

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく  
行動計画

宮崎交通株式会社

女性労働者が就業を継続し活躍できるよう働き方の見直しをするとともに、必要な能力付与のため研修を行い意欲と能力に応じた管理職登用の実現に向け、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年4月1日～2027年3月31日

2. 内容

目標1：男性労働者が従事してきた職務に新たな女性労働者を積極的に配置する

<対策1：>運転士、運行管理者、整備士等に女性従業員を配置するための検証や受け入れ側の意識改革を含めて研修を行う

2024年 4月 社内相談窓口に加えて外部相談窓口を設定

2024年 6月 女性限定バス乗務体験会を開催

2024年 8月 オープンカンパニーを開催し、求職者へアプローチ

2024年10月 女性バス運転士MTGを開催

2025年 1月 受け入れ側男性従業員向け 意識改革研修の実施

以降、繰り返し周知を実施

目標2：意欲・能力のある女性社員の管理職登用を積極的に行い、管理職に占める女性の割合を20%以上にする

<対策2：>管理職手前の段階にある女性労働者を主に対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施する

2024年 4月 階層別の女性従業員の現状を把握

2024年 6月 新任主任・係長研修の実施

2025年 8月 異業種交流会の開催

2025年10月 社外研修の対象者を選定し受講させる

以降、繰り返し周知を実施

目標 3 : 男女の平均継続勤務年数の差異を 18% から 0% にする

<対策 3 : > 女性従業員が能力を最大限に生かし、自律的かつ積極的に仕事に取り組める雇用環境づくりの支援となる社内研修を実施する。

2024年 4月 女性従業員の現状を把握

2024年 10月 雇用環境に関する社内研修を実施

2025年 1月 柔軟な働き方を認め合う風土づくり

2025年度以降 同様

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 令和 6 年 3 月 3 1 日現在

管理職に占める女性の割合・・・ 12%

男女の平均継続勤務年数の差異・・・ 18%