

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍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