)<br>取り組み<br>革委員会」を設置<br>労働の平準化や有休休暇の所得促進への<br>「得状況を管理者が認識し、労働時間の |  |