

平成30年1月9日
舶工29第539号

会 員 各 位

一般社団法人 日本船用工業会
専務理事 北 村 正 一
(公印省略)

海事産業における女性活躍推進の取組事例集の原稿募集について

拝啓 時下ますますご清祥のことと存じます。

当会の事業運営につきまして、平素から格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、国土交通省海事局では、「女性活躍加速のための重点方針2016（平成28年5月20日閣議決定）」に基づき、海事産業の女性活躍促進に向けた取組を総合的に進めているところですが、海事産業においては、近年、活躍する女性の数は増加傾向にあるものの、製造業全体や建設業に比べて、依然として低い状況にあります。

このため、今般、船用メーカー、造船所や船員として活躍する女性及びその会社の取組みを紹介する「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を作成し、業界内で共有するとともに、業界外に広くPRすることで、意識改革を行い、海事産業における女性活躍加速に繋げることとなりました。このPRの形態としては、当該冊子を広く配布するとともに、国土交通省のHPに掲載される予定であり、当会会員企業におかれても、優秀な女性人材の獲得に繋がる効果が期待されます。

つきましては、同事例集に掲載する原稿募集について、当会への協力依頼があったため、事例掲載をご希望される会員企業におかれては、別紙1「取組事例原稿サンプル」を参照の上、別紙2「取組事例原稿様式」により、来る1月22日（月）までに当会担当者まで送付頂きたいをお願い申し上げます。

敬具

<添付物>

- ・別紙1 取組事例原稿サンプル
- ・別紙2 取組事例原稿様式

<当会担当者>

担当者：一般社団法人日本船用工業会 中島大輔

電 話：03-3502-2041 メールアドレス：nakajima@jsmea.or.jp

以上

造船事業者における女性活躍推進の先進的取組事例集

〇〇〇〇株式会社（〇〇県〇〇市）

女性が安心して働ける環境づくり

環境改善で女性の活躍を推進



長年、働きやすい職場づくりに取り組み、女性の中には出産後に育休を取得して復帰するのが当然という社風が育まれている。女性のキャリアアップも支援し、女性技術者の育成にも力を注ぐ。

会社の姿勢

男性中心の職場からの脱却

男性中心の海事業界において、早くから子育てと仕事を両立できる社風構築に努めてきた当社では、社員の1割を占める女性職員は、ここ10年間で、出産・育児理由による退職者はいない。

平成26年より、育児休業取得者の会を設置し、悩みなどを共有する場を定期的に設けている。

アットホームな雰囲気に加え、扶養手当とは別に、子供の出生から高校入学まで、イベントごとに一時金を支給するなど、支援制度も手厚い。



育児休業取得者の会の風景。本会のアイデアにより、職員の家族を招待する工場見学が実施された。

社内環境

女性技術者育成のための取り組み

平成27年4月から、女性技術者の会を立ち上げた。これにより、作業現場の女性専用トイレや更衣室の設置、女性専用のトレーニング研修などを提案してきた。

立ち上げ当初は10名だったが、今では30名の女性技術者が、さらなる働きやすさやキャリアアップに向けて検討を行っている。「女性技術者はまだ少ないが、長く勤められる環境をつくり、ステップアップしていきたい」と会長は語る。



子供が急病時などには、周りが気遣って仕事を抜けさせてくれる。働きやすい職場で本当に有り難いです。(30代、女性)

取り組んでいる会社の概要

〇〇〇〇株式会社

代表者：山田 太郎（代表取締役社長）

所在地：〇〇県〇〇市

資本金：2,000万円

事業内容：船用エンジンの製造・販売

従業員数：500名

（平成29年12月時点）