

令和 2 年 2 月 1 日

周南近鉄タクシー株式会社行動計画

前回の短時間勤務への勤務変更を踏まえ、高齢者の社員が多い現状で孫の面倒をみる社員が多い事と、小学校以下の子供を持つ短時間労働者がいない状況を踏まえ、現状で働きやすい雇用環境の整備を行うことによって、全ての社員がその能力を発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間

2 内容

目標 1：三歳以上の子供又は孫を持つ社員が、希望する場合に短時間勤務へ勤務変更をできるようにする。

<対策>

令和 2 年 4 月 前回の行動計画の対策の状況を各所属長が把握する。
令和 2 年 5 月～ 三歳以上の孫をもつ社員及び嘱託社員も勤務変更又は短時間労働へ 勤務変更ができることを周知する。
運行管理者が点呼時に乗務員へ周知する。
乗務員研修（年 2 回） 全体研修 （年 1 回）で周知

目標 2：働き方を見直し、年次有給休暇の取得率向上と育児休暇及び介護休暇を併用し、取得し易い労働環境を整備するよう検討する

<対策>

令和 2 年 4 月 年次有給休暇の 5 日以上の取得状況を把握する。
令和 2 年 4 月～ 自分の労働時間の管理により勤務日数の短縮を可能にして、有給休暇の利用と併せ連続で休暇が取得できる事を周知し取得率の向上を図る。
乗務員研修（年 2 回） 全体研修 （年 1 回）で周知徹底を図る。
短時間労働者で 10 日以下の有給休暇の者も取得し易いよう勤務時間及び出勤日の変更を可能にする。

令和4年2月1日

周南近鉄タクシー株式会社 女性活躍推進法行動計画

女性乗務員を増やし、働きやすい労働環境の社外周知を行うため、次のように先に策定した次世代法の行動計画と合わせ策定する。

- 1 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間
- 2 目標 老若男女応募が減少している現状で、潜在的かつ未就業割合の多い女性労働力を掘り起こし、女性構成率15%をキープする。
- 3 内容

課題：タクシー＝道がわからない・密室で怖い・長時間労働等、女性にとって不安なイメージが定着しており、女性求職者にとっては悪い先入観のある人が多い。

取組内容1：働きやすい労働環境のアピール

<対策>

現在、全車両GPS無線で現在地がわかる。
全車両ドライブレコーダー設置およびカーナビ設置
勤務時間や勤務変更等、勤務形態の多様性に対応
令和4年4月～ 上記の労働環境をどう社外に周知するか検討し、女性の就業者を掘り起こす。
先ずは、自社のHPの作成とハローワーク等の求人募集のコメントに加筆をする。

取組内容2：労働条件や労働環境の説明を行い、離職者を減らす。

<対策>

令和4年4月～ 諸事情で退職希望の者や、正規社員から短時間の非正規社員に変わったとしても、正社員転換制度や長期休暇等戻りやすい環境を説明していく。
乗務員経験を活かし、運行管理者や無線事務員に職種変更することが可能であり、勤務時間、勤務日数に融通が利かない事務員から融通が利く乗務員に変更することも可能であることを再度周知していく。

1.採用した労働者に占める女性労働者の割合 R5

採用人数

6名	女性	4名	66.7%
	男性	2名	

2.男女の平均勤続年数の差異

全体	10年5ヶ月	62歳10ヶ月	
	女性	19名	8年2ヶ月 57歳9ヶ月
	男性	102名	10年10ヶ月 63歳9ヶ月

3.労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間

乗務員 社員・嘱託 (週40時間) 所定労働時間 170.3H

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
42.69H	45.18H	36.05H	47.25H	40.86H	51.45H	44.81H	44.09H	46.38H	37.43H	45.67H	44.70H

事務員 社員・嘱託 (週40時間) 所定労働時間 170.3H

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
12.13H	18.94H	5.9H	17.76H	11.61H	30.82H	16.62H	15.4H	25.44H	11.05H	30.41H	21.63H

4.管理職に占める女性労働者の割合

4名	女性	1名	25%
	男性	3名	

5.男女の賃金の差異

男性労働者の賃金に対する女性労働者の賃金の平均割合

乗務員は男女関係なく、歩合給・残業手当の実績