

2025 年4月1日

つばめ交通株式会社 行動計画(第6回)

全ての従業員が男女の別なく、自分の能力を最大限に発揮して、各能力に応じた遣り甲斐のある働き方のできる職場環境を創り出す支援をすべく、以下の通りの行動計画を策定する。

1, 行動期間 2025 年4月1日～2030 年3月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1:すべての従業員に希望に応じて男女を問わず 100%育児休業を取得させる。

【取組内容】

- 2025 年 4月～ 男性従業員については、ここ数年配偶者の出産に伴い、皆制限日数に近い育児休業を取得しており、その事実を入社を希望する方々に説明会等で周知する。
- 2025 年 10 月～ 社内講習会を実施。これまで育児休業を取得した従業員から全社員を対象に育児休業中の生活について講話を実施。性別にかかわらず育児休暇を取ることの重要性について啓発する。
- 2026年 4月～ 育児休業取得に対するアンケートを全社員に実施し、それに基づいて仕事と育児の両立が容易に図れる職場環境づくりへの課題を洗い出す
- 2027 年 4 月～ 洗い出された課題について新たな計画の実施方法を練り、全社員に共有する。

目標2:管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を 50%に近づける。

【取組内容】

- 2025 年4月～ 全社員対象に管理職(課長級以上)への昇進希望についてアンケート実施
- 2025年10月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2026年4月～ 内勤者に対する人事評価制度がより充実した内容になる様検討会を設立
- 2027年4月～ 人事評価制度に基づいた昇格を試験実施する。
- 2029年4月～ 課長級の女性を各部署1名ずつ配置する。
- 2030年4月～ 管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を 50%にする。