

株式会社イトー急行 行動計画

女性従業員の採用数を増やし、雇用の環境整備を行い、また能力のある女性従業員を定期的に昇格させるために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日まで
2. 当社の課題
 - (1) 女性の応募者が少なく、乗務員・業務員の採用が不足している。
 - (2) 女性の役職者が少ない。

女性が活躍できる環境を整備し、従業員・役職者が増加中（令和4年2月現在）
【女性雇用率】 16.1%
【女性役職者実績】 係長：7名 主任・主任補：15名
【平均勤続年数（正社員、5年以上パート）】 男性：9.9年 女性：8.7年

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性従業員比率を20%までに引き上げる

【取組内容】

- 令和4年4月～ 地域総合職制度の導入。地域総合職をアピールし採用拡大を図る。
- 令和4年4月～ 現在活躍している女性従業員へのヒアリング等から、優先課題を探り採用・就業環境の改善を図る。
- 令和4年4月～ 中途女性従業員の積極的な採用

目標2：女性役職者の登用を22人以上へ拡大する

【取組内容】

- 令和4年4月 役職者登用（目標2人）
- 令和5年4月 役職者登用（目標2人）
- 令和6年4月 役職者登用（目標2人）

目標3：男女とも平均勤続年数を9年以上とする

【取組内容】

- 令和4年4月～ 働きやすい職場づくりを行い、従業員が定着する環境を整備する
- 令和4年4月～ 育児休業からの復職者に対し、上司による面談

目標4：育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、従業員への制度の周知と管理職への研修を実施する

【取組内容】

- 令和4年4月～ 産前産後休業制度、育児休業制度について、社内掲示板への掲載等を通じて制度の周知を図る。
- 令和4年4月～ 管理職への研修時における、育児休業等制度及び運用についての啓発活動を実施する。