

2021年4月1日

住友商事マシネックス株式会社
代表取締役社長 佐橋 明三

一般事業主行動計画策定のお知らせ

掲題の件、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき、次世代の育成と女性の活躍を推進し、多様な人材が持つ能力や個性を十分に発揮できる職場環境を目指し、当社では、以下の4つを重点項目として取り組んで参ります。また、当社の女性の活躍の現状に関する情報を更新致しましたので公表いたします。

記

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- ・採用女性割合は一定水準に達しているが、総合職(のちの管理職)に占める女性割合が低い
ため、将来の管理職候補数が少ない。
- ・男性社員の育児休業の取得が少ない。

3. 目標と具体的方策

目標① 2025年度までに管理職(係長級)に占める女性の割合10%以上を目指します。

【具体的方策】

2021年4月～	女性管理職候補者の計画的な育成強化及びキャリア教育の実施
2023年4月～	管理職(係長級)への登用を後押しするため、管理職、女性総合職(将来の管理職候補者)及びエリア総合職に対してセミナーや研修を実施・検討する。

目標② 全社で年次有給休暇の取得率70%を目指します。

【具体的方策】

2021年4月～	年次有給休暇を取得しやすい環境整備や意識改革の啓蒙を行う。
2022年10月～	各組織における有給休暇取得推移を算出し、全社平均に達していない組織においては改善案の提出及び実行を促す。
2023年4月～	各組織における有給休暇取得計画を策定し、全社員の取得率70%達成を目指して取り組む。

目標③ 若年層の安定就労と自立した生活支援の一環として、インターンシップの受け入れを積極的に行います。

【具体的方策】

2021年4月～	短期インターンシップの内容を再検証し、より充実したプログラムの作成等を行う。
2023年4月～	各大学と連携しながら、業務経験など社会の一員になることをサポートする施策を短期インターンシップと組み合わせて行う。

目標④ 男性社員の子育て支援にむけた育児休業の取得を奨励します。

【具体的方策】

2021年4月～	男性社員の子育て参加に向けた社内制度の周知と取得推進に向けた啓蒙を行う。
----------	--------------------------------------

4. 女性の活躍の現状に関する情報公表

①採用した労働者に占める女性労働者の割合(2020年4月1日～2021年3月31日時点)

管理職 男性：100% 女性：0%

総合職 男性：93.7% 女性：6.3%

エリア総合職 男性：0% 女性：100%

②男女の平均継続勤務年数の差異(2021年3月31日現在)

男性：15.0年 女性：10.3年 差異：4.7年

③管理職に占める女性労働者の割合(2020年4月1日現在)

4.3%

④労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況(2020年1～12月対象)

11.1時間

以 上