

一般事業主行動計画の公表について

株式会社桜交通は「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を公表します。

## 「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

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくること  
によって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員・・・計画期間に1人以上取得すること

女性従業員・・・取得率100%

<対策>

- 令和4年4月～ 育児等に関する諸制度、相談窓口についてパンフレットを作成して従業員への周知・啓発を行う。
- 令和4年9月～ 育児休業制度を見直し、男性が取得しやすい規定案の作成及び社内協議を行う。
- 令和5年4月～ 相談窓口などを、再度周知する。
- 令和6年3月～ 配偶者が出産した際の特別休暇制度の導入の検討。

### 次世代育成支援対策法とは

2005年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし計画的に取り組んでいくための法律です。

## 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

多様な価値観を持つ人材が活躍できる組織を目指すとともに、次世代の女性リーダーを育成すべく、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

2. 課題

- (1) 管理職を目指す女性が少ない
- (2) 女性の応募者が少ない

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 役職者（主任級以上）に占める女性の割合を10%以上にする。

<対策>

- 令和4年 4月～ 女性が長く働いていくうえで現状の課題を把握し、課題を解決させる（特に女性目線を重視した）方策について検討する。
- 令和5年 4月～ 多様な職務を経験できる機会を設ける。
- 令和6年 4月～ 意欲と能力のある女性を積極的に登用する。

目標2： 新規採用において、女性の採用比率2割を目指します。

<対策>

- 令和4年 7月～ 採用担当者に女性社員を配置し、採用選考過程において女性応募者と女性社員とが直接対話できる機会を設ける。
- 令和5年 4月～ 女性社員の意見や要望、職場の実情を踏まえて働きやすい職場環境を整備する。

公表項目	年度	率・割合
管理職に占める女性労働者の割合	令和3年度	5.9%
男女の平均継続勤務年数の差異	令和3年3月	女性 7.0年 男性 8.5年

### 女性活躍推進法とは

「女性活躍推進法」は2016年に施行されました。  
女性活躍推進法は、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指すための法律です。