

マルサンアイ株式会社 行動計画

育児、介護と仕事を両立しながらその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り活躍できる職場環境の整備を行うとともに、今後も積極的な女性の活躍の推進をはじめ、多様な人材が適材適所で活躍できる環境を構築するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～ 2025年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

採用における女性割合は一定水準に達しているが、継続勤務年数に男女差があり、管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性の人数を5名以上とする。

＜取組内容＞

- 2020年8月～ 管理職に対して、女性社員を対象としてキャリア研修実施の通達。
- 2020年10月～ 研修プログラムの検討。
- 2020年12月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、ヒアリングなどを実施。
- 2021年10月～ 研修プログラムの決定。
- 2021年12月～ 管理職育成キャリア研修の実施。

目標2：男女ともに育児や介護と仕事を両立できるよう年1回以上制度の周知活動を行い職場環境を整備する。

＜取組内容＞

- 2020年12月～ 育児や介護のための制度の周知活動。
- 2021年12月～ 育児や介護のための新たな制度の導入を検討。【積立私傷病休暇の利用】
- 2022年12月～ 育児関連制度の研修等を実施し、意識の醸成を行う。

○情報公表○

- ① 管理職に占める女性労働者の割合：9.5%（2023年10月現在）
- ② 男女の平均継続勤務年数（正社員）：男性18年4ヶ月 女性13年8ヶ月
（2023年10月現在）

③ 男女の賃金の差異：

区分	男女の賃金の差異
全労働者	60.3%
正社員	68.7%
パート・有期社員	51.0%

（注釈・説明）

対象期間：2023年9月期（2022年9月21日～2023年9月20日）

賃金：基本給・手当・賞与等を含み、退職手当・通勤手当等を除く

正社員：総合職・一般職

パート・有期社員：パート・半日パート・契約・嘱託・臨時・顧問

※正社員の給与テーブルに男女差はない。

※交替勤務従事者の大部分が男性であり、女性との平均賃金の差が過大に出ている。