

宮崎交通株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2018年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 管理職に占める女性割合が低い
- (2) 女性バス運転士の採用実績が少ない

3. 目標

- (1) 女性管理職数を現在の13名→18名（管理職に占める女性割合10%以上）
- (2) 女性バス運転士の数を現在の13名→40名

4. 取組内容と実施時期

■ 取組1 女性社員の役職員を増員

- 2018年4月 新入社員配属後の現状を分析
- 2018年6月 次年度以降の昇級方針を策定
- 2018年8月 新任女性管理職の社外研修派遣
- 2018年8月～9月 人事ヒアリングを実施（候補者の選定）
- 2019年1月～2月 人事ヒアリングを実施（候補者の選定）
- 2019年3月 定期異動（案）を策定し、優秀な人材を昇格
- 2019年度以降 同様

■ 取組2 女性活躍推進委員会を継続的に開催し、女性が活躍できる職場を構築

- 2018年4月 第2期 女性活躍推進委員会
 - ・ 管理職、一般社員より選出し多様な人材を登用
 - ・ 育休、リターンシップ対象者の情報交換会を開催
- 2018年8月 次期3ヶ年計画の策定
- 2019年4月 第3期 女性活躍推進委員会（自薦者の登用）
- 2020年4月 第4期 女性活躍推進委員会（男性の参加）

■ 取組3 女性社員の少ない職場へ採用を促進

- 2018年5月 女性バス運転士乗務体験等のイベント開催
- 2018年8月 女性バス運転士乗務体験等のイベント開催
 - ・ 女性バス運転士、運行管理者のための研修実施
- 2018年11月 女性バス運転士乗務体験等のイベント開催
- 2019年1月 女性バス運転士乗務体験等のイベント開催

■ 取組4 全従業員の超過労働時数を月平均30時間以内、年間360時間以内にする

- 2018年4月 人事評価制度（MB0）の中で、評価項目を策定し実施