

## 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

2025年4月1日～2030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30%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。

- ・ 2025年4月～ 個人毎に異なる子育て環境に適した雇用条件の検討
- ・ 2026年4月～ 個人毎に異なる子育て環境に適した雇用条件の実現
- ・ 2026年4月～ 短時間勤務の実現に必要な分業体制の構築

<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。

- ・ 2025年4月～ ノー残業デーの実施
- ・ 2025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
- ・ 2026年4月～ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価の検討
- ・ 2027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。

- ・ 2025年4月～ 研修ニーズの把握のためのヒアリング
- ・ 2025年9月～ 研修プログラムの検討
- ・ 2026年4月～ 管理職育成キャリア研修の実施
- ・ 2027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

2026年3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	47.2%
		派遣	38.8%
	パート	自社	50.0%
		派遣	84.6%
有期雇用	フルタイム	自社	-
		派遣	60.8%
	パート	自社	100.0%
		派遣	50.3%
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	0.0%
	パート	自社	-
		派遣	-
有期雇用	フルタイム	自社	-
		派遣	74.2%
	パート	自社	-
		派遣	68.8%

(※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	12.6年	11.8年
		派遣	14.0年	11.3年
	パート	自社	11.0年	14.0年
		派遣	8.8年	11.5年

(※5)

**【男女の賃金の差異】**

区分	割合
全労働者	89.7%
正規雇用労働者	92.2%
非正規雇用労働者	108.9%

(説明欄)

対象期間：2025年度（2025年4月1日から2026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) 2026年3月1日現在

(※3) 2025年3月1日から2026年2月28日まで

(※4) 2026年3月1日現在

(※5) 2026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