

令和 5年 4月 5日

松本工業株式会社

## 一般事業主行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、女性が永く活躍出来る雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5年 5月 1日～令和10年 3月 31日までの5年間

2. 当社の状況把握

- 項目 1 : 採用した労働者に占める女性労働者の割合  
22.9% 平均年齢 男性32歳・女性28歳
- 項目 2 : 男女の平均継続勤務年数の差異  
男性 11.4年 ・ 女性 6.1年
- 項目 3 : 労働者の平均残業時間数等の労働時間の状況  
13.92h
- 項目 4 : 管理職に占める女性管理職の割合  
3.2%

3. 当社の課題 1

- ・ 女性の継続就業率が低く、有能な人材を失っている可能性がある。。
- ・ 仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、結婚や出産等のライフイベントを機に退職する社員が多い。
- ・ 女性に適した業務がないという先入観があり、女性の採用が進んでいない。

4. 目標1

労働者に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

「実施時期・取組内容」

- ・2023年 5月 ～ 仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。
- ・2024年 4月 ～ 女性社員のいない部署へ配属する上での問題点を分析。対象となる女性社員へのヒアリング、研修を実施。実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。
- ・2025年 4月 ～ 公正・公平な評価を高め、定着率上昇につなげる為、公正・公平に評価・処遇されるシステム(成長支援制度)を構築し、運営する。

5. 当社の課題 2

- ・ 管理職と各工場の現場の有給休暇取得率が低い。

6. 目標1

全社員の有給休暇取得率を60%以上とする。

「実施時期・取組内容」

- ・2023年 5月 ～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に総務部が面談を実施する。
- ・2024年 4月 ～ 部門ごとの有期休暇取得率を社内イントラネットでの公表により全社で共有する。
- ・2025年 4月 ～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取り組みを開始する。