

## 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 関東鉄道株式会社 行動計画

女性が地域の公共交通の担い手として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の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. 目標と取組内容 その1

全社員に占める女性割合を10%以上とする。

<取組内容>

- 2021年4月～ 女性の採用を増やす方針と目標の設定  
女性がいない又は少ない部署における職場の理解等を図る
- 2022年4月～ 女性が満たしにくい募集・採用基準・運用の見直し  
管理職に対するワークライフバランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓蒙
- 2023年4月～ 求職者に対する積極的な広報。社外広報については、女性を積極的に登場させる

### 3. 目標と取組内容 その2

男女の平均勤続年数の差異を、5年以下とする。

- 2022年4月～ 業務内容・衛生・設備面等から職場環境の課題を検討する  
各職場より現状における改善点・問題点等を提起させる
- 2023年4月～ 課題に基づき、職場環境の改善に取り組む  
女子トイレや更衣室等の新設・整備・改修をはかる

## 関東鉄道株式会社 情報公表項目

労働者に占める女性労働者の割合	本社事務員	23.2 %
(2023年3月31日現在)	鉄道現業員	1.3 %
(正社員以外も含む)	自動車運転士	1.4 %
	自動車事務・整備	27.9 %
	全社計	6.4 %

男女の平均継続勤務年数の差異	本社事務員	男性 21.7 年	女性 16.4 年
(2023年3月31日現在)	鉄道現業員	男性 23.0 年	女性 3.4 年
(正社員以外も含む)	自動車運転士	男性 17.8 年	女性 6.0 年
	自動車事務・整備	男性 13.9 年	女性 14.5 年
	全社計	男性 18.8 年	女性 13.6 年

### 男女賃金差異（男性賃金に対する女性賃金の割合）

対象期間	2022年4月～2023年3月	全労働者	65.6 %
対象者は通年在籍者とし、賞与を含む		内正社員	82.4 %
		内非正規	61.3 %