

女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間

2026 年 4 月 1 日～2031 年 3 月 31 日の 5 年間

2 当社の課題

当社では全社員に占める女性の割合が低く、特にバス運転士については女性の応募が極めて少なく採用が十分に確保できていない状況が続いている。そのため、将来の管理者候補となる女性社員が少ない。

一方で、育児休業制度の利用者は年々増加しており、フレックスやテレワーク等の制度を利用することで、仕事と家庭の両立を支援する環境は整いつつある。

今後、女性が長期的にキャリアを築き、管理者として活躍するためには、益々の労働環境づくりが必要である。

3 数値目標と取り組み内容・実施時期

目標 1：全社員に占める女性社員の比率を 8%以上に引き上げる

＜取組内容＞

＊ 2026 年 4 月～

- ・新卒（大学、高校）等採用、中途採用の強化
- ・中途採用時の賃金の見直し
- ・WEB 広告等の掲載および学校訪問による広報強化
- ・バス運転体験会の内容の充実と回数の増加

目標 2：全社員に占める女性管理者の人数を 5 名以上に引き上げる

＜取組内容＞

＊ 2026 年 4 月～

- ・各種研修を実施し、育成を行う
- ・定期面談によりキャリアパスに関するヒアリング・フォローを行う
- ・昇進制度及び社内試験の見直し

目標 3：働き続けやすい職場環境の整備

＜取組内容＞

＊ 2026 年 4 月～

- ・男性の育児休業取得による育児参画の促進
- ・相談しやすい雰囲気づくりとコンプライアンス窓口の設置によるハラスメント防止
- ・休憩室、休養室の見直し
- ・女性トイレの改修と増設
- ・セクハラ、パワハラ等の防止

目標 4：全社員の法定外・法定休日労働時間の平均を月 30 時間未満とする
(次世代法に基づく行動計画 目標 2 と共通)

<取組内容>

＊ 2026 年 4 月～

- ・フレックスタイム、テレワーク等の柔軟な働き方の利用促進
- ・業務のシステム化を強化
- ・部内で各担当の協力体制の構築
- ・時間外勤務指示の明確化