

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

ジェイアールバス東北株式会社

女性活躍推進法に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

2 当社の課題

バス運転士について女性の応募が極めて少ない。また、女性社員の活躍の場を拡大するためフレックス、テレワーク等の利用率向上も必要。

3 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：女性の活躍の場を拡大し、女性社員数を現行から20%増を目指す。

<取組内容>

- * 2021年4月～2026年3月
新卒（大学、高校）等採用、中途採用の推進
契約社員から正社員への積極的な推進
昇進制度の見直しを実施し、昇進の短縮化を図った。
女性社員を積極的に採用した。

目標2：フレックス、在宅勤務、テレワークの柔軟な運用を行い、女性社員の50%以上の活用を目指す。

<取組内容>

- * フレックス導入済み
- * 2020年10月コアタイム撤廃済み
- * 2021年7月～テレワーク・サテライト勤務開始
- * 2021年10月～テレワーク実施拡大

目標3：社員の意識や行動を改革するため、能力開発やキャリアアップを支援する。

<取組内容>

- *能力開発のための研修等を実施し、女性社員のキャリアアップを支援する。
- *女性社員が管理職になるにあたり、男女雇用均等法及びハラスメント防止法等に関する講習を実施し、法令順守の意識定着を図る。

4 女性の活躍に関する情報公表

公表項目	年度	率・割合
全労働者に占める女性社員の割合	2022年度	正社員・・・6.8% 契約社員・・・5.4%
男女別の育児休業取得率	2022年度	男性・・・14.3% 女性・・・0%

5 男女の賃金差異

全労働者	85.0%
正社員	78.7%
契約社員	123.2%

対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日まで）

賃金：基本給、超過勤務に対する報酬、手当、賞与等を含む。

正社員については他社への出向者を含み、他社からの出向者を除く。

契約社員は無期労働者及び有期労働者を含む。

全労働者において職種による男女の賃金差はない。