

京都三菱自動車販売株式会社 行動計画

女性が活躍をできる職場環境の整備を推進するにあたり、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 課題

- 1) 自動車業界全般で女性社員が少なく、特に自動車整備を行う技術者が少ない（整備士を目指す女性の学生が極めて少ない）。
- 2) ロールモデルとなる女性管理職が少ない。
- 3) 女性正社員の比率が11%と低い。

3. 目標と取組内容

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

正社員に占める女性割合を15%以上にする。

- 2021年9月～ 女子学生からの応募を増やすため、応募要項を見直し、ホームページの採用ページの内容を見直す。
- 2022年4月～ 管理職に対して出産育児関連制度の周知を行い、仕事と育児が両立できるよう支援する。
- 2023年4月～ 女性社員が活躍できる職域の拡大を検討する。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

全社員の1ヵ月当たりの平均残業時間を10時間以内とする

- 2021年4月～ 長時間労働削減の方針について、会議時に部門長からメッセージを発信する。
- 2022年4月～ 部門ごとに業務内容の見直しを行い、効率化に向けて業務改善策を検討する。
- 2023年4月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を会議時に共有する。

滋賀三菱自動車販売株式会社 行動計画

女性が活躍をできる職場環境の整備を推進するにあたり、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 課題

- 1) 自動車業界全般で女性社員が少なく、特に自動車整備を行う技術者が少ない（整備士を目指す女性の学生が極めて少ない）。
- 2) ロールモデルとなる女性管理職が少ない。
- 3) 女性正社員の比率が9%と低い。

3. 目標と取組内容

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

正社員に占める女性割合を15%以上にする。

- 2022年9月～ 女子学生からの応募を増やすため、応募要項を見直し、ホームページの採用ページの内容を見直す。
- 2023年4月～ 管理職に対して出産育児関連制度の周知を行い、仕事と育児が両立できるよう支援する。
- 2024年4月～ 女性社員が活躍できる職域の拡大を検討する。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

全社員の1ヵ月当たりの平均残業時間を10時間以内とする

- 2022年4月～ 長時間労働削減の方針について、会議時に部門長からメッセージを発信する。
- 2023年4月～ 部門ごとに業務内容の見直しを行い、効率化に向けて業務改善策を検討する。
- 2024年4月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を会議時に共有する。