

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

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については、さらなる女性活躍の推進、および仕事と育児を両立できる環境整備をめざして、以下の通りとします。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日

2. 当社の課題

当社は東日本旅客鉄道株式会社のパートナー会社として、関東圏内の軌道保守・維持・管理を請け負っています。業種柄、電車の運行停止時間帯（夜間）の作業が多く、夜勤が多くなるため、女性技術者の応募が少ない傾向にあります。

3. 目標と取組内容

<目標①> 男性労働者の育児休業取得率を50%以上とします

実績値：2022年度：40% (2/5人)、2023年度：57% (4/7人)、2024年度：33% (3/9人)

2025年度：56% (5/9人)

なお2025年度の平均取得日数は48.4日です。

取組内容：2025.4 仕事と育児の両立支援制度の周知を強化します

2025.4 休業取得者に対して特段のサポートをした社員を、人事評価で加点評価することを可能とし、休業を取得しやすい環境を整備します

<目標②> 労働者の平均残業時間数(法定時間外労働+法定休日労働)を月20時間以内とします

実績値：2022年度：18.8時間、2023年度：22.8時間、2024年度：20.4時間、2025年度：20.6時間

取組内容：2024.3 正確な勤怠状況の把握のため、新たな勤怠システムを導入しました

2025.4～2026.3 業務の標準化・マニュアル化を進めます

2025.4～ 発注者と協議のうえ、工事の平準化を進めます

2026.4～ 適正人員の把握と配置に努めます

<目標③> 採用者に占める女性比率を20%以上とします

実績値：2022年度：19%、2023年度：20%、2024年度：15.6%、2025年度：22.7%

取組内容：2025.4 女性応募者の増加に向けて積極的に広報活動に取り組みます

2025.4 技術系の職種における女性採用を強化します

2025.4 女性が働きやすい職場環境を整備・強化します

<目標④> 男女の賃金の差異（男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均）70%を目指します

実績値：2022年度：63.3%、2023年度：64.2%、2024年度：67.4%、2025年度：68.1%

(注)賃金制度には男女差はありませんが、夜間工事に伴う諸手当の対象者（技術系社員）

に男性社員が多いため、賃金差が生じています

取組内容：2024.7 女性の管理職登用を実施しました。今後も積極登用を進めます。

2025.4 技術系の職種における女性採用を強化します

以 上