

日本海事検定グローバルサポート株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行い、社員が仕事と子育てや介護を両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 行動期間

2020年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 労働者男女比に対して、女性管理職が占める割合が低い。
- (2) 男女共に管理職候補となる人材が不足している。

3. 目標

- (1) 管理職に占める女性割合を30%以上にする。
- (2) 管理職育成により管理職の兼任率を50%以下にする。

4. 取組内容と実施時期

<取組1> 男女共に仕事と子育てや介護を両立出来る環境整備を図る。

- ・ 2020年4月～ 画一的で柔軟性のない短時間勤務制度の見直し
- ・ 2020年9月～ 各種両立支援制度の説明フローの検討
- ・ 2021年4月～ 諸制度の活用促進のための社内周知
- ・ 2021年4月～ 両立支援制度（時短勤務、所定外残業免除、休暇、休業など）が利用可能な労働者とその上司への制度説明を100%実施。

<取組2> 長時間労働を是正し、研修や自己啓発を通じた能力開発ができる環境整備を図る。

- ・ 2020年4月～ ノー残業デーの実施
- ・ 2020年4月～ 部署内の情報共有と業務分担の見直し等マネジメントの徹底
- ・ 2020年9月～ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価の検討
- ・ 2021年4月～ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価の実施

<取組3> 男女共に管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- ・ 2020年4月～ 研修ニーズの把握のためのヒアリング
- ・ 2020年9月～ 研修プログラムの検討
- ・ 2021年4月～ 管理職育成キャリア研修の実施
- ・ 2021年4月～ 現管理職を対象とした研修の実施

以上

女性の活躍に関する情報公表

2022年3月現在

【労働者に占める女性労働者の割合】

正社員	65.6%
契約社員	52.6%
パート	36.8%
派遣社員	46.6%

※派遣社員は1年以上継続雇用している者

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

正社員	33.3%
契約社員	00.0%
パート	00.0%
派遣社員	00.0%

※上記労働者のうち直近の1年間に採用した者

【男女の平均勤続年数の差異】 0.3年

男性	9.5年
女性	9.2年

【管理職に占める女性労働者の割合】 12.5%