

女性活躍推進に関する行動計画

輸出入・港湾関連情報処理センター株式会社

I 計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日

II 本計画の位置付け

当社は、令和4年度から「従業員満足度の向上に資するよう、働き方改革や女性社員の活躍を推進し、生き生きと働くことができる職場作りを行う」ことを事業計画に記載している。今般、女性活躍推進に関する行動計画を策定し、社内に広く周知することで、女性活躍推進に関する役員及び社員の意識向上を促し、女性のみならず社員全員が生き生きと活躍できる組織作りに積極的に取り組むこととしたもの。

なお、本計画の策定に当たり、当社の全女性社員から意見聴取を行った。

III 当社における女性活躍に関する課題

(1) 女性活躍に関する課題

当社では、近年、女性社員を積極的に採用しており、2023年3月1日現在で女性社員の割合は33%、管理職に占める女性社員の割合は12%となっている(※)。また、育児休業取得者の復職率も100%と、出産後も働き続けることを選択する女性社員が多い環境であると考えられる。

(※) 常時雇用する労働者に対する割合

一方、女性社員からの意見聴取を踏まえると、管理職に対する負のイメージがあること、また、当社女性社員がイメージする活躍・キャリアアップについては、単なる上位ポストへの昇任といった一般的なイメージのみならず、“主体的に業務を遂行する能力”や“後輩育成に関わること”といった、「業務の質が向上していく状態」をイメージしていることが明らかとなった。

このような課題への対応として、キャリア形成支援を行うとともに、管理職に対する消極的なイメージの払しょくや様々な女性管理職のモデルケースを紹介することにより、女性社員が管理職を選択肢の一つとして目指し易くなるような取り組みを行う必要がある。

(2) 職業生活と家庭生活との両立支援に係る課題

女性社員からの意見聴取を踏まえると、育児期の働き方や家事・育児との両立、結婚・出産による環境の変化に課題を感じている社員が多いことが明らか

となっている。また、介護や自身の健康に関する事情により両立支援に課題が生じることは、女性のみならず男性にも同様に起こり得るものである。このような生活の両立支援に係る課題を解決するため、両立支援の充実を図ることや性別を問わずライフステージに応じた多様な働き方を可能とすることが必要となる。

(3) 会社方針の定着に関する課題

女性社員からの意見聴取においては、現状の職場環境や各種制度に満足しているとの回答が大多数を占めているが、当該環境の維持・更なる充実化を会社の長期的な方針として定着させる必要がある。

IV 課題解決へ向けた取組み

前述の課題を解決するために、2023年4月以降順次、以下の項目に重点的に取り組んでいく。

(1) 女性社員のエンパワーメント支援

女性社員のキャリア形成に係る選択肢を増やすための環境作りとしての以下の取組みを行う。

- ・他社（他機関）女性社員や先輩女性社員と接する機会の創設
- ・現管理職からの積極的な“管理職の魅力”の発信
- ・キャリア形成に有効な研修の実施

(2-①) 両立支援の充実

女性が社会で活躍するためには、家事や育児に関する理解や協同を促進する必要のあることから、当該課題に対し以下の取組みを行う。

- ・男性社員の育児目的休暇制度又は育児休業等の取得割合は、2022年度時点で既に100%となっているが、それを将来においても継続し、会社に定着させるため、対象者へのきめ細やかな制度説明及び積極的な取得意欲に係る取組みを行う。
- ・家事や育児を協同で行うことに関する社内意見交換会の実施
- ・女性ならではの悩みや工夫点を共有する社内意見交換会の実施
- ・より一層のプライベート充実を目指した有給休暇取得の意欲

(2-②) 柔軟な働き方の推進

女性のみならず全社員が、それぞれの強みを生かし長く働き続けられるよう、また、ライフステージに応じた柔軟な働き方をより一層推進されるよう、以下の取組みを行う。

- ・継続的なキャリア形成を目的としたテレワーク環境の更なる充実
- ・本取組みに係る全社員への積極的な情報発信

(3) トップによるコミットメント

女性活躍を推進するとともに全社員が生き生きと活躍できる職場環境の実現に向けた取り組みを、トップ自らけん引することを社内外に表明するため、以下の取組みを行う。

- ・当社における女性活躍推進のビジョンを明確化し、社長から社内外に宣言

以上