

2024年4月1日

商船三井ロジスティクス株式会社 行動計画

当社では、社員一人ひとりが、最大限に能力や個性を發揮できることを目指し、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を次の通り策定する。

1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（2年間）

2. 当社の課題

① 女性管理職の候補者層が着実に管理職に昇進するための取組み

；新卒採用、キャリア採用において女性の採用割合は増加しているものの、男女問わず管理職未満の離職者数も増加傾向がみられることから、女性管理職の割合は大きく増えていない。女性社員数の確保とあわせてライフイベントの影響を受けやすい女性においては、管理職登用をより意識しての育成や、自身の成長に向けたチャレンジ（意欲的に業務の幅を広げる、深める）意欲につながるキャリア形成意識の醸成と実現に向けた支援、成長機会の提供が必要である。

② 働きやすく、且つ働き甲斐のもてる環境整備に向けた取組み

；女性を含む多様な人材が活躍し、最大限に能力を發揮していくためには、時間外の削減に加えて、有給休暇制度、在宅勤務制度などの既存の各種制度が活用され、ワークライフマネジメントの実現、心身ともに健康で働き甲斐のもてるウェルビーイングの実現に向けた環境を整えていく。全員が制度を利用しやすくするために組織全体での業務改革を含めた意識改革、成長機会の提供が必要である。

3. 目標 と取組内容

（1）2025年度末までに管理職に占める女性の割合を25%に増やす（2023年度末21%）

- ・2024年度 新卒採用において、女性の採用割合を半数程度とする。
- ・2025年度 サクセッションプランニング制度（エクスプレッスレーン活用による女性管理職の早期登用に向けた育成支援）を導入する。

(2) キャリア形成の支援を行う

- ・2024年度 社内イントラネット等で多様なキャリアをもつ社員の経験やスキルの紹介、異業種研修への参加機会を提供する。
- ・2025年度 キャリア形成に関する意見交換や情報提供の機会を設ける。

(3) 男性の育児休業の取得率を50%にする(2023年度 0%)。

- ・2024年度 男性社員や上長に対する制度に関する情報提供を実施する。
- ・2025年度 育児支援に関するハンドブックの策定や社内広報を実施する。

(4) エンゲージメントの向上

- ・2024年度 時間外の削減、連続休暇取得を含めた年休取得率の向上施策の実行と、社内公募制や学習ツール導入による成長機会の提供を実施する。
- ・2025年度 時間外の更なる削減、連続休暇取得を含めた年休取得率の向上施策の実行と、人事制度改革による社員のモチベーション向上を実施する。

以上