

川崎汽船株式会社

女性の活躍を推進するための行動計画

女性の能力が十分に発揮できる環境を整備することは勿論のこと、女性をはじめとする全ての社員が働き甲斐をもっていきいきと働ける企業となることを目指し、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2016年4月1日～2019年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性総合職の採用の歴史が浅いため、管理職の女性社員が少なく、今後管理職を目指す女性社員にとって将来像のイメージが描き難い。
- (2) 例えば育児休業明けの女性で管理職になったモデルケースが少なく、時間制約のある社員の働き方が確立できていない。
- (3) 多様な働き方をする社員がその能力を最大限発揮できるよう、制度活用を促進する環境整備が必要である。

3. 目標と取組内容

(目標1) 計画期間中の管理職および指導者層の女性社員の人数を現行比の1.2倍以上とする。

<取組内容>

- ・社員がより多様な働き方ができるよう、現状の職掌・資格制度の見直しにむけ、ヒアリングやアンケート等を通じた検討・協議を行い(2016年4月～)、新たな人事制度を策定、運用開始する。(2017年4月～)
- ・ネットワークの強化、先輩事例の紹介などを通じて、社員が自身のキャリアプランを描く機会を設ける。(2016年7月～)
- ・研修制度の充実を図り、男女共に着実なキャリア育成をサポートし、マネジメント意識の向上を図る。(2016年7月～)

(目標2) 女性総合職の新卒採用割合20%以上を確保する。また、女性キャリア採用も積極的に進める。

<取組内容>

- ・当社の魅力を広く伝える取り組みを継続して実施し、更なる応募者の確保に努める。(2016年3月～)

(目標3) 多様な社員がキャリアを継続し成長できる職場環境を整備する。

<取組内容>

- ・生産性を高め、より短時間で成果を上げる働き方のための研修や講座(メールマナー、ファシリテーション、エクセル・ワードスキル等)を引き続き、実施する。(2015年7月より継続中)
- ・育児あるいは介護をしながら働く社員が、仕事で最大限能力を発揮できる環境の整備を更に進める
例. 育児のための時短勤務:子が小学3年生の課程を終了するまで(2014年4月より継続中)
- ・モバイルワークやICTツールを活用した働き方への転換に向けたトライアルを実施する。
(2016年7月～)

以上