

九州産交運輸株式会社
女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法行動計画

1. 計画期間

令和 2 年（西暦 2020 年）4 月 1 日 ～ 令和 6 年（西暦 2024 年）3 月 31 日までの 4 年間

2. 当社の課題

1) 全職員に占める女性の割合が低い。（正社員割合 7.4%）

2) 女性採用数が少ない。

令和 2 年（西暦 2020 年）度新卒採用者数 3 名中女性採用数 1 名

令和 3 年（西暦 2021 年）度新卒採用者数 4 名中女性採用数 4 名

令和 4 年（西暦 2022 年）度新卒採用者数 0 名

3. 目標と取組内容

目標 1：新卒採用（事務職）のうち、女性採用割合 50%以上を目指す。

<取組内容>

- 令和 4 年（西暦 2022 年）4 月 ホームページにおいて女性社員の活躍を紹介
- 令和 4 年（西暦 2022 年）5 月 インターシップの検討、オンライン企業説明会の推進

目標 2：参加可能な研修情報の発信と直属の上司からの参加呼びかけ。

<取組内容>

- 令和 4 年（西暦 2022 年）4 月 研修情報の収集と研修情報（セミナーや講習）の発信

目標 3：男女の平均勤続年数差において、年数差「0」を目標とする。

<取組内容>

- 令和 4 年（西暦 2022 年）4 月 更衣室のさらなる環境改善（ロッカー等購入配置）
- 令和 4 年（西暦 2022 年）5 月 職場環境の改善点、解決策の継続検討

目標 4：女性のキャリア形成に向けた女性社員の取組。

<取組内容>

- 令和 4 年（西暦 2022 年）4 月 社外研修情報（セミナーや研修）発信とオンライン参加
- 令和 4 年（西暦 2022 年）5 月 資格取得の推進
- 令和 4 年（西暦 2022 年）6 月 管理職候補の女性社員及びその上司を対象とした、今後のキャリアプランに関する面談実施

----- 公表項目 -----

令和 4 年（西暦 2022 年）4 月 1 日更新

- 管理職に占める女性労働者の割合 . . . 4.110%
- 勤続年数の男女差 . . . 男性 14 年 0 ヶ月 、 女性 11 年 3 ヶ月

令和 4 年（西暦 2022 年）3 月末現在