

## 次世代育成支援対策及び女性活躍推進について、京滋マツダは社員が働きやすい職場環境をつくることのできるよう取り組んでいます

## 一般事業主行動計画

- ◆ 期間            ■ 令和3年4月1日～令和8年3月31日
- ◆ 内容            ■ 次世代育成支援
  - ・雇用環境の整備に関する事項
    - 子供を育てる労働者が利用できる措置の実施
      - 子供の看護休暇の1時間単位での取得や育児時間短縮制度を小学校就学前まで延長して働きながら子育てがしやすい環境を作っていきます。
    - 所定外労働の削減のための措置の実施
      - 労使のワークチーム(委員会)協議を毎月定期的実施して所定外時間の勤務について改善していきます。
      - 年次有給休暇の取得促進のために年間3日の計画有休を設定し、取得率50%を目指しています。
  - ・次世代育成支援対策に関する事項
    - 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供
      - 学校のキャリア支援担当部署へ積極的にアプローチ、長期休暇期間内を主に研修を受け入れていきます。
      - 地域の小中学校の職場体験実習も受け入れ地域への貢献活動も行なっていきます。
- 女性活躍推進
  - ・採用に関する事項
    - 目標：【採用者に占める女性の比率を15%以上とする】
    - 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報
      - 女性の活躍状況を積極的に会社説明会や求人媒体で紹介していきます。
  - ・継続就業・職場風土に関する事項
    - 子育て支援として育児のための時間短縮を小学校就学前まで可能とし、出産後も安心して働ける環境作りに取り組んでいきます。
  - ・長時間労働の是正に関する事項
    - 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の情勢
      - 職場全体でのミーティングを月1回以上行い、チームワークを醸成し、話し合いにより改善していきます。
  - ・配置・育成・教育訓練に関する事項
    - 交流機会を増やすために女性に限定した委員会を設置し、職場での問題点や改善提案を積極的に話し合える環境作りをしています。