

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)

なお 2024 年度の平均取得日数は 30.3 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

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%

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%

(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