

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： 2025 年 4 月 1 日 ～ 2027 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) 新卒採用、キャリア採用に占める女性の割合は増加しているものの、女性管理職のロールモデルが少ないため、女性同士の交流やネットワークづくりが難しく、若い女性がキャリアの目標を持ちにくい状況がある。
- (2) 女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修等が少ない状況がある。

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＞

- ・ 2025 年 4 月～ 新卒採用のみならずキャリア採用においても女性の積極的な採用を進める。
- ・ 2025 年 4 月～ 女性を対象とした管理職養成等を目的とした研修の実施。
- ・ 2025 年 4 月～ 育児介護休業法改正ポイントに沿って仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取を実施し、配属希望やキャリアプランについてコミュニケーションの活性化を図る。

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 30 時間未満とする。

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2025 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）
- ・ 2025 年 4 月～ 生成 AI や RPA の活用などによる業務効率化について事例を社内でも共有する
- ・ 2025 年 4 月～ 業務の優先順位付けや時間管理を改善するなど、業務効率化を図るための研修実施

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 50%以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2025 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（2025 年 4 月施行の改正育児・介護休業法改正ポイントに沿った運用）
- ・ 2025 年 4 月～ 育児休業を取得しやすい職場環境を目指し、管理職向けに育児休業の理解を深めてもらうための研修を実施。

目標 4（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

年次有給休暇と企業独自の法定外休暇（年度内に 7 日間を限度）を合わせた取得日数を 12 日以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- ・ 2025 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 2 回実施）
- ・ 2025 年 4 月～ 年休取得推進日を設定し、全社的に周知する。

以上