

女性活躍推進法に基づく行動計画

ジェイアールバス関東株式会社

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 8 条に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定します。

1 計画期間

2021 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの 5 年間

2 当社の課題

総合職社員・バス運転士・整備士への女性の応募・採用件数が少ない
育児・介護に関する制度及び関連する法令等について社内の認知度が低い

3 取組内容

【目標 1】新規採用において、女性の採用比率 3 割を目指します

《対策》

- ・採用担当者に女性社員を配置し、また、女性応募者と現在働く女性社員が直接対話する場を設けます。

【目標 2】期間内の女性社員の育児休業取得率 100%を維持するとともに、男性社員の取得率 50%を目指します。

《対策》

- ・育児休業をこれから取得する社員のために、事例や制度の紹介をするとともに、育児に関する意識向上に向けた支援を実施します。
- ・育児休業を取得した社員の休業期間中のフォロー及び復職を円滑にするための面談を実施します。

【目標 3】社員の意識や行動を改革するため、能力開発やキャリアアップを支援します

《対策》

- ・女性社員に対し、女性活躍推進に関するセミナーやマネジメント研修などを派遣し、女性社員の能力開発やキャリアアップを支援します。
- ・管理職層に対して、労働基準法、男女雇用機会均等法及びハラスメント防止法等に関する講習を実施し法令遵守するとともに女性の活躍推進に関する意識を高めます。

4 女性の活躍に関する情報公表

公表項目	年度	率・割合
労働者に占める女性労働者の割合	2022 年度	正社員…4.4% 契約社員…28.1% 臨時雇用員…59.5%
男女別の育児休業取得率	2022 年度	男性：70.0% 女性：100%

男女賃金の差異について

全労働者	67.7%
正社員	96.4%
有期労働者	34.0%

対象期間：2022 事業年度（2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日まで）

賃 金：基本給、超過勤務に対する報酬、手当、賞与等を含む。

正社員は、出向者については、他社への出向者を含み、他社からの出向者を除く。

有期労働者は、嘱託社員、アルバイトを含む。

有期労働者における男女の賃金差は職種に起因する。