

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

2023年4月

【労働者に占める女性労働者の割合】

雇用区分(※1)			割合
無期雇用	フルタイム	自社	52.8%
		派遣	40.5%
	パート	自社	50.0%
		派遣	77.3%
有期雇用	フルタイム	自社	-
		派遣	77.0%
	パート	自社	62.5%
		派遣	44.0%
受入派遣			-

(※2)

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

雇用区分(※1)			割合
無期雇用	フルタイム	自社	-
		派遣	-
	パート	自社	-
		派遣	-
有期雇用	フルタイム	自社	-
		派遣	64.4%
	パート	自社	-
		派遣	57.7%

(※3)

【管理職に占める女性労働者の割合】 12.5%

(※4)

【男女の平均勤続年数の差異】

雇用区分(※1)			女性	男性
無期雇用	フルタイム	自社	10.8年	9.2年
		派遣	12.1年	9.5年
	パート	自社	8.0年	7.0年
		派遣	7.0年	9.0年

(※5)

【男女の賃金の差異】

区分	割合
全労働者	92.4%
正規雇用労働者	93.5%
非正規雇用労働者	106.5%

(説明欄)

対象期間：2022年度（2022年4月1日から2023年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤交通費等を除く。

正規雇用労働者：無期雇用フルタイム労働者

非正規雇用労働者：無期雇用パート労働者および有期雇用労働者

【備考】

(※1) 所定労働時間は正社員 38H/週を基準とし、38H 以上はフルタイム、38H 未満はパート。

(※2) 2023年3月1日現在

(※3) 2022年3月1日から2023年2月28日まで

(※4) 2023年3月1日現在

(※5) 2023年3月1日現在

日本海事検定グローバルサポート株式会社