

東海マツダ販売株式会社 行動計画

職業生活が占める時間の割合を男女ともに削減する。(残業短縮/有休消化の奨励)
おおよその勤続年数で、各等級(職階級)が、男女等しくなるよう育成の機会を広げる。
また、育児休業、育児短時間勤務が昇格に影響しないよう、評価制度の見直しを図る。

1. 行動計画期間 令和2年4月1日~令和7年3月31日

2. 当社の課題
- 時間外労働に個人差があり長時間労働が続く社員が限定される
有休休暇の取得日数がまだ少ない(増加傾向有)
- ①上記事象から、職業生活が占める時間を減少させ家庭生活を増加させていきたい
女性の等級(職階級)が男性に比べ低い
- ②育児による職業生活時間の減少が、評価に影響を及ぼさない
また、昇格の基準を社員全員に理解させ平等さを周知する。
さらに、育児にかかる短時間勤務の子供年齢を引き上げ。

3. 目標と取組内容・実施期間

【目標1】 45時間を超える時間外労働を発生させない。また、業務効率を上げて時間外労働時間の全社平均を減少させる。

《取組内容》 ①全社員の時間外作業を日々モニタリングし、部門長へ情報共有。
②45時間を超えるペースで時間外作業を行っているスタッフがいれば、警告を促し、他のスタッフに業務分担させる。
③全社的で効果が期待できる政策があれば展開をする。
(すでに実施済みの例:引取り納車の廃止・洗車/車内清掃の見直し)

《数値目標》 45時間超の残業…0名 全社の平均残業…過去3年平均より2割削減

【目標2】 有休消化について、2か月に1回は取得することを原則とし、それ以上の消化についても奨励する。

《取組内容》 ①休日計画表を2ヶ月単位で作成し、有休の消化を明確にする。
②社内通信を使用し、ワークライフバランスについての理解を図る。
③若年層には、法令を上回る有給休暇日数を付与するよう規定を変更。

《数値目標》 付与日数の規程変更 2020年 全社の平均消化日数…過去3年平均より+2日

【目標3】 評価制度の見直しと、制度の全社員へ周知。短時間勤務の規制を緩和。

《取組内容》 ①短時間勤務の利用できる子供の年齢を小学3年終了まで引き上げる。
②評価制度に育児休暇等による不利益がないかを再点検をする。
③今後追加する「評価制度」の制度も加え、従前の評価制度の理解も図る。

《数値目標》 育児短時間制度変更 2020年 女性の一般社員上位職割合 16%→28%