

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 大東港運株式会社 行動計画

女性が就業を継続し、職場のリーダーとして活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2019年4月1日～2022年3月31日（3カ年計画）

2. 当社の課題

採用女性割合が高く、女性の就業継続も進んでいるが、キャリアアップを意識し、管理職を目指そうという女性が少ない。また、キャリアアップを意識させる取組・教育が出来ていない。

3. 目標

- ① 20代・30代の総合職の女性が課長級以上の役職を目指す割合をそれぞれ **30%以上**とする。
- ② 入社5年目以上の総合職の女性とその上司（部署長・課長）を対象にキャリア形成支援研修を実施し、**受講対象者の100%が計画期間中に受講を完了させることを目指す。**

4. 取組内容・実施時期

2019年	6月～	専門管理職など従来のライン管理職以外の役職の設置を検討。 複数のキャリアパスを従業員に提示する。
	9月～	女性総合職とその上司を対象としたキャリア形成支援研修をトライアルで実施。 実施後のアンケートを参考に研修内容をブラッシュアップ。
	11月	自己申告を実施し、目標①の数値の現状値を測定。 また課題を抽出し、対応策を検討する。
2020年	4月～	キャリア形成支援研修を全対象者に拡大して実施。
	11月	自己申告を実施し、目標①の数値の現状値を測定。 また課題を抽出し、対応策を検討する。
2021年	4月～	キャリア形成支援研修を実施。
	11月	自己申告を実施し、目標①の数値の現状値を測定。 また課題を抽出し、対応策を検討する。
2022年	3月	最終値測定。

女性の活躍の現状に関する情報公表

男女の平均継続勤務年数の差異	男性:17.3年、女性:8.9年	2019年3月末現在
10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	男性:81%、女性:69%	2019年3月末現在
男女別の育児休業取得率	男性:7%、女性:100%	2016年度～2018年度
労働者の一月当たりの平均残業時間	22.9時間	2018年4月～2019年3月
有給休暇取得率	31%（法定以上に付与される年次特別有給休暇5日間は、ほぼ100%の取得率）	2019年3月末現在
管理職に占める女性労働者の割合	6.6%	2019年3月末現在
男女別の職種又は雇用形態の転換実績	事務職から総合職への転換 (男性:0名、女性:2名)	2016年度～2018年度
	派遣社員から正社員として雇い入れ	
	総合職(男性:1人、女性:3人)事務職(男性:0人、女性:6人)	