

郵船クルーズ株式会社

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- ① 男性と女性で育児休業の取得率に著しい差がある。
男女別育児休業取得率（有資格者） 男性 0%：女性 100%
- ② 男性が育児休業を取得できることについて全社的に認識不足である。

3. 目標

男性の育児休業取得を促進し、男女がともに家庭と仕事、社会参画ができる企業風土を醸成する。そして、2026年3月31日までに男性の育児休業取得率 100%を目指す。

4. 取組内容と実施時期

取組①：育児休業取得について、就業規則及び諸規程の整備等を行うと共に、育休取得申出をクラウドシステム上でできるよう整備する。

実施時期：2022年4月～2022年9月：

- ①法改正に伴う諸規程、届出書類の見直しを行う。
- ②本人又は配偶者の妊娠報告についてクラウドシステムを活用した報告を受けられるよう改善する。（意向確認についてのスピードアップを図る）

2022年4月～

①本人又は配偶者の妊娠・出産の申し出をした社員に対する個別の制度周知・意向確認の実施。

取組②：育休・産後パパ育休の相談窓口の整備をし、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進めていく。

2022年4月～

- ①育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備。人事チームを窓口とする。
- ②クラウドシステムを通して、社員の希望に応じ、オンライン相談、対面相談いずれにも対応できる仕組みを構築する。

以上