

## 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と家庭生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行い、社員が能力を十分発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題

- (1) インターンシップを含めた学生への周知が足りていない。
- (3) 男性社員の育児休業取得者が少ない。

### 3. 目標と取組

目標 1 : 学生に対するインターンシップ、職業体験等を毎年10名以上受け入れる

#### 【取組内容・時期】

- 2025年度～ 地元学校からの職業体験等を継続的に受け入れる。  
地域外の大学生へのインターンシップ等の周知を強化し、積極的に受け入れを行う。

目標 2 : 配偶者が出産した男性社員の育児休業取得を推進する  
計画期間内に1人以上取得する

#### 【取組内容・時期】

- 2025年度～ 男性も育児休業を取得できることを男性社員に周知する。  
取得対象者に産後パパ育休制度など多様な育児休業制度の説明を行い、取得を促進する。

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性運転士の採用を増やし、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 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題

- (1) 家庭との両立の難しさ等により女性運転士の応募者が少ない。
- (2) 現状女性運転士は高山営業所にしか在籍していない。
- (3) 全体的に勤続年数が浅いため女性管理職が少ない。

### 3. 目標と取組

目標 1 : 女性バス運転士を現行の3名から6名以上に増加させる

#### 【取組内容・時期】

- 2025年度～ 高山営業所において女性運転士の経験談を織り交ぜた会社説明会、体験見学会を開催し、女性運転士(養成制度含め)の応募を増やしていく。

毎年の雇用状況を勘案し、女性専用ダイヤや女性の勤務に配慮した勤務時間を検討しPRしていく。

目標 2 : 女性管理職の割合を2028年度までに20%とする

#### 【取組内容・時期】

- 2025年度～ 管理職研修を含めたキャリアアップ研修を実施していく。  
階層別の研修に積極的に参加してもらい、女性従業員のキャリアアップに対する意識向上に取り組む。