

当社では、社員一人ひとりが熱意と活力を最大限発揮でき、多様な個性と能力を組み合わせることが新たな競争優位の確立に繋がると考えており、この度、「女性活躍推進法」に基づき、女性社員の更なる活躍に向けて、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

課題①	女性管理職の候補者群が着実に管理職に昇進するための取り組み
-----	-------------------------------

＜背景＞陸上総合職に占める女性の割合は女性総合職の採用増加により、年々上昇しており、管理職未満の陸上総合職（総合型）の約30%が女性である（2021年3月現在）。離職者は少ないが、管理職登用をより意識して対象者の育成を行うことや対象者本人のキャリア形成意識が必要である。

課題②	各種制度の更なる利用の促進及び制度を利用しやすい職場にするための意識改革
-----	--------------------------------------

＜背景＞女性を含む多様な人材が活躍するためには、有給休暇制度、テレワーク制度や育児支援制度などの既存の各種制度を活用しワークとライフの両立を行うことができる環境が必要である。また、どの部門においても制度が利用しやすいように組織全体で意識改革に取り組む必要がある。

課題③	海上女性社員の継続就労への不安の解消
-----	--------------------

＜背景＞ロールモデルが少ないことや海上勤務特有の就労形態により、継続就労に不安を抱える女性社員も多い。

3. 目標 2025年度末までに

①陸上・海上社員合わせた管理職全体に占める女性比率を7%以上とする。また、陸上管理職に占める女性比率を10%以上、陸上管理職（チームリーダー相当職）に占める女性比率を20%以上とする。
②有給休暇取得率（註）を70%以上とする。 （註）年休に加え、夏季・冬季休暇として付与している特休（有給）も含む。/海上勤務者除く。
③海上女性社員の継続就労が可能な環境を整える。

4. 取り組み内容

(1) 多様な人材のキャリア自律を支援する組織風土と仕組みの整備

2021年度～

- キャリアパスの複線化による多様なキャリアの選択や自律的なキャリア形成をサポートする新人事制度の効果的な運用。
- 階層別のキャリア意識研修・目指すキャリアに合わせた研修の実施や上司や外部機関へのキャリアの相談機会の設置・運用。
- タレントマネジメントシステムの導入による個々人の能力に応じた配置の実施や成長機会の提供。
- ダイバーシティ経営、多様な人材の活躍への理解を深める研修やキャリアとライフの両立を考える研修の実施。

(2) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

2021年度～

- 「時間」や「場所」に縛られない柔軟な働き方を実施するための制度（テレワーク制度、フレックスタイム制度等）拡充・利用促進、フリーアドレス制の拡大やペーパーレス推進などのオフィス改革による生産性向上。
- 夏季・冬季休暇の全日取得促進、有給休暇を月1日は消化するように管理職及び従業員に周知。
- 所属部毎の年休取得目標の設定や所属チーム毎に年休休暇取得表の作成。年休取得目標の達成度の見える化。
- システム上での年休取得日数及び残日数の把握や対象者や上長への年休取得日数をメールで周知。

(3) 海上女性社員の継続就労への不安解消

2021年度～

- 海上女性社員のキャリア形成について、引き続き、本人と会社が話し合う機会を設ける。
- 出産・育児と仕事の両立に関する意見交換や情報提供の機会を設ける。

以上