

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 : 2025年4月1日 ~ 2030年3月31日

2 当社の課題

- (1) 在籍社員の男女比率が約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
※現状 8.6%

<取組内容>

- 2025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。
- 2026年1月～ 介護休暇を時間単位で取得できるようにする。
- 2026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、ガイドブックを配布する。
- 2027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。
- 2028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(マネージャー級以上)に占める女性の割合を10%以上にする
※現状 2.5%

<取組内容>

- 2025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。
- 2025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する課題点を分析する。
- 2026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。
- 2027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。

4 (参考) 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	73.5%
正社員	78.0%
パート・有期契約	83.5%

以上