

『次世代育成支援対策推進法』『女性活躍推進法』に基づく

## 松江一畑交通株式会社 一般事業主行動計画

すべての社員がワークライフバランスの安定化を図り、女性社員も男性社員もその能力を最大限に発揮できるように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和6年7月1日～令和9年6月30日

2. 当社の課題：

■女性乗務員の絶対数が少ない

【理由】 タクシー・バス乗務員という職業に対する不安感

■女性管理職が不在

【理由】 昇進後の責任や労働時間の増加への不安感

■男性社員の育児休業取得が実現しない

【理由】 育児休業制度の認識不足および取得に対する抵抗感

3. 目標と対策

■目標① 令和9年6月までに、女性社員比率を20%以上に引き上げる <<女性活躍>>

【対策】 女性採用の促進のため、より良い職場環境の整備と積極的なPRを行う

◎令和6年7月～：女性乗務員の労働環境整備と魅力的な求人PRを実施

■目標② 令和9年6月までに、育児や介護に取り組みやすい環境等、ワークライフバランスを推進する <<次世代・女性活躍>>

【対策】 社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を最大限に発揮できるよう取り組む

◎令和6年7月～：有給休暇取得率の向上

◎令和6年7月～：健康経営優良法人認定制度の認定継続

◎令和6年7月～：働きやすい職場認証制度の認定継続

■目標③ 令和9年6月までに、男性社員の育児休業取得を促進する <<次世代>>

【対策】 男性社員の育児休暇取得の推進

◎令和6年7月～：男性社員の育児休業取得制度に関する知識を広め浸透を図る

■目標④ 令和9年6月までに、女性管理職の割合を15%以上にする <<女性活躍>>

【対策】 女性管理職の不在解消のため、育成を強化する

◎令和6年7月～：社内研修の企画実施、及び社外研修の情報提供と参加促進

◎令和6年7月～：業務分担の適正化