

西武バス株式会社

次世代育成支援対策法・女性活躍推進法 一般事業主行動計画（第3期）

全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行なうとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、また多様な社員一人ひとりが自分の能力と熱意を最大限に発揮できる職場風土を醸成するために女性の能力発揮・キャリア形成を支援することで、それぞれが仕事と家庭生活を両立させながら、心身ともに健康で安心してキャリアアップし続けることのできる職場環境の整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

- ・ダイバーシティ推進の目的が徐々に高まっているものの、未だ浸透途中である。
- ・女性の採用は行なっているが、女性の割合が高くない。
- ・家庭と仕事を両立しながら就業継続する女性は増えているが、管理職におけるロールモデルは未だいない。
- ・取得率は増えているが、引き続き男性の育児休暇取得を推進する必要がある。

3. 目標

- ・社員の育児休暇を促進することで、社員の子育てに対する参加意識を高める。
- ・「スライド勤務時間制度」の有効利用・勤務パターンの柔軟化・ノー残業デーの推進。（本社）
- ・時間外労働の削減及び年次有給休暇を取得しやすい環境をつくるために、安定的に採用する。
- ・年次有給休暇取得率を本社 90%（2025年度までに100%）、現業 70%とする。
- ・女性管理職人数を2026年までに6人とする。
- ・従業員アンケート設問「ダイバーシティ推進目的の認知」を全体の80%以上とする
- ・採用する女性事務職社員を年間2人とする。
- ・男性の育児休暇取得率を50%以上とする。

4. 取組内容（2021年4月～）

- ・イントラネットによる育児休業ガイドブック（育児休業および育児に必要な制度を説明）の案内。
- ・現在運用している「スライド勤務時間制度」の促進及びノー残業デーの周知。
- ・年次有給休暇の半日単位取得可能を周知。
- ・新卒社員・女性社員の積極的採用。インターンシップ（事務員・運転士・整備士）の開催。
- ・現業乗務員研修で、ダイバーシティについての教育の時間を設け、継続的に行う。
- ・新入社員研修で、ダイバーシティについての教育の時間を設ける。
- ・ダイバーシティの認知向上のため各職場にポスターを掲示。
- ・女性社員を対象としたダイバーシティの外部セミナーに参加。
- ・配偶者が出産した従業員に育児休暇取得の案内を行う。
- ・女性社員を対象とした意見交換会を実施し、育休制度や今後のキャリアビジョンの共有を図る。