

一般事業主行動計画の策定及び公表について

このたび当社は、諸法令に基づいて、以下の行動計画を策定し、公表することとしました。

目標と主旨：①【目標1】女性の役職者（主任以上）を5名とする。

～女性の個性と能力が十分に発揮できる環境を整備します。～

②【目標2】男性の育児休業取得者を1人以上とする。

～仕事と子育てを両立しつつ男性を含む全従業員がその能力を十分に発揮できる環境を整備します。～

株式会社マツオ 行動計画

社員全体が働きやすい環境を整え、各自の能力を十分に発揮できるよう次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年3月1日～令和8年3月31日

2. 内容

【目標1】：女性の役職者（主任以上）を5名とする。

（女性活躍推進法）

<主な時期と対策>

- 令和4年3月～
- ・経営会議にて女性活躍を含めた人事戦略の方針検討及び発表
 - ・現行評価制度の精査（登用要件を含めた現状課題の整理、対策及び計画立案実施）以降継続
- 令和5年4月～
- ・現女性役職者へのヒアリング実施及びロールモデル紹介
- 令和6年4月～
- ・候補者の面談を実施し、登用に当たっての要件や意思確認等を行う。
 - ・評価制度の整合性検証及び給与改訂検証、決定
- 令和7年4月～
- ・管理職の評価基準の統一のため、研修を実施
 - ・新評価基準に基づく評価を試験導入（令和8年4月本導入）

【目標2】：男性の育児休業の取得を促進し、育児休業取得者を1人以上とする。

（次世代育成対策支援法）

<主な時期と対策>

- 令和4年3月～
- ・経営会議にて子育て支援や人事戦略の方針を検討し発表
 - ・全社員を対象に、育児休業等関連制度について周知（継続）
- 令和5年4月～
- ・社員アンケートを実施し、育児休業促進及び復職後の職場環境整備のための課題抽出、対策検討
 - ・社員採用時等に育児休業取得事例を紹介
- 令和6年4月～
- ・前述課題を反映した改善策運用を試行的に開始
- 令和7年4月～
- ・育児休業取得者へのヒアリング及び更なる取得促進策を立案・実行

以上