

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るような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、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 ~ 2027年 3月 31日 (5年間)

2. 目標と取組内容

【女性活躍推進法】

目標1 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

女性社員の平均勤続年数を現状の7年から12年に伸ばす。

<実施時期・取組内容>

- ・2022年4月～ 女性社員との意見交換会またはアンケート調査を定期的実施する。
- ・2022年6月～ 意見交換会・アンケートに基づき職場環境の改善施策を検討する。

【次世代育成支援対策推進法】

目標1 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

育児を行う社員の、育児休業や両立支援制度の利用を促進する。

<実施時期・取組内容>

- ・2022年4月～ 社内掲示等を通じて「育児・介護休業法に基づく育児休業」「労働基準法に基づく産前産後休暇」などの諸制度について周知を図る。
- ・2022年5月～ 出産等を申し出た該当社員に対し、育休ほか支援制度の利用について意向確認を行うとともに、利用を推進する。

目標2 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

子供が保護者である社員の働いているところを実際に見ることが出来る「子供参観日」を継続して実施する。

<取組内容>

- ・希望する社員を募集し、夏休み等の長期休暇期間に参観日を実施する。

目標3 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

沿線地域の子供・子育てに関する貢献活動を実施する。

<取組内容>

- ・近隣の中学校等が実施する就業体験を積極的に受け入れる。
- ・近隣幼稚園に対し、交通安全教室等を実施する。

<女性の活躍に関する情報公表> 2022年3月16日現在

労働者に占める女性労働者の割合

(職種)	(男性)	(女性)
乗務員	93.88%	6.12%
事務員(運行管理者含む)	84.62%	15.38%
その他	100.00%	0%
全体	93.28%	6.72%

男女の平均継続勤務年数の差異

(職種)	(男性)	(女性)	(差異)
乗務員	10.15年	8.50年	▲1.65年
事務員(運行管理者含む)	16.18年	3.00年	▲13.18年
その他	8.25年	—	—
全体平均	10.54年	7.13年	▲3.41年

以上