

川崎汽船株式会社

女性活躍推進及び次世代育成支援のための行動計画

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、また仕事と家庭の両立しながら誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022 年 4 月 1 日 ～ 2025 年 3 月 31 日

2. 女性活躍推進及び次世代育成支援に向けて当社の課題

- (1) 管理職に占める女性の人数は増え続けているものの、未だ少なく、女性社員がライフイベントから復職後、育児と業務を両立し管理職を目指す際のキャリア形成のイメージが描き難い状況がある。
- (2) 育児と業務の両立が難しいと考えられることから、ライフイベントを機に職掌転換を選択する社員も出てきている。
- (3) 男性の育児休業取得率が低く、育児に対する男性社員の理解も十分とはいえず、産休・育休から復職後に働く女性に対する理解が進んでいない。

3. 目標と取組内容

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

計画期間末迄に管理職に於ける女性社員比率を 15%とする。

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022 年 4 月～ 女性取締役・監査役との座談会を通じて、女性社員が自身のキャリアプランを考える機会を提供する。
- ・ 2022 年 4 月～ 管理職の研修内容の充実を図り、性別に関係なくマネジメント人材として育成するように意識醸成。
- ・ 2022 年 4 月～ 休職中のスキルアップに為る E-Learning の実施、ライフイベントからの復職の際に、復職者が上司と短期的な業務遂行の支援（業務と育児）や、中長期的な視点でのキャリアプランについてコミュニケーション活性化。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

一人当たりの月平均法定残業時間を 40 時間以内とする

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022 年 4 月～ 部門毎の平均残業時間を毎月集計し執行役員会へ報告を行い、経営レベルで課題認識した上で改善に向けた取り組みを行う（現状継続と削減に向けた取り組みの強化）。
- ・ 2022 年 4 月～ 在宅勤務制度、フレックス勤務制度の積極的な活用を促す。
- ・ 2022 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、前年比で取得率増加に繋がるよう定期的に社内情宣を行う（毎年 1 回実施）。

目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

男性社員の育児のための休暇・休業取得率を 20%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- ・ 2022 年 4 月～ 本人又は配偶者が妊娠・出産した従業員に対して、育児休業制度等に関する周知と休業の取得意向の確認を個別に行う（2022 年 4 月施行の改正育児・介護休業法に沿った運用）
- ・ 2022 年 4 月～ 一部特別休暇の取得要件を緩和し、育児休業と組み合わせた連続取得を可能とすることで、男性の育児参加を後押しする。
- ・ 2022 年 4 月～ 現行の出産・育児に関する社内ハンドブックを改定し、男性社員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。

以上