

《女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画》

株式会社ネクスコ東日本トラスティ

女性の職場生活における活躍の推進に関する法律第8条に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1 計画期間内において出産した女性社員全員の育児休業取得を維持するとともに男性社員の育児休業取得者5人以上を目指します。

《対策》

○令和7年4月～

育児休業前後及び育児休業中の社員に対するフォローアップ等を充実させるなど、育児休業からの円滑な職場復帰を支援します。

○令和7年4月～

男性社員の配偶者が妊娠・出産したことを知った場合、上司から該当社員に対して育児休業等の制度を周知する取り組みの徹底や男性の育児関連休暇に関する社内周知の強化期間を設け、職場内の理解・意識の向上を図る。

目標2 採用において、女性の正社員採用比率3割を目指します。

《対策》

○令和7年4月～

採用担当者に女性社員を配置し、採用選考過程において女性応募者と女性社員とが直接対話できる場を多く設けます。

目標3 1人あたりの年間総実労働時間1900時間以下の維持を目指します。

《対策》

○令和7年4月～

年次有給休暇の計画的な取得及び定時退社の奨励等により、労働時間の削減を図ります。

《女性の活躍に関する情報公表》

公表項目	公表数値
係長級にある者に占める女性労働者の割合【R8. 3. 31 時点】	24. 44%
管理職に占める女性労働者の割合【R8. 3. 31 時点】	0%
男女の平均継続勤務年数の差異【R8. 3. 31 時点】	

正規雇用労働者	女性： 7. 07 年 男性： 8. 21 年

非正規雇用労働者	女性： 4. 56 年 男性： 9. 84 年

すべての労働者	女性： 4. 83 年 男性： 8. 54 年
男女の賃金の差異【対象期間：R7. 4. 1 ～ R8. 3. 31】	

正規雇用労働者	84. 2%

非正規雇用労働者	45. 6%

すべての労働者	37. 4%

【男女の賃金の差異の主な理由】

- 正規雇用の男女の差 ⇒ 男性は女性よりも管理職層（一般社員より高い賃金水準）が多いため差が生じている。
- 非正規雇用の男女の差 ⇒ 男性は正規雇用者と同種業務（正規雇用者に近い賃金水準）に従事する人数が多く、女性は同種でない業務（同種業務より低い賃金水準）に従事する者が多いため、賃金の差が生じている。
- 全労働者の男女の差 ⇒ 正規雇用者と同種でない業務に従事する女性の人数が多いため、賃金の差が生じている。

以 上