

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

2021年4月1日～2024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

2021年	4月	社内ニュースを利用した積極的・継続的な周知活動 自己申告表調査による育児・介護等の現状の把握
2022年	4月	女性のヘルプラインを活用 リスク管理室・保健師の活用
2022年	8月	総務担当者向け研修での周知
2022年	10月	受入れ側の男性従業員に向けての意識改革研修を実施 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

2021年	4月	階層別の女性従業員の現状を把握
2021年	7月	新任主任・係長研修の実施
2022年	7月	女性従業員向けの社内研修を実施
2023年	10月	社外研修の対象者を選定し、研修を受講させる

目標 3 : 男女の平均継続勤務年数の差異を 25% から 0% にする

< 対策 2 : > 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。

2021年	4月	女性従業員の現状を把握
2022年	8月	雇用環境に関する社内研修を実施
2022年度以降		同様

**【女性の活躍の現状に関する情報公表】**

管理職に占める女性の割合・・・16%  
男女の平均継続勤務年数の差異・・・25%