

株式会社馬淵商事 行動計画

女性社員の更なる活躍に資する雇用環境を整備するため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当社の課題

課題 1 本部勤務社員（一般的な「総合職」と同様の社員）において、男女の人数・勤続年数に顕著な差異が無いにもかかわらず、管理職（役職が課長以上の社員）に占める女性の割合が著しく低い。（平成 28 年 2 月現在）

（注 1）本部勤務社員(75 名)の状況

① 男性 44 名（全体の 58.7%）[平均勤続年数 16 年 10 ヶ月]

② 女性 31 名（全体の 41.3%）[平均勤続年数 11 年 00 ヶ月]

（注 2）管理職（使用人兼務役員除く）26 名のうち女性管理職は 4 名（15.4%）

課題 2 管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理職に占める女性の割合を 25%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：現行人事制度（「新人事評価制度」と言う）の内容、特に「評価と給与との関係」についての理解が更に深まるよう対策を講じる。

① 平成 28 年 4 月～

毎年 4 月、「新人事評価制度の手引き」を対象者全員に配布。

② 平成 28 年 10 月～

毎年 10 月、上記「手引き」にもとづく研修会を開催。

取組 2：女性社員の能力発揮を始め、性別・年齢・障がい有無等の多様性を受容しこれを積極的に活かすことを通じ、企業の発展に尽くすための対策を講じる。

平成 28 年 4 月～

上記主旨にもとづき、「ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクトチーム(略称:DIPT)」を編成のうえ、「DIPT 活動」として取組む。

取組 3：女性社員の活躍を阻害する各種ハラスメントへの肌理細かな対応、および的確な未然防止対策を講じる。

① 平成 28 年 4 月～

社内報・チラシ等による啓発・PR 活動の随時実施

② 平成 28 年 4 月～

各部・支店（または事業所）単位での研修会の開催

③ 平成 28 年 7 月～

電話相談窓口（「ハラスメント相談ホットライン」等と改称）のフリーダイヤル化

以上