

大分バス株式会社 行動計画

全ての社員が仕事と家庭を両立させることができ、その能力を十分に発揮できるような雇用環境を整備するため、以下のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和7年4月1日 ~ 令和12年3月31日までの5年間

2. 内容

≪次世代育成支援対策の目標・取組≫

目標1：柔軟な働き方を実現するためのワークライフバランスの多様な労働条件の整備

＜対策＞

- 令和7年4月 ~ 女性や高齢者の運転職の様々な生活環境のニーズにあった労働条件の改善として短時間勤務制度の導入を検討
- 令和9年4月 ~ 短時間勤務制度の導入

≪女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供≫

目標2：採用した運転職に占める女性の割合を10%以上とする。

＜対策＞

- 令和7年10月 ~ 女性運転者をアピールしたPR写真や動画などの制作とSNSによる投稿
- 令和8年4月 ~ 女性の運転者の働き方について、柔軟に対応できるよう課題点を関係部署や労使にて協議する。

≪職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備≫

目標3：計画期間内に、育児休業の取得率等を次の水準以上にする。
男性社員・・・最低5人以上の男性が育児休業を取得する。
女性社員・・・取得率を90%以上とする。

＜取組内容＞

- 令和7年4月 ~ 「働き方改革」の施策の継続的な実施や研修等を通じて、仕事と子育てを両立できる環境の整備を引き続き推進する。

☆男女の賃金の差異に関する実績

（全労働者）	57.5%
（うち正規雇用労働者）	79.3%
（うち非正規雇用労働者）	78.5%

- ・対象期間：令和 6 年事業年度（2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日）
- ・正社員：社外への出向者を除く
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当

（注釈・説明）

正規雇用労働者の賃金差異は労務構成（勤続、年齢）の偏りによるものであり、賃金水準の決定において、性別による制度の違いはありません。