

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境を整備するために以下の計画を策定する。

- 1 計画期間 : 2020年4月1日 ~ 2025年3月31日
- 2 当社の課題
 - (1) 在籍社員の男女比率が9対1と女性の割合が低い。
特に女性ドライバーが少ない。
 - (2) 女性管理職(課長以上)の割合が低い。
- 3 目標と取組内容・実施期間

目標1: 労働者に占める女性労働者の割合を10%から20%に採用を強化する

< 取組内容 >

- 2020年4月~ 女性ドライバーの応募を増やすため、当社ホームページの採用サイトで女性が活躍できる職場であることについて広報する。
- 2021年1月~ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得できるようにする。
- 2021年4月~ 女性社員が働き続けやすい環境整備をする。
育児休業制度をイントラネット等で周知したり、ガイドブックを配布する。
- 2022年4月~ 育児や介護等で退職した女性社員の再雇用制度を整備する。
- 2023年4月~ 配置されている職種から転換希望する女性社員の配属可能な部署で必要な研修制度や免許取得制度を整備する。

目標2: 管理職(課長級以上)に占める女性の割合を30%以上にする

< 取組内容 >

- 2020年4月~ 男女の偏りがある業務について洗い出しを始める。
- 2020年9月~ 女性社員に対する業務のニーズや、女性があまり配属されない業務に対しての課題点を分析する。
- 2021年4月~ 女性管理職を育成するための研修プログラムの検討。
特に事業部門において、女性の配車係、所長を育成するためのOJTの実施、研修制度の推進を図る。
- 2022年4月~ ロールモデルを提示し、管理職を目指しやすい環境を整備する。

働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

労働者に占める女性労働者の割合	9.1%（44人）（労働者全体（男女計）485人）
管理職に占める女性労働者の割合	19.7%（15人）（管理職全体（男女計）76人）

男女の賃金差異に関する実績

従業員数	485人 2023年3月31日現在	
	【女性】正規労働者数：43人 / 非正規労働者数：1人	
	【男性】正規労働者数：418人 / 非正規労働者数：23人	
男女の賃金差異に関する実績 ※項目定義	全労働者	75.8%
	うち正規雇用労働者	74.6%
	うち非正規雇用労働者	64.2%
	正社員	83.9%
	うち管理職社員	88.5%
	うち管理職社員以外（うちドライバー）	72.4% (93.3%)
	契約社員・パートタイマー	63.2%
	※項目定義 男性の賃金に対する女性の賃金割合（%） 男女の賃金の差異 = 女性の平均年間賃金 / 男性の平均年間賃金 × 100（%）	
	対象期間：令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで） 賃金：基本給、歩合給、超過労働に対する報酬、賞与等を含む 退職手当、通勤手当は除く	
	【注釈・説明】 1. 全労働者 業種・業務特性により、労働者に占める女性労働者の割合が5.2%と低いことから、相対的に男女間の賃金格差が生じている。 2. 正社員 正社員のうち、管理職における女性労働者の割合は19.7%と低水準。女性の管理職につき、引き続き能力と意欲を踏まえた適材適所の登用を推進していく。管理職の男女賃金格差は88.5%であり、全労働者の同75.8%対比、格差は縮小しているものの、部次長級への登用等、更なる取組が必要。尚、正社員のうち、ドライバー職については、職務限定正社員として、男女格差のない処遇を実現している。 3. 契約社員・パートタイマー 65歳以降の継続雇用制度を利用して働く嘱託社員が男性に多いため、相対的に賃金格差が生じている。	

働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

男女の平均勤続年数の差異 ※項目定義	（正社員） 女性：11.1年 男性 9.6年 ※項目定義 ● 男女の平均勤続年数の差異の対象者 = 期間の定めのない労働者
------------------------------	--