

株式会社甲信マツダ 行動計画（女性活躍推進法）

女性活躍促進法に基づき、女性社員が仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行いながら、新規女性社員の採用を促進するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年 4月 1日～令和10年 3月31日までの 4年間

2. 取組内容・実施時期

目標1：女性の平均勤続年数を現状の10.8年から1年以上のばす。

<取組内容>

- ・令和6年4月～ 育児短時間勤務制度・繰上げ勤務制度の周知および利用促進
- ・令和6年4月～ 育休取得者への定期的なフォロー・情報提供
- ・令和6年4月～ 復職前の面談による、仕事と育児の両立への配慮検討・実施

目標2：採用者（正社員）に占める女性割合を20%以上とする。

<取組内容>

- ・令和6年4月～
活躍している女性スタッフや、結婚出産育児を行いながら働くスタッフなどのキャリアモデルを示しながら求人・採用活動を行う。
- ・令和6年10月～
女性が働きやすい環境整備を行う。（作業負担軽減機器導入や、コミュニケーションが図りやすい環境への配属・風土づくりなど）

株式会社甲信マツダ 行動計画（次世代法）

働き方改革関係法案に基づき、全社員がワークライフバランスを実現し
その能力を発揮し、生産性を向上できるよう行動計画を策定する

1. 計画期間 令和6年 4月 1日～令和10年 3月31日までの 4年間

2. 内容

<目標1> : 年次有給休暇取得率を70%とする

算出方法 全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）

FY24 (R6)	10日
FY25 (R7)	11日
FY26 (R8)	12日
FY27 (R9)	13日

<対 策>

- ・令和6年4月～ 有休の年5日計画付与を期初に設定し、毎月フォローアップ
- ・令和6年4月～ 四半期ごとに管理監督者への取得促進
- ・令和6年10月～ 各種業務の効率化・平準化およびチーム接客の推進による、有休を取得しやすい環境づくり

<目標2> : 計画期間内に育児休業／配偶者出産時の特別休暇の取得率等を次の水準以上にする

男性社員・・・育児休業：取得率80%以上／平均取得日数30日以上

配偶者出産時の特別休暇：取得率90%以上

女性社員・・・取得率90%以上

<対 策>

- ・令和6年4月～ 育児に関する研修および定期的な案内の実施
(若手向け／管理職務向け／その他自由参加型研修)
- ・令和6年4月～ 配偶者出産予定の男性社員に対する個別フォロー実施

<目標3> 令和10年3月31日までに、所定外労働を削減し、各月20時間未満とする

<対 策>

- ・令和6年4月～ 業務手順の見直しによる効率的な業務手順の作成・定着推進
- ・令和6年4月～ 入庫予約、登録時期等の業務平準化推進
- ・令和6年10月～ 各種業務のシステム化推進