

# 会津乗合自動車(株) 行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、また、男女問わず職域を広げ活躍できる環境整備を行うため、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日までの5年間

2、当社の課題分析状況

## <社員全体の男女割合>

正規雇用社員数（全体）	男性社員数	女性社員数	女性社員の割合
405人	337人	68人	17%

## <採用した社員の女性社員の割合>

2019年度	2020年度	2021年度
21%	23%	19%

## <管理職の女性社員の割合>

管理職
6%

## <運転職の女性社員の割合>

運転職
2.5%

## <男女別の育児休業取得率>

	2019年度	2020年度	2021年度
女性社員の取得率	100% (1/1)	100% (1/1)	100% (6/6)
男性社員の取得率	0% (0/1)	25% (1/4)	38% (3/8)

3、当社の状況分析からみる課題

課題1： 女性の管理職が少ない

課題2： 女性の運転職が少ない

課題3： 男性の育児休暇の取得率が低い

#### 4、課題に対する目標設定と取り組み内容、実施時期

##### 目標 1：管理職に占める女性社員の割合を15%以上にする。

###### ※取り組み内容・実施時期

- 2022年8月～ キャリア育成の為の研修プログラムの検討。
- 2023年4月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 2023年10月～ アンケートの結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 2024年4月～ 管理職育成キャリア研修の実施。
- 2025年6月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 2026年4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 2026年10月～ 新しい管理職昇格者を対象とした研修を実施。

##### 目標 2：運転職に占める女性社員の割合を10%以上にする。

###### ※取り組み内容・実施時期

- 2022年8月～ 運転職の女性社員に対する設備環境の把握の為、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 2023年4月～ アンケート、ヒアリングなどの結果を踏まえて、設備環境を検討。
- 2023年10月～ 女性社員の就労環境整備の実施。
- 2024年4月～ 女性が運転職として働きやすい労働条件の検討。
- 2025年10月～ 女性が運転職として働きやすい多様な労働条件の実施。
- 2026年4月～ 再度、運転職の女性社員に対するアンケート、ヒアリングなどを実施。
- 2026年10月～ アンケート、ヒアリングなどの結果を踏まえて、より良い労働環境を検討。

##### 目標 3：男性社員の育児休業取得率を50%以上にする。

###### ※取り組み内容・実施時期

- 2022年4月～ 現在行っている男性社員の育児休業に関する周知の拡大
- 2023年10月～ 育児休業を取得した男性社員へアンケート、ヒアリングなどを実施。
- 2024年4月～ アンケート、ヒアリングの内容から、周知用の事例集を作成
- 2024年10月～ 男性社員の育児休業の事例集を該当者へ配布。意識を高める
- 2025年10月～ 再度アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 2026年10月～ 事例を増やし周知、育児休業に対する理解を深めることで取得率を上げる。