

立川バス株式会社 行動計画

従業員の女性比率を引き上げ、男女ともに長く勤められる職場環境を構築するため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- 課題1 女性社員が少ない（特に女性乗務員（2.1%））
- 課題2 女性管理職がない
- 課題3 コンプライアンスホットラインの周知不足と規則整備
- 課題4 男女の平均勤続年数に差がある

3. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標1 労働者に占める女性社員の割合を現行の5.3%（32人）から6%（36人）以上とする。

〔取り組み〕2021年4月～

- ・女性乗務員の応募者が少ない原因の調査、分析
- ・女性の職域拡大に向けた、配属上の問題点、課題の把握および改善

2022年4月～

- ・女性乗務員採用に向けた募集方法の検討および積極的広報
- ・配属後の定期的なフォローアップの実施

目標2 女性管理職の育成に向けた取り組みにより、女性管理職候補となる主任・助役職を現行の2名から4名以上配置する。

〔取り組み〕2021年4月～

- ・現行の主任、助役職に主幹業務を任せ、並行して上司のフォローアップを継続的に行うことで、後進社員が目指す職位となるよう育成する。
- ・主任候補をリストアップし、中長期的に育成方針を検討する。
- ・主任、助役職への昇進要件となる資格取得の促進

2021年10月～

- ・キャリア志向醸成のための外部研修の実施
- ・研修のフィードバックを各課で実施
- ・昇進要件となる資格取得の促進

2024年4月～

- ・ 新任課長代理となった女性社員のフォロー実施
- ・ 課長代理職を対象とした研修の実施

目標3 セクシャルハラスメント等に関する各種窓口の周知・規則整備について

〔取り組み〕 2021年4月～

- ・ 現状のコンプライアンスホットラインについて、再周知を図る。

2021年10月～

- ・ 社外研修の参加および弁護士等の社外講師による研修の立案・実施。

2022年4月～

- ・ 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の施行に伴う、社内規則への明文化を実施。
- ・ 社内報への掲載や掲示物のほか、社内イントラネットによる継続的な周知を実施。
- ・ 各部署において、部下との面談機会の拡大を図り、ヒアリングを密にすることで状況把握を実施出来る環境を整える。

4. 職業生活と家庭環境との両立に資する雇用環境の整備

目標1 男女の平均勤続勤務年数の差異を3年以内にする。

〔取り組み〕 2021年4月～

- ・ 育児、子の看護休暇制度の利用促進
- ・ 運転士の産前産後について、事務軽作業への職域確保
- ・ 時間外勤務の抑制および休日出勤時の振替休日取得の推進

2022年10月～

- ・ 子育て支援の一環として、病理保育等の受入体制の検討を図る。

以 上