

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

2026年4月1日～2031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＞陸上部門では、女性社員の採用が進み、管理職未満層における一定の女性比率の確保を背景に、管理職における女性比率も着実に向上している。一方で、管理職登用の更なる拡大に向けては、管理職候補層への計画的な育成やリーダー経験の機会提供等、キャリア選択に関する理解促進や不安解消の支援に加え、職場での理解醸成や柔軟な働き方を含む環境整備にも継続的に取り組む必要がある。

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。どの部門においても制度を利用しやすいよう取り組み内容を強化し、組織全体として継続的に意識改革に取り組む必要がある。

課題③	海上職における女性社員のキャリア形成の促進
-----	-----------------------

＜背景＞海上職における女性社員の比率は依然として低く、人数が限られていることから、職場におけるロールモデルが少なく、将来的なキャリアの見通しを描きにくい状況が見られる。

3. 目標 2030年度末までに

①陸上管理職に占める女性比率を20%以上とする。
②有給休暇取得率を70%以上とする。
③海上女性社員が安心して働き続けられる環境整備の促進を図る。

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

2026 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。
- 女性特有の健康課題（月経、更年期、不妊治療等）が、就業継続やキャリア形成の妨げとならないよう、職場における女性の健康支援に関する理解促進や相談体制の整備を行い、安心して働き続けられる環境を整備する。

(2) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

2026 年度～

- 有給取得奨励日の設定および周知、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。
- 「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。

(3) 海上職における女性社員のキャリア形成の促進

2026 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拡充し、制度の利用促進。
- 女性の健康課題に関する理解促進や相談体制の整備を進め、船上においても安心して働き続けられる環境を整備する。

以上