

2016年4月1日

住友商事マシネックス株式会社  
取締役社長 那 須 雄 次

### 一般事業主行動計画策定のお知らせ

掲題の件、女性活躍推進法に基づき、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ます。

当社では、以下の5つを重点項目として、取り組んで参ります。

#### 記

1. 計画期間 2016年4月1日～2021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。
- ・職掌転換制度を設けているものの職掌転換の実例が少ない。

3. 目標と具体的方策

目標① 転居を伴わない総合職及び管理職を導入し、長くやりがいを持って働くことのできる制度を導入します。

#### 【具体的方策】

2016年4月～	エリア職(仮称)導入によるメリット、デメリットを検証し、導入検討を開始する。また、既存の職掌転換制度の検証も併せて行い、応募要件の緩和等内部人材の活性化を図る。
2016年7月～	上記の制度運営を開始する。

目標② 全社員が年次有給休暇の取得率 60%を達成します。

#### 【具体的方策】

2016年4月～	複数担当制等カバー体制の構築等の業務体制を見直しながら、全社員が2016年度の年次有給休暇の取得率 60%達成に向け、社内の働き方委員会を通じ、啓蒙を行う。
2016年7月～	3か月ごとに有休の取得状況を働き方委員会より取得状況を通知する。
2016年9月～	定常業務の再評価や過剰となっている業務の廃止などを業務のスリム化を図る。

目標③ 2020年度までに管理職(係長級)に占める女性の割合を5%以上とします。

【具体的方策】

2016年4月～	女性管理職候補者の育成強化及び周囲も含めたマインドセットを行う。
2017年7月～	女性管理職の登用を後押しするため、管理職に対しては「多様化する部下に対応するマネジメント研修」を、女性総合職(将来の管理職候補者)に対しては「ライフイベントを通じながら、自分らしさや自分の強みを認識し、それを発揮することを通じて、女性管理職管理職として、組織に貢献できる行動変容を図る階層別研修を実施検討する。

目標④ 子の看護休暇(法定5日間)を半日単位で取得可能な制度とします。

【具体的方策】

2016年4月～	制度の詳細について検討する。
2017年4月～	制度を導入して、社員に周知し利用を促す。

目標⑤ 若年層の安定就労と自立した生活を支援の一環として、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】

2016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。
2020年度	短期インターンシップに加え、長期実践型のインターンシップの導入。

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	27.3%
②男女の平均継続勤務年数の差異	69.6%
③管理職に占める女性労働者の割合	0.0%
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	13.5時間

以 上