

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

近畿日本鉄道株式会社

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和8年3月31日まで

2. 目 標



- ◆目標1：鉄道運輸部門の採用者に占める女性比率を30%以上とする。  
また鉄道技術部門の採用者に占める女性比率を5%以上とする。(以下取組1)
- ◆目標2：出産した女性に占める育児休業取得率を80%以上とし、その平均取得期間を1年以上とする。  
また配偶者が出産した男性に占める育児休業取得率を15%以上とし、その平均取得期間を3ヶ月以上とする。(以下取組2)
- ◆目標3：鉄道運輸部門の女性助役の登用を推進する。(以下取組3)

3. 取組内容と実施時期

## 取組内容1・・・女性の計画的かつ積極的採用

- 令和4年9月～ 採用活動内容検討（課題の洗い出し・施策の検討）
- 令和5年3月～ 広報活動開始（企業説明会等）
- 令和5年6月～ 採用選考活動開始

## 取組内容2・・・仕事と家庭の両立支援

### 【対象：全従業員】

- 令和4年9月～ 「仕事と家庭の両立」や「(マタハラ等) ハラスメント」に触れたコラムの内容検討・発信

### 【対象：管理監督者層（現業職場新任助役）】

- 令和5年1月～（毎年開催） 「ダイバーシティ推進研修」の実施（多様性の理解）

## 取組内容3・・・女性の積極的育成・登用

### 【対象：技術部門女性社員（現業職場）】

- 令和4年6月～ 技術部門女性社員対象 座談会の実施検討
- 令和4年9月～ 座談会の実施（ネットワーク形成・キャリアプラン構築）

### 【対象：運輸部門女性社員（現業職場）】

- 令和4年7月～ 先輩女性助役との座談会実施検討
- 令和4年10月～ 座談会実施・おしごと見学
- 令和4年11月～ 助役登用試験対象者へ受験奨励・促進

## ●採用した労働者に占める女性労働者の割合

令和5年4月入社 近畿日本鉄道(株)

| 職種       | 男性(人) | 女性(人) | 女性比率(%) |
|----------|-------|-------|---------|
| 総合職      | 6     | 0     | 0.0     |
| 鉄道現業職    | 99    | 11    | 10.0    |
| (うち運輸部門) | 38    | 8     | 17.3    |
| (うち技術部門) | 49    | 2     | 3.9     |
| 契約社員     | 12    | 1     | 7.6     |
| 全体       | 105   | 11    | 9.4     |

## ●男女別育児休業取得率

| 事業年度  | 雇用区分 | 男性育児休業取得率                  | 女性育児休業取得率                   |
|-------|------|----------------------------|-----------------------------|
| 令和4年度 | 正社員  | 44.2%<br>(平均取得期間<br>2.7ヵ月) | 90.9%<br>(平均取得期間<br>15.1ヵ月) |
|       | 契約社員 | 0.0%                       | 0.0%                        |

※事業年度については、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画と合わせるため、3月3日～翌3月2日としております。

※女性の育休平均取得期間については、2021年度取得開始者の復業までの平均取得期間としております。

※算出式については以下のとおりです。

$$\boxed{\text{男性}} \quad \frac{\text{年度内に育児休業取得を開始した者の人数}}{\text{年度内に配偶者が出産した者の人数}} \times 100$$

$$\boxed{\text{女性}} \quad \frac{\text{年度内に育児休業取得を開始した者の人数}}{\text{年度内に出産した者の人数}} \times 100$$

補足：女性は、出産後、産後休暇を挟んで育児休業に入るため、出産日と育児休業取得開始日に少し間が空きます。出産日と育児休業取得開始日が年度を跨ぐ場合は、それぞれの年度で計算します。

●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

| 事業年度  | 区分       | 割合    |
|-------|----------|-------|
| 令和4年度 | 全労働者     | 56.5% |
|       | うち正規労働者  | 62.1% |
|       | うち非正規労働者 | 44.5% |

※事業年度については、4月1日～翌3月31日としております。

※算出式については、女性活躍推進法に基づき以下のとおりとなります。

$$\text{女性の平均年間賃金} \div \text{男性の平均年間賃金} \times 100\%$$

上記の割合に関する説明

| 区分       | 説明   |
|----------|--|
| 全労働者     | 平均年齢（女性34才、男性45才）の差、全労働者のうち非正規雇用労働者の割合（女性21%、男性8%）の差が大きく反映されている。<br>30才以下の労働者を対象とした場合は87.0%となる。<br>女性の平均年齢が男性と比較して低い理由は、当社が宿泊を伴う勤務が中心となっており、平成11年まで女性の深夜業が原則禁止されていたため、女性の採用数が少なかったことによる影響が大きい。 |
| うち正規労働者  | 平均年齢（女性30才、男性44才）の差が大きく反映されている。<br>30才以下の労働者を対象とした場合は89.2%となる。30才以下の場合でも差が生じる理由は、両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、育児短日数勤務等）の利用者比率が女性の方が大きいことが考えられる。   |
| うち非正規労働者 | 所定就業時間の差を考慮し、時給制の雇用区分は0.5人、週4日勤務の雇用区分は0.8人で算出している。<br>非正規雇用労働者のうち比較的軽易な業務に就く時給・日給制の労働者の割合（女性88%、男性15%）の差、月給制の労働者のうち賃金が比較的高い60才以上の再雇用労働者の割合（女性3%、男性64%）の差が大きく反映されている。                           |

以上