京葉臨海鉄道株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間：　令和　　４年　４月　１日　～　令和　　８年　３月 31 日

２．当社の課題

・女性からの応募が少ない
・労働者に占める女性労働者の割合が低い

３．目標

・ 労働者に占める女性社員の割合を１０％以上とする ・ 女性社員の出産や育児に伴う離職のゼロを継続する

４．取組内容と実施時期

取組１： 女性の応募・採用を増やすため、募集方法・採用基準やその運用を見直す

- 令和　4年　4月～女性が応募しやすい職種の検討
- 令和　5年　4月～募集方法、採用基準の見直し
- 令和　5年　6月～会社案内やホームページで社内で活躍する女性社員の紹介
- 令和　7年　11月～募集した結果の分析及び課題を反映させた運用の見直し

取組２： 女性が働きやすい職場とするための環境整備を行う

- 令和　4年　4月～女性社員が働きやすい職場について女性社員へのヒアリングの実施
- 令和　4年　7月～女性を配属させる上での課題について所属長へのヒアリングの実施
- 令和　5年　4月～ ヒアリングの結果等による女性社員が働きやすい職場の環境整備の実施
- 令和　7年　10月～環境整備実施後の結果の分析及び課題を反映させた見直し

取組３： 育児休職に関する制度の周知と取得促進のための環境整備を行う

- 令和　4年　4月～育児休業制度、利用可能な両立支援制度の社員への周知
- 令和　4年　4月～育児休職等を取りやすくするための環境整備の実施

当社の女性活躍の状況

令和７年６月現在

(1) 労働者に占める女性労働者の割合

	本社機関	現業機関	合計
女性	8	2	10
男性	27	130	157
割合	22.9%	1.5%	6.0%

(2) 男女の平均継続勤務年数

	本社機関	現業機関
女性	19.88	31.5
男性	15.59	13.56

(3) 年次有給休暇取得率（令和６年度）

80.1%

次世代育成支援対策推進法に基づく
京葉臨海鉄道株式会社の行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

１．計画期間　令和５年４月１日から令和１０年３月３１日までの５年間

２．内　　容

《目標》（１）子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進
（対策）　　・令和５年４月～発生の都度
当該本人に就業規則に定める特別休暇の取得の徹底

《目標》（２）子の看護休暇の対象範囲を拡大する。
（対策）　　・子の対象年齢の拡大を検討する。

《目標》（３）産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
（対策）　　・令和５年４月～発生の都度
制度に関する情報提供を行う。

《目標》（４）休業期間中に定期的に会社に対する情報を提供する。
（対策）　　・令和５年４月～発生の都度
社内報を配布する。

《目標》（５）休業前、復職前後に本人と面談し、状況変化に伴う希望に対応できるよう配慮する。
（対策）　　・令和５年４月～発生の都度
復職前に本人と面談し、希望に対応できるよう人事異動等を含め配慮する。
・復職後の育児休職規程に定める短時間勤務に関する始終業時刻について、本人と面談し希望に対応できるよう配慮する。

以上