

両備トランスポート株式会社 行動計画

少子高齢化、労働力不足が懸念される中、企業における人材の多様性を確保することが不可欠となっており、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するという国の方針に基づき、ワーク・ライフ・バランスや職場環境の整備を行う。女性活躍推進の流れを加速しつつ、すべての社員が活躍できる職場環境を構築することで「社員の幸せ」を具現化することを目指し、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和6年4月1日 ~ 令和8年3月31日 (2年間)

2. 両備トランスポート株式会社の課題

- ①技術系職種に占める女性割合が低い
- ②育児、介護などの両立支援制度において、各種法令やグループ企業共通制度の周知が不十分

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 運転職、物流技術職の正社員の採用者に占める女性社員の割合を10%以上にする

【取組 : 採用数拡大、受入側の意識改革に向けた取り組み】

- 令和6年4月~
 - ・女性の応募者数を増やすため、会社ホームページ採用サイトの内容等告知の見直し
 - ・リクルーターを選任、技術系職種の魅力を発信
 - ・乗務担当社員の積極的採用のためのプロジェクトにて、施策検討
- 令和6年6月~
 - ・女性社員の受入拡大に向けて、各事業所の職場環境の現状を把握
 - ・現在活躍している女性社員へのヒアリング実施
- 令和6年8月~
 - ・定期的に職場巡回し、女性社員に対するフォロー実施
- 令和7年1月~
 - ・管理者クラスの社員対象に、ダイバーシティマネジメント研修を実施し、グループ/会社/自部門の課題認識と対策検討の機会を提供
- 令和7年4月~
 - ・技術系社員を対象としたキャリアセミナーや座談会を企画・実施し、キャリアアップについての情報提供や意見交換の機会を提供

目標2 : 計画期間内に、育児休業に関する水準を以下の通りとする

男性社員 : 計画期間中に3人以上取得する

女性社員 : 育児休業取得率・復職率・定着率それぞれ85%以上にする

【取組 : 社内制度の活用に向けた情報発信の取り組み】

- 令和6年4月~
 - ・育児休業制度の周知マニュアルの作成
- 令和6年6月~
 - ・各事業所所属長、担当者より育児休業取得に向けた積極的発信の実施
- 毎年9月ごろ
 - ・人事担当者より各事業所所属長、担当者へ制度説明会の実施

目標 3 : 男女の勤続年数の差を 6 年以下とする

【取組 : 社員定着に向けた取り組み】

- 令和 6 年 4 月～
 - ・学卒社員に対し指導員・メンターを任命し、定着に向けてフォロー実施
 - ・学卒社員(3 年目まで)に対し定期的に個別でコンディションチェックを実施
問題が挙がった社員に対して、個別面談等の対応を実施
 - ・中途入社 of 運転職に対し、新人乗務担当社員指導員を任命し、定着に向けてフォロー実施
- 毎年 8 月～
 - ・社員満足度調査により、社員の満足度を把握し、職場環境における課題を抽出、改善実施

目標 4 : パート社員(作業職)から正社員(物流技術職)へ 1 人以上登用する

【取組 : キャリアアップに向けた取り組み】

- 令和 6 年 4 月～
 - ・女性社員の受入拡大に向けて、各事業所の職場環境の現状を把握
- 令和 6 年 6 月～
 - ・現在活躍している女性社員へのヒアリング実施(現状の把握)
- 令和 6 年 8 月～
 - ・定期的に職場巡回し、女性社員に対するフォロー実施
- 令和 7 年 4 月～
 - ・技術系社員を対象としたキャリアセミナーや座談会を企画・実施し、キャリアアップについての情報提供や意見交換の機会を提供

以 上