

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 平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 管理職を目指す女性が少ない。
 (中長期的な育成計画の検討、管理職も含む全社員の長時間労働の是正のための取り組み)
- (2) 男女の継続勤務年数の格差が大きい。
 (女性社員が仕事と家庭を両立しながらキャリアを形成するための環境整備)

3. 目標

目標1 20代・30代の女性が課長級以上の役職を目指す割合をそれぞれ50%以上とする。

目標2 平成31年3月末時点での入社10年目及びその前後の女性社員の離職率を40%以内とする。

4. 取組内容・実施時期

- 平成28年5月～ 育休復帰者への個別のヒアリングを実施し、仕事と家庭の両立支援のための制度面での課題分析を開始する。
- 平成28年8月～ 一定の基準を超える長時間労働者(管理職も含む)については、産業医との面談を実施して、残業削減のための取組を行う。
- 平成28年10月～ 管理職育成を目的とした研修プログラムの検討。
女性部下育成について上司の意識啓発のための取組。(リーフレットの配布等)
- 平成28年11月～ 自己申告・社員意識調査アンケートの実施。管理職への昇進意欲の他、キャリアについての女性社員の意識をさらに詳細に把握するための設問を検討。
- 平成29年4月～ 管理職手前の社員を対象としたキャリア意識の醸成のための研修等の教育の開始。

※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:9.5年	平成26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:92%、女性:56%	平成28年3月末現在
男女別の育児休業取得率	男性:0%、女性:100%	平成25年度～27年度
労働者の一月当たりの平均残業時間	29.2時間	平成26年1月～12月
有給休暇取得率	29% (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)	平成26年3月末現在
管理職に占める女性労働者の割合	5%	平成26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:10名) 派遣社員から正社員として雇い入れ 総合職(男性:2人、女性:1人) 事務職(男性:0人、女性:3人)	平成23年度 ～ 平成27年度