

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、次の行動計画を作成する。

■ 次世代法

1 計画期間 2023年4月1日から2026年3月31日までの3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、労働時間削減への取り組み、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>

2023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、残業状況の管理
- 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、有給休暇の取得率を上げる
- AIやOCR等DXを導入した業務の効率化を図り従業員の負担を低減し、今よりも魅力ある職場を作る

■ 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

管理職の占める女性の割合が低い (2025年3月時点)

- | | | |
|--------------------|------|---|
| (1) 課長職以上に占める女性の割合 | 12.5 | % |
| (2) 係長職以上に占める女性の割合 | 22.0 | % |
| (3) 事務職に占める女性の割合 | 26.8 | % |

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。

<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担を低減し、今よりも魅力ある職場を作る

<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