

三星海運株式会社行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることに
よって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策
定する。

■ 次世代法

1. 計画期間 2022年4月1日から2023年3月31日までの1年間

2. 内容

目標 : 社員が子育てに安心して参加できるよう、サポート体制を整える。
また、全社員が気持ちよく働けるよう、仕事と子育ての両立に関する制度
への職場での理解を深めていくと共に、労働時間削減へ取り組み、年次有
給休暇、その他休暇を取得しやすい環境を整える。

<対策>

2022年4月～

- 会社から積極的な有給休暇取得の推奨
- 新規導入した勤怠システムでの有給休暇の計画の達成状況、残業状況を管理
- 総務人事課より各部門への声掛け等で周知し、残業時間の削減、看護休暇、
有休休暇の取得率をあげる

■ 女性活躍促進法

1. 計画期間 2022年4月1日から2026年3月31日までの4年間

2. 当社の課題

管理職に占める女性の割合が低い (2022年3月時点)

- | | | |
|--------------------|-------|-----------|
| (1) 課長職以上に占める女性の割合 | 12.9% | (4名/31名) |
| (2) 係長職以上に占める女性の割合 | 17.3% | (9名/52名) |
| (3) 事務職に占める女性の割合 | 23.4% | (18名/77名) |

3. 目標と取り組み内容と実施時期

目標 : 課長職以上に占める女性の割合を20%以上とする。(3名増 7名/34名)

<実施時期・取組内容>

2022年4月～ 積極的な女性社員の採用を継続する

HPを刷新し、女性が魅力を感じるような企業PRを実施する
若手社員を中心とした全社員のOJT教育の強化
時短勤務の時間帯の充足

2023年4月～ AIやOCR等DXを導入した業務の効率化を図り従業員の負荷を低減し
今よりも魅力のある職場を作る

<すでに取り組んでいること>

- ・小学校4年生に満たない子を養育する従業員の時短勤務制度