

次世代法・女性活躍推進法 行動計画

次代の社会を担う子供達が健やかに生まれ、育成される環境の整備を行なう「次世代育成支援対策」を進めるため、また女性が活躍できる職場環境を整備するため、下記のとおり『行動計画』を策定し、実施します。

記

1. 計画期間

2026年3月1日から2031年2月28日までの5年間

2. 目標と実施時期・取組内容

【目標①】年次有給休暇の取得率を現在の57%から65%以上とする。

➤ 2026年4月以降の事業計画を勘案しながら、人員の充足を図り、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備する。

【目標②】女性従業員を現在の18.5%から21%以上とする。

➤ 2026年4月以降、女性従業員の応募を促すため、女性が活躍できる職場であることを求人広告等でアピールする。

【目標③】計画期間内の男性の育児休業の取得率を50%以上とする。

➤ 2026年4月以降、各制度の周知を図り育児休業の取得を促す。

【目標④】計画期間内の各月において、時間外労働及び法定休日労働を含む総労働時間の平均を現在の215時間から210時間以下とする。

➤ 2026年4月以降の事業計画を勘案しながら、人員の充足を図り、時間外労働・法定休日労働の抑制を図る。

以 上

当社の女性の活躍に関する情報

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 2026年2月11日

		全体	運転士	事務職	管理職	整備士	営業	嘱託	アルバイト
直近事業年度の女性の採用者数	(A)	2	0	0	0	0	0	0	2
直近事業年度の採用者数	(B)	13	5	0	0	0	0	6	2
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	15.4%	0.0%	-	-	-	-	0.0%	100.0%

2. 男女の平均継続勤務年数の差異 2026年2月11日

		全体	運転士	事務職	管理職	整備士	営業	嘱託	アルバイト
女性の平均継続勤務年数	(A)	14.4	8.8	14.0	22.8	0.0	0.0	0.0	0.0
男性の平均継続勤務年数	(B)	13.3	11.9	16.4	21.0	20.4	10.2	0.0	0.0
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	108.6%	74.5%	85.0%	108.9%	0.0%	0.0%	-	-

※期間の定めのある者は除く

3. 管理職に占める女性労働者の割合 2026年2月11日

		全体
女性の管理職数	(A)	2
管理職数	(B)	14
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	14.3%

4. 男女の賃金の差異 2025年1月～12月

		全体	正規	非正規
男女間の賃金差異	(女性/男性)	60.9%	78.6%	42.3%