

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

2025年4月1日～2028年4月30日

1. 当社の課題

女性社員の勤続雇用割合が男性に比べて低い水準にとどまっている。

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 係長級に占める女性職員の割合を2028年4月末時点で**30%以上**とする。
- ② 2028年度に管理職を含む職員の法定時間外労働の**月平均時間を18時間以内**とする。

2. 取組内容・実施時期

- | | | |
|-------|------|--|
| 2025年 | 4月～ | ② 週1の定時退社「すぐにかえるデー」のブラッシュアップ |
| | | ② 時間外労働を毎月集計し、部署ごとの平均値を算出、役員・部署に毎月報告 |
| | 6月～ | ① E3職員に対し、人事部がキャリア形成への不安等をヒアリング |
| | 8月～ | ② 各部署と人事部の「時間外労働削減会議」を実施。それぞれの業務内容にあった時間外削減施策の検討開始 |
| 2025年 | 10月～ | ② 時間外労働削減施策の開始 |
| 2026年 | 4月～ | ① 専門管理職（ジョブマネージャー）の役割を再定義し、多様なキャリアプランを提示する |
| | | ② 前年度の時間外労働の結果を経営層に報告 |
| | | ② 定期的に「時間外労働削減会議」の実施 |
| | | ② 時間外労働削減施策の進捗確認 |
| | 10月～ | ① E3職員向け、キャリア研修の実施 |
| 2027年 | 4月～ | ② 前年度の時間外労働の結果を経営層に報告 |
| | | ② 定期的に「時間外労働削減会議」の実施 |
| | | ② 時間外労働削減施策の進捗確認 |
| | 10月～ | ① E3職員向け、キャリア研修の実施 |
| 2028年 | 4月 | ① 前年度の係長級に占める女性社員の割合（最終値）を測定 |
| | | ② 前年度の時間外労働（最終値）を測定 |

女性の活躍の現状に関する情報公表

情報更新:2024年6月21日

男女の平均継続勤務年数の差異(コース別)	男性 18年0か月(総合職 19年10か月、その他 7年10か月) 女性 10年5か月(総合職 10年2か月、一般職 10年7か月)	2024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)	2012年度～2014年度新卒採用 :総合職男性 70.0%、総合職女性 37.5%、一般職女性 46.2%	2024年3月末現在
男女別の育児休業取得率(コース別)	男性 133.3%、女性 250% 総合職女性 300%(2023年度中に育児休業を取得した人数 3名、2023年度中に出産した人数 1名) 一般職女性 233.3%(2023年度中に育児休業を取得した人数 7名、2023年度中に出産した人数 3名) 総合職男性 133.3%(2023年度中に育児休業を取得した人数 4名、2023年度中に配偶者が出産した人数 3名)	2023年度
労働者の一月当たりの平均残業時間	14.48時間	2023年度
有給休暇取得率	63.9%	2023年度
管理職に占める女性労働者の割合	6.6%	2024年3月末現在
係長職に占める女性労働者の割合	22.1%	2024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 0人(男性 0人、女性 0人) 一般職→総合職への転換 3人(男性 0人、女性 3人) 派遣社員から正社員として雇い入れ 0人(男性 0人、女性 0人)	2023年度
男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	全労働者 71.5% 正規雇用 70.9% 非正規雇用 53.6% 総合職のみ 課長級 97.4% 係長級 90.4% 主任級 99.3% 主任前級 96.2% 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、通勤手当等を除く 正規雇用:他社からの出向社員を除く 非正規雇用:嘱託、契約社員を含み、派遣社員を除く	2023年度