

「女性が活躍できる雇用環境の整備等」に関する行動計画

計画期間

◎ 2019年4月1日～2024年3月31日まで（5年間）
（一部は計画期間を前倒しして取り組む。）

目標1 計画期間を通じて女性の採用率を平均15%以上にする。

◎ 2019年1月～ 技術系インターンシップの実施。在学中の学生に仕事内容や職場環境を案内し、具体的なイメージを持ってもらうことで男女ともに応募者の増加につなげる。

◎ 2019年4月～ 採用広報や会社説明会等で女性の活躍状況等をPRし、運輸部・技術部ともに女性の応募者を増やす。

目標2 出産・子育て等をしながら働き続けられる職場づくりを推進する。

◎ 2019年4月～ 育児短時間勤務制度の短縮時間を現行の1時間単位から15分単位に変更する。

現行制度でカバーできない個別の事情を把握・対応するための相談窓口を設置する。窓口担当者は順次増員する。

男性社員の育休取得・時短勤務の実績を社内周知する（以降毎年）。時短勤務者に対して限られた勤務時間内で活躍できる職場への配置を検討する。

引き続き、女性用施設・設備を拡充する

◎ 2019年10月～ 育児休職中の社員と面談の機会を設ける。

◎ 2020年4月～ 女性社員のキャリアアップに関する研修会を開催する。

◎ 随時 個別対応の状況に鑑みて制度改正を検討する。

目標3 福利厚生サービスを拡充する。

◎ 2019年4月～ 新しい福利厚生制度の導入。

託児所やベビーシッターの斡旋・補助、介護サポートサービス等が利用できる制度に変更し、社員全員に対してより有用で幅広い支援を充実させる。

◎ 2021年4月～ サービスの利用実績を分析し、改善の可否を検討する。

目標4 管理職候補層（指導・監督職層）へ女性社員を積極登用する。

◎ 2019年4月～ 昇格試験の受験要件見直し。育児・介護休職中も在格付ポイントを

付与する等、休職がハンデにならない仕組みを導入する。

昇格要件の明確化と考課結果のフィードバックによって、社員自身がキャリアプランを立てやすくする。

- ◎ 2020年7月～ 昇格試験の受験要件を満たした中堅職層女性社員に対し、昇格後のキャリアプランを示す等、積極的な受験を促す。
- ◎ 2021年7月～ ランクアップ試験の受験要件を満たした管理職層女性社員に対し、昇格後のキャリアプランを示す等、積極的な受験を促す。

個々の施策については毎年度の実績を評価し、必要に応じて追加・改定する。また2年経過時点で計画の進行を振り返り、適宜目標の見直しをする。

以上