

西武ハイヤー株式会社  
次世代育成支援対策法・女性活躍推進法 一般事業主行動計画（第3期）

全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に取り組む企業として、多様な社員一人ひとりが自分の能力を最大限発揮できる職場風土を醸成するために女性の能力発揮・キャリア形成を支援することで、それぞれが仕事と家庭生活を両立させながら、心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

当社の営業所での主な業務内容としては宿泊を伴う運行管理業務であるが、女性社員が宿泊可能な設備が整っていないため、また女性の運行管理者資格取得者が少ないため男性社員が中心となってしまう。

- ・女性専用のトイレ、更衣室、仮眠室等女性が働きやすい営業所の設備が整っていない。
- ・運行管理者、衛生管理者等昇進に必要な資格の取得率が男性社員と比べ低い。
- ・乗務員の勤務については深夜勤務を含み長時間労働等の問題から女性に敬遠されがちである。

3. 定量的目的

- ・女性専用の設備を備えた営業所の割合を 25%以上とする。
- ・女性社員の運行管理取得者を 60%以上とする。
- ・女性社員の衛生管理者取得率を 60%以上とする。
- ・女性管理職 15%を目指し現業事務員の女性正社員の割合を 30%以上とする。
- ・女性乗務員の年間採用人数 5人以上を目標とする。
- ・男性の育児休暇取得率 30%および平均取得期間 30日以上を目標とする。

4. 取組内容

多様な社員一人ひとりが自分の能力を最大限発揮するため、まずは女性社員の能力発揮・キャリア形成を支援し、仕事と家庭生活を両立させながら安心して働くことができる環境設備、意識、風土の改革を行う。

- 令和3年4月～女性社員の採用者数を伸ばすため働きやすい環境作りに向けた取り組みなどのPRをホームページにて配信する。
- 令和3年4月～運行管理者、衛生管理者未取得者の試験受講を予定する。
- 令和3年4月～ダイバーシティ認知向上のため、現業にポスターを配布する。
- 令和3年4月～育児休業の取得率を向上させるため、育児休業制度のPRを強化する。
- 令和3年4月～女性乗務員向けの職場体験・見学の実施を検討する。
- 令和3年4月～ワークバランスの実現に向けスライド勤務制度を促進する。（本社）
- 令和3年4月～年次有給休暇の半日取得を推進し、年次有給休暇を取得しやすい環境をつくる。
- 令和3年4月～時間外労働削減のため、毎週金曜日にマイライフデーを設けノー残業デーを推進する。