

1、計画期間

令和1年12月1日から令和4年11月30日

2、内容 【目標1】妊娠、出産、育児と仕事の両立 介護と仕事の両立を希望するものが、安心して働ける職場の整備

- ・令和2年4月から
3年間を通して 男女を問わず育児休業、介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備
育児休業、介護休業並びに繰越有休制度の周知・啓発
(産前休暇、パパママ講座、出産立会、産後の母子の看護・育児)
妊娠中の仕事継続に関する相談(配置転換等配慮)・出産後の復帰相談
社内・社外研修の実施 (キャリア形成・管理職研修等)
- ・令和2年4月から 子の看護休暇(無給)の条件変更
看護休暇 → 看護および養育のための休暇とする
入社6ヶ月未満の従業員からの申出も適用とする
- ・令和3年4月から 育児休職規程の変更 (育児のための時間外労働の制限)
小学校4年生の始期に達するまでの子 → 中学校就業の始期に達するまでの子
- ・令和4年4月から 子の看護・養育休暇(無給)の条件変更
1人につき7日、2人で14日 → 1人につき8日、2人で16日

【目標2】年5日の年次有給休暇の確実な取得

- ・令和2年4月から
3年間を通して 有給休暇5日以上取得の義務化の周知・啓発
(子の看護・参観・育児、私傷病、誕生日休暇、家族の介護、私用)
社員研修時に説明の場を設ける ・掲示板、HPの活用
- ・令和2年4月から
3年間を通して 緊急対応要員(緊急で休暇を取るものの代務要員)の育成
・嘱託社員の仕事幅の力量を増やす(教育訓練)
・乗務員の仕事幅の力量を増やす(教育訓練)
・半年に一度、部門報告会にて進捗状況確認
- ・令和4年4月から 年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間6日以上とする

【目標3】家族での団欒、子育て、介護に参加ができる環境整備および健康管理

- ・令和2年4月から
3年間を通して ・具体的なニーズの調査を2年1回実施する(全社員研修時)
・掲示板を活用しての周知・啓発
・管理職・配車担当者・点呼者への説明・指導
- ・令和2年4月から ノー残業デーの実施・・・ 間接部門月6回(目標)
構内作業部門月2回(目標)
乗務員部門月1回(目標)
- ・令和3年4月から 人間ドック受診の補助制度の周知、啓発
インフルエンザ予防接種 接種率 100%
健康診断 再受診要の再受診率 100%
- ・令和4年4月から 介護休暇(無給)の条件変更
1人につき7日、2人で14日 → 1人につき8日、2人で16日

**女性活躍推進法に伴う
一般事業主行動計画 第1期**

1、計画期間

令和3年12月1日から令和4年11月30日

2、当社の課題

課題1 業務上、採用における女性の比率が低く、管理職に占める女性割合が低い。

課題2 管理職を目指す女性が少ない。

3、目標

管理職(纏め役TL以上)に占める女性割合を25%以上にする

4、取組内容と実施時期

【取組1】 女性社員を対象として管理職育成を目的とした研修を実施する

令和3年12月～ 研修プログラムの検討。

女性社員に対する研修ニーズの把握のため、ヒヤリング等をする。

【取組2】 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討する