

2026年3月26日

商船三井ロジスティクス株式会社 行動計画

当社は、社員一人ひとりが多様な価値観やライフステージに応じて能力を最大限発揮できる環境を整えることで、持続的な企業成長を実現することを目指しています。

この考えのもと、「女性活躍推進法」に基づき、以下のとおり一般事業主行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日(2年間)

2. 当社の課題

(1) 女性管理職層の持続的な育成

新卒採用・キャリア採用における女性採用比率は着実に向上している一方、男女を問わず管理職未満層の離職が一定数発生しており、結果として女性管理職比率の大幅な上昇には至っていません。

特に女性社員については、ライフイベントの影響を受けやすい時期においても、中長期的なキャリアを描き、挑戦意欲を維持・向上させるための計画的な育成と成長機会の提供が必要となっています。

(2) 働きやすさと働きがいを両立する職場環境の整備

多様な人材が継続的に活躍するためには、時間外労働の削減に加え、有給休暇制度、在宅勤務制度など既存制度を実効的に活用できる職場風土の醸成が不可欠です。制度の整備にとどまらず、業務の進め方やマネジメント意識の改革を通じて、ワークライフマネジメントとウェルビーイングの向上を図る必要があります。

3. 目標 および取組内容

(1) 2027年度末までに管理職に占める女性の割合を25%とする。(2024年度末実績21%、2025年度末実績23%)

- ・新卒採用およびキャリア採用において、女性の採用比率を概ね50%程度とする。

(2) 女性社員主体的なキャリア形成を支援する

- ・キャリア形成に関する先輩社員との意見交換や情報提供の機会を継続的に実施する。
- ・若手女性社員を対象に、ライフプランも踏まえたキャリアプラン設定支援を行う。あわ

せて、管理職（GM）向けの部下のキャリア開発研修の実施、育児休業から復職した社員に対し、希望する働き方が実現できているかの確認および必要な支援を行うことで、上司と社員が共通認識のもとで成長できる体制を構築する。

（3）男性育児休業（28日以上）の取得率を50%以上とする（2025年度実績：33.3%*）。

- ・育児休業制度に関する説明会および個別相談の機会を設ける。
- ・管理職向けに、部下の育児休業取得を支援するためのガイドを作成・配布する。あわせて、育児休業取得者を支える周囲の社員に配慮した運用（業務分担等）を検討する。

*2025年度に育児休業対象となった男性従業員のうち、28日以上育児休業を取得した者の割合

（4）ワークライフバランス向上への取組

①在宅勤務制度の見直し

- ・週2回以上の出社を基本とし、最大月10回までとする。
- ・1日の中で出社と在宅勤務の組み合わせを可能とする。
- ・出社した日は在宅勤務日数にカウントしない。

②フレックスタイム制度の導入

- ・柔軟な働き方の一環として、キャリアを継続・発展させやすい環境を整えることで、主体的な活躍と定着を促進する。

③短時間勤務制度の利用促進

- ・制度利用がキャリア形成の不利とならないよう、運用面での配慮を行う

以上