

近江タクシー株式会社  
一般事業主行動計画（第1期）

女性乗務員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年 4月 1日 ～ 平成31年 3月31日までの3年間

2. 当社の課題

課題1：全体に占める女性労働者の割合が少ない。

課題2：女性のほとんどはパート事務職に偏っている。

課題3：上司（管理職）において、部下のキャリアイメージを踏まえた適切な育成・評価が不十分。

3. 定量的目標

- ・女性労働者割合を2020年までに全体の10%以上とする。
- ・乗務員職における女性労働者割合を2020年までに5%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性乗務員の採用を年間で5名以上採用する。

<対策>

- 平成28年4月～ 女性乗務員を増やすため、就業時間の見直しを行い、働きやすい時間帯を設ける
- 平成28年5月～ 労働条件をまとめて、ハローワーク等で募集をかける。会社説明会も積極的に実施する。
- 平成28年9月～ 女性乗務員による、職場ミーティングを実施し、職場環境の課題等の洗い出しをする。
- 平成28年10月～ 職場環境の課題について、検討し改善できるものはする。
- 平成29年4月～ 採用状況を確認し、場合によっては労働条件等の見直しを検討する。
- 平成29年10月～ 施設面等で必要なものがないか調査、予算計上
- 平成30年4月～ 採用状況を確認し、場合によっては労働条件等の見直しを検討する。

取組2：女性社員とその上司を対象とした能力開発や、女性の活躍を推進するための風土改革を行う。

<対策>

- 平成28年5月～ 女性社員に対する「自分らしいリーダーを目指すキャリアアップ」研修を実施（年間5回、内2回は上司も参加）
- 平成28年6月～ 管理職に対するダイバーシティマネジメントに関する認知・理解促進のための研修を実施する。
- 平成28年8月～ 従業員意識調査のフィードバックを行い、女性社員および上司の意識づけを実施する。
- 平成28年9月～ 新たに採用された方、フォローアップの面談を実施する。（男女問わず）
- 平成28年10月～ 面談結果の中であった課題に対して検討する。
- 平成29年4月～ 新たに採用された方、フォローアップの面談を実施する。