

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

## 1 はじめに

当社は、平成元年7月1日、名古屋市交通事業の健全な運営に寄与することを目的として、名古屋市全額出資で設立された株式会社です。

会社設立当初は、「D o ! 金山」の一角で事務所を構え、建物の管理運営、市バス・地下鉄の乗車券販売、交通広告の販売、駅構内のコインロッカー・飲料自販機の設置管理などの事業から運営を始めました。

その後、順次事業を拡大してまいりましたが、名古屋市の外郭団体を取り巻く環境の変化により平成19年に名古屋市交通局協力会（廃止）の事業を引き継ぎました。さらには平成22年に名古屋地下鉄振興株式会社及び株式会社交通エンジニアリングとの統合により、現在に至っております。

当社は、名古屋市の外郭団体であることから市OB社員を活用する一方、当社が独自に採用した固有社員も多く働いており、女性社員も約4割を占めております。

今回の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行により、当社の課題と対応について検討し行動計画（以下「計画」という。）を策定しました。

今後、女性社員の活躍をさらに進めるため策定した計画を進めてまいります。

代表取締役社長 青木康邦

## 2 計画期間

平成28年度～令和7年度

平成28年度～令和2年度 前期

令和3年度～令和7年度 後期

令和2年度に計画内容の進捗状況確認を行い、必要に応じて計画内容変更を行う。

## 3 当社の課題

女性の新規採用が少ないとともに、女性管理職が育っていない。

## 4 定量的目標

### (1) 採用

- ① 新規採用者について、女性の積極的な採用を行う。
- ② 女性の再雇用制度対象者のうち、再雇用を希望する者は100%採用する。

### (2) 就職継続・働き方

より女性社員が活躍できる環境を整えるため以下の目標を設定する。

- ① 労働者全体の残業時間を20%削減する。（26年度 16時間/月）
- ② 有給休暇取得率を95%以上とする。（26年度 91%）

(3) 評価・登用

- ① 役職者に占める女性の割合を20%以上とする
- ② 管理職に占める女性の割合を10%以上とする。
- ③ 係長級に占める女性の割合を30%以上とする。

5 取組内容

社員の誰もが働きやすい職場となるような取組みを進める。

また、女性社員の新規採用をさらに進めていくとともに、働きやすくやりがいのある職場環境作りを行うために以下の取組みを進めていく。

(1) 採用

- ① 求職者に対する積極的な広報（女性が働ける職場であること）

(2) 配置・育成

- ① 女性がいらない部門に配置するための問題点の調査・改善策の検討
- ② 女性社員の意欲向上を目指した研修等の実施
- ③ 女性がより高度な知識・スキル等を身につけるための研修の実施

(3) 就職継続・働き方

- ① 女性社員による働きやすい職場作りを検討する機会の設定
- ② 長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発）  
ノー残業デーの設定、定時退社の呼びかけの実施
- ③ 有給休暇取得を推進する取り組み  
取得日数の目標設定、計画取得の実施

(4) 評価・登用

- ① 女性社員の役付職員昇任に対する課題等の調査の実施
- ② 管理職登用において、女性の割合を増やす方針や目標の設定
- ③ 役付職員昇任選考を受験するよう上司からの働きかけの実施
- ④ 役職者を目指す女性社員へのサポート体制の確立

女性の職業生活における活躍に関する情報公表（令和5年度）

- ① 係長級にある者に占める女性の割合（令和6年3月末現在） 34.4%
- ② 有給休暇取得率 95.3%
- ③ 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）

区分	男女の賃金の差異
全労働者	98.5%
正規雇用労働者	82.2%
非正規雇用労働者	84.6%

対象期間：

令和5年4月1日～令和6年3月31日

賃金：退職手当、通勤手当を除く