

## 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。

### 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3カ年計画）

### 1. 当社の課題

管理職を目指す社員が増えつつあるものの、管理職を目前とした総合職社員が自らの適性を判断する機会が不足している。また、職業生活と家庭生活の両立のためにさらなる時間外労働削減に取り組む必要がある。

### 目標

- ① 係長（総合職）全員を対象に、キャリア意識向上、適性判断のための教育的アセスメント研修を実施し、**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。**
- ② 計画期間内3年における管理職含む職員の法定時間外労働の**月平均を毎年18時間以内とする。**

### 2. 取組内容・実施時期

2022年	5月～	① アセスメント研修の実施計画を作成し社内周知する。 ② 管理職含む職員の法定時間外の管理方法を周知する。 部署ごとの平均時間外労働を毎月集計し、役員、部署に毎月報告を行う。
	11月～	① 対象社員に順次アセスメント研修を実施する。
2023年	4月～	① ②キャリア形成や仕事と家庭の両立に関するアンケートを実施する。課題を抽出し、不安の解消に向けた情報提供を行う。
2024年	4月～	① 係長の社員のうちキャリアプランが定まらない社員を対象に人事部が面談を行う。 ② 時間外労働月平均18時間を達成できない部署の部署長が改善プランを作成する。
2025年	3月	① ②最終値測定

### 女性の活躍の現状に関する情報公表

情報更新:2022年5月31日

男女の平均継続勤務年数の差異(コース別)	男性17年8か月(総合職19年2か月、その他7年5か月) 女性9年5か月(総合職10年、一般職9年)	2022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(コース別)	2010年度～2012年度新卒採用 男性76.9%(総合職76.9%) 女性64.7%(総合職55.5%、一般職75.0%)	2022年3月末現在
男女別の育児休業取得率(コース別)	男性40.0%(総合職40.0%) 女性100%(総合職100%、一般職100%)	2021年度実績
労働者の一月当たりの平均残業時間	19.5時間	2021年度実績
有給休暇取得率	68.8%	2021年度実績
労働者に占める女性労働者の割合	35.2%	2022年3月末現在
男女別の職種又は雇用形態の転換実績	総合職→一般職への転換2人(男性0人、女性2人) 一般職→総合職への転換3人(男性0人、女性1人) 派遣社員から正社員として雇い入れ(男性0人、女性0人)	2021年度実績