

## 株式会社南九州マツダ

### 一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 目標と取組内容実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を7%以上にする

#### 【取組内容】

- ① 2022年4月～ 職階に応じた女性同士の交流機会を設定する
- ② 2022年4月～ 経営層や管理監督者を対象に女性活躍に関する意見交換の実施
- ③ 2022年4月～ 課長職候補の女性社員及びその上司を対象に今後のキャリアプランに関する面談の実施

目標2：有給休暇取得率全体平均を50%以上とする

#### 【取組内容】

- ① 2022年4月～ 過去3年間の有給休暇取得率を雇用管理区分ごとに確認
- ② 2022年4月～ 経営層や管理監督者を対象に有給休暇取得に関する意見交換・研修の実施
- ③ 2022年4月～ 計画年休の設定による有給休暇の取得
- ④ 2022年4月～ 記念休制度による2日以上連続した有給休暇取得の促進

以上

## 株式会社南九州マツダ

### 一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

2. 目標と取組内容実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を7%以上にする

#### 【取組内容】

- ① 2025年4月～ 職階に応じた女性同士の交流機会を設定する
- ② 2025年4月～ 経営層や管理監督者を対象に女性活躍に関する意見交換の実施
- ③ 2025年4月～ 課長職候補の女性社員及びその上司を対象に今後のキャリアプランに関する面談の実施

目標2：有給休暇取得率全体平均を50%以上とする

#### 【取組内容】

- ① 2025年4月～ 過去3年間の有給休暇取得率を雇用管理区分ごとに確認
- ② 2025年4月～ 経営層や管理監督者を対象に有給休暇取得に関する意見交換・研修の実施
- ③ 2025年4月～ 計画年休の設定による有給休暇の取得
- ④ 2025年4月～ 労働組合との有給休暇取得に対する意見交換

以上