

ジェンダーダイバーシティに関する社長メッセージ

「35,000人のグループ全社員の能力を挑戦に活かす日本郵船グループ」を実現するために、当社はダイバーシティ & インクルージョンを経営戦略の重要な柱と位置付けています。

中期経営計画および2024年9月に策定した日本郵船グループの「D&I Promise」にも示されているように、企業の持続的成長には人材の多様性とそれを尊重し歓迎するインクルーシブな組織風土の醸成が極めて重要です。人材の多様性確保は、性別国籍など特定の属性に限らず、また、時代の要請に応じ常に見直していくべきものですが、今般改めて、当社にとって持続的成長促進の素、新たな糧であると考え「女性」の活躍推進を、「経営に資するジェンダーダイバーシティ」として再定義し、積極的に進めることを決意し表明いたします。過去の採用比率の偏りや業界特性による女性社員比率の低さを踏まえると、その実現は容易ではないと認識していますが、経営トップとしての姿勢を明確に示すことで一歩でも近づけたいと考えます。

これまでも2030年女性管理職比率30%という目標を掲げ、制度の拡充や働き続けられる環境作りに取り組んできました。しかしながら、男性中心社会を前提とした「辞めないための女活」という側面があったことも否定できません。今後はそこから一歩踏み出し、働き方改革や制度改善によって、これまで制約があると思われていた女性の活躍の場を広げ、より多様な観点を意思決定の過程に取り込みます。この取り組みは、事業の進め方・部下の育成・ステークホルダーとのコミュニケーション等々、従来男性中心社会で硬直化していたものをブレークスルーする起爆剤となると私は確信しています。

さらに、女性の活躍の場を広げるプロセスは、ジェンダーに関わらず、介護や育児などのライフイベントとの両立を含めた多様な働き方を望む全ての社員の力量発揮につながるものです。全社員がこの問題を自分事として捉え、共に支え合うことでより強固な組織を築いていけるよう、役員・社員一同で取り組んでまいります。

2024年10月
代表取締役社長
曾我 貴也