次世代法

富士急バス株式会社行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　2021 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までの 3 年間

２．内容

目標１．職員が目標を持って就業を継続し活躍できるよう、
① 課長級以上の登用者を　現状 1 名から 3 名に
② 女性職員で主任以上の登用者を現状 0 名から 1 名以上にする。

＜対策＞

・2021 年 4 月　　事務職員にヒアリングを実施
・2021 年 7 月　　スキルアップのための通信教育を実施する
・2022 年 4 月　　概ね 1 年ごとに配置の見直しを行い職員のスキルアップを図る。

目標２．育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇など諸制度を周知する

＜対策＞

・2021 年 4 月　　2020 年度の産前産後休暇、育児休業、介護休業の取得実績を集計し幹部で状況を把握する。
・2021 年 5 月　　掲示板や互助組合を通じて、制度の周知を行う。

女性活躍推進法

富士急バス株式会社行動計画

女性運転士を増やし、女性が活躍できるが雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　2021 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までの 3 年間

２．当社の課題

・女性の運転士募集者が少なく、女性運転士が少ない。

・女性のほとんどがバスガイドまたは事務職で職種に偏りがある。

３．目標　　（１）女性運転士を現状 2 名から 5 名以上とする。

（２）年次有給休暇取得数を年間一人平均 6 日以上にする

４．取組内容と実施時期

・2021 年 4 月　　女性運転士に働きやすい労働環境についてヒアリングを実施

・2021 年 6 月　　女性運転士が働きやすい新たな制度設計を検討する（時短など）

・2021 年 10 月　　採用再開に合わせて、女性が多く募集するよう採用方法を工夫する。

・2021 年 12～2022 年 2 月

取得促進月間として、従業員に周知を行う。

・2022 年 4 月　　女性が働きやすいよう、ハード、ソフト両面で環境整備を行う。