

## 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に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を作成する。

### 1 計画期間

2026年4月1日から2031年3月31日（5年間）

### 2 自社の課題

当社では、正社員に占める女性の割合が低く、採用段階においても女性の応募・採用が十分に確保できていない状況が続いている。そのため、将来の管理職候補となる女性社員の母集団が小さく、女性管理職の育成・登用が進みにくい構造となっている。

一方で、育児休業制度の利用は男女ともに進んでおり、仕事と家庭の両立を支援する環境は整っている。

しかし、女性が長期的にキャリアを築き、管理職として活躍するためには、採用・育成・登用を一体的に進める取り組みが必要である。

### 3 数値目標・取組内容・実施時期

#### 【目標1】 正社員に占める女性比率を8%に引き上げる

取組内容・実施時期

《2026年度～》

- ・ 採用広報に女性社員の働き方・キャリア事例を掲載し、女性応募者の母集団形成を強化する。
- ・ 求人媒体・学校訪問において、女性応募者の増加を目的とした施策を導入する。

《2027年度～》

- ・ 女性向け会社説明会・職場見学会を実施する。

《2028年度～》

- ・ 採用選考プロセスにおける女性応募者の離脱要因を分析し、改善策を実施する。

#### 【目標2】 女性採用比率を15%に引き上げる

取組内容・実施時期

《2026年度～》

- ・ 採用担当者向けに「無意識バイアス研修」を実施し、選考の公平性を高める。
- ・ 女性が応募しやすい職種・働き方の見直しを検討する。

《2027年度～》

- ・ 女性学生向けインターンシップを導入する。

《2028年度～》

女性採用比率の進捗を毎年分析し、改善策を継続的に実施する。

### 【目標 3】 女性管理職数を 5 名以上に増やす

取組内容・実施時期

《2026 年度～》

- ・ 女性社員向けキャリア研修を導入し、管理職候補者の育成を開始する。

《2027 年度～》

- ・ 管理職候補者研修に女性社員を優先的に参加させる。

《2028 年度～》

- ・ 女性管理職候補者に対するメンター制度を導入する。

《2029 年度～》

- ・ 管理職登用プロセスの透明性を高め、女性社員への情報提供を強化する。

### 【目標 4】 働き続けやすい職場環境の整備

取組内容・実施時期

《2026 年度～》

- ・ 育児・介護と仕事の両立支援制度の周知を継続的に実施する。
- ・ 男性育休取得の継続促進（管理職研修・面談制度）を実施する。
- ・ 長時間労働の抑制に向けた業務改善を推進する。