

日本郵船株式会社 行動計画

第 1 次行動計画

1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間

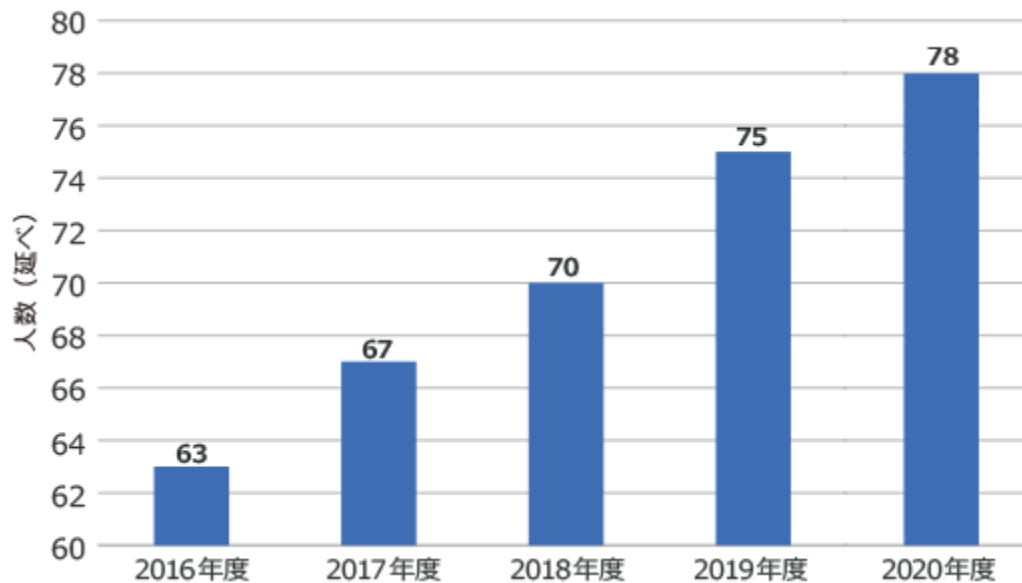
2. 行動計画に掲げる目標と取組内容

女性の海外勤務経験者の延べ人数を80人以上とする。

- (1) 育児中の社員も活躍できるキャリア形成を支援する。
- (2) 海外勤務時に子女を帯同した場合のサポート体制を充実させる。
- (3) 海外勤務経験者によるフォーラムを開催し、社員が自身のキャリアプランを描く機会を設ける。

本行動計画で目標に掲げた、女性の海外勤務経験者の延べ人数は78名、達成率97.5%となりました。

女性の海外勤務経験者数（延べ人数）



第 2 次行動計画

当社では、2001年に人事制度を一本化し、国内外での事業展開を主導できる人材を性別関係なく育成、登用してきました。また第1次行動計画の取組みにより、ワーキングマザーを含む女性社員の海外勤務経験者も順調に増やしてきました。

今回の計画策定は「誰にでもあるライフイベントとキャリアの両立を目指す」ことを方針としました。2020年10月に人事制度の一部見直しを行い、出産や育児、介護、健康面での不調などによるキャリアアブレイクがあっても、復職後のフェアな評価により、ブランク期間が即ハンディキャップとはならない仕組みに変更しました。更に休業等により業務における経験不足が懸念される社員については、本人

のやる気次第で自己成長を実現できる研修機会や場の提供など、「NYK グループ ESG ストーリー」に掲げたとおり進めていきます。

キャリアブレイクが起こりがちな女性社員に特化した施策を進めると共に、育児休業取得の促進など男性社員への働きかけも行っています。男性社員が主体的かつ積極的に育児・家事に関わることで、配偶者の時間や気持ちに余裕ができ、女性や時間の制約のある社員の更なる活躍に繋がると考えています。育児・家事は男女共に行うものであるとの意識を高めると共に、誰もが育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を更に進めます。

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向け、社内全体意識の底上げや行動変容を促し、男女問わず働きやすい職場環境の整備により社員皆の活躍に繋がられるよう取り組んでいきます。

日本郵船株式会社 行動計画

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

2. 行動計画

行動計画（1）

- 異業種交流やスキルアップを目的とする社外派遣型の研修について女性参加率を30%まで増やす。
- 女性のみを対象とする研修も含めて、女性参加者が全体の半分になるよう女性の派遣を増やしていく。

計画策定の背景

- 出産や育児、介護などによるキャリアブレイクがあっても、研修による機会や経験の補填でステップアップや成長が可能と考えられる。
- 社外派遣型の研修機会の均等を図る。

取組み内容（2021年4月より）

- ライフイベントなどを踏まえ、既存の研修だけではなく、様々な層それぞれに合う研修を増やしていく。
- やる気次第で自己成長を実現できる機会や場の提供など、ポジティブアクションも検討する。
- ステップアップやキャリアの幅を広げる経験や機会を補填する施策として女性社員の出向を増やしていく。

行動計画（2）

- 男性社員（陸上職（海技者）含む）の育児休業取得率を100%とする。

計画策定の背景

- 男性の育児休業取得者は増えているが、取得率は女性社員の100%に比べると低い。
- 男性社員が主体的かつ積極的に育児に取り組むことで、本人の成長や能力開発が期待されるのみならず、配偶者の時間や気持ちに余裕ができ、女性の更なる活躍に繋がると考えられる。

取組み内容（2021年4月より）

- 制度を周知し、個別に制度利用を働きかける。
- 男性社員が主体的かつ積極的に育児・家事に取り組む意識を高めると共に、上司や周囲の理解が深まるよう啓発等を行い、陸上職/海上職問わず、誰もが育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を更に進める。

以上