

女性活躍

あらゆる職種、事業において女性の能力強化育成と活躍を推進します。

女性社員の意識改革 若手女性社員育成プログラム「KiraRi☆」

両備グループの女性の個性と能力を発揮する機会を設けるために発足

両備グループ全社から自薦で集った、主に20代の女性社員が、グループの垣根を越えた横のつながりを強化し、商品やサービスの企画、開発、提案を進めています。女性社員の意識改革・モチベーション向上を図ることを目的に2012年に「KiraRi☆(キラリ)」として組織化しました。



着地型ツアーの造成



KiraRi☆大女子会 in 東京

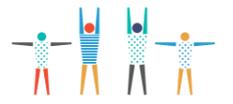


建売住宅見学



東京視察

- 〈主な活動内容〉
- ・女性社員の意識改革・モチベーション向上を図る
 - ・女性社員をキラリと輝かせる
 - ・女性社員によるキラリと光る商品・企画の開発・提案活動



女性にやさしい企業 両備グレースタクシー

子育てと両立ができるよう、勤務は日勤のみで日曜日は公休。ご家庭の予定にあわせて日ごとにシフト変更が可能。女性乗務担当社員「おもてなしスタッフ」は、優しい運転・優しい言葉・優しい接客で幅広い年齢層のお客様からの支持を得ています。(岡山両備タクシー グレースタクシーカンパニー)



働く女性の活躍支援 女性ドライバー応援企業

2016年、岡山交通が国土交通省により「女性ドライバー応援企業」に認定されました。両備グループのタクシーユニットでは、全車に防犯カメラを搭載し、営業所への女性専用スペースの設置、ライフステージに合わせた勤務形態の採用など、女性が働きやすい環境づくりを強化。女性ドライバーの採用と活躍を推進しています。



女性のキャリア構築支援 新プロジェクト発足

グループ横断の取り組みとして、女性活躍推進プロジェクトが発足しました。2027年度までに女性管理職比率10%以上を達成し、維持することを目標に掲げ、女性社員の意識改革やスキルアップ支援を行なっています。

安心して働ける環境づくり

性別、年齢、国籍を超えてそれぞれの個性や能力を活かせる環境を目指しています。



働きやすい制度整備 働き方改革とダイバーシティの取り組み、サポート体制

個人の幸せと組織の持続的な成長に向けて
多様な人材が活躍し、地域社会の役に立てることを目指して、ワークライフバランス・ダイバーシティ推進チームを立ち上げて取り組んでいます。ワークライフバランス実現に向けて、子育てやご家族の介護をしている社員へのサポート体制をとっています。さらにLGBTQ対応も進めており、誰もが働きやすい職場を目指して制度改革にも取り組んでいます。

- 両備フレキシブルワーク・プラン制度**
妊娠から子育て中、介護中でも正社員のままライフスタイルに合わせて働き方を選びキャリアを積むことができる。
- 法定を上回る育児休業制度**
お子様が3歳に達するまでの間、育児休業を取得できる。
- 企業主導型保育園との提携促進**
子育て支援の施策のひとつ。長く働き続けられる環境を整え、ワークライフバランスの実現を促進する。

両備フレキシブルワーク・プランは、育児または介護により、就業規則で定められた勤務が困難な状況にある場合に、週の所定労働時間30時間以上の勤務を条件とし、勤務日数や時間の短縮、時差出勤等をしながらも、正社員の身分を維持しながら継続して働くことのできる制度です。育児では妊娠から小学校卒業まで、介護では通算して10年間の長期間適用されるのも魅力です。



ワークライフバランスを大切に
ワークライフバランス改善の取り組みの一環として、2027年度までに有給休暇取得率50%以上を達成、維持します。

海外からの働く仲間
両備テクノモビリティカンパニーや両備ヘルシーケアでは、それぞれ整備職、介護職を中心に外国人採用を進めています。特に両備ヘルシーケアでは、日本語教育能力検定に合格し介護福祉士の資格を有する社員が日本語教育を実施しています。外国人社員の日本語能力への不安を取り除くほか、講義の内容や様子を広く社員に共有することでバイアスを取り除き、働きやすい職場づくりを目指しています。



LGBTQへの理解を深める
ダイバーシティの取り組みの一環として、2028年度までにLGBT理解増進法セミナーを管理職累計500人に対し実施します。

社員の生活を守る
両備グループ各社の処遇を改善するべく、2028年度までに段階的に職種別賃金水準の見直し、平均年収の底上げ、所定内賃金の引き上げを行ないます。



次代を担う人財養成 セグメント別の社員育成

次代の両備グループを担う社員の育成策として、25歳以下、30歳以下、青年重役会(JB)、現場職ごとのQC活動など、セグメント別に課題解決・提案実行型のプロジェクト活動を実施しています。なかでも青年重役会(JB)は、将来の経営幹部候補である若手社員が、次代の両備グループのあるべき姿を模索する制度です。1年間にわたって新規事業提案のほか、同業他社や異業種の視察、海外視察などの活動を行ない、経営トップへ答申しています。

