

一般財団法人 東京都営交通協力会 女性活躍推進の行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が能力を十分に発揮し、より活躍できる環境の整備を行うことで、女性をはじめとするすべての従業員が働きやすい職場とするため、以下のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日まで

2 当会の現状と課題

当会の事業は多岐にわたっており、事業ごとに事情が異なる。乗車券発売業務、駅売店事業等においては、女性従業員が多く活躍しているが、従業員数の最も多い駅業務をはじめ、清掃業務、交通警備業務、広告掲出業務等においては女性従業員が少ないため、当会全体における女性の割合は低くなっている。女性従業員が少ない事業においては、以下のような事情がある。

- ① 駅業務においては、各現場における女性用の仮泊施設、更衣室等の不足により、女性の就業可能場所・人数が限られている。
- ② 駅業務や交通警備業務は、男性中心の職場というイメージがあるため、女性の応募者が少ない。
- ③ 勤務形態が固定的であり、フレックス勤務など、個人の事情に応じた柔軟な働き方を選択することが難しい。

3 目標数値の設定

- | |
|---|
| (1) 採用者に占める女性の割合を毎年1%以上増加させる。
(2) 男性の育児休業取得率を10%以上とする。 |
|---|

4 取組内容

- | |
|--|
| (1) 女性の少ない部署で女性の採用を拡大するとともに、採用後の定着を図るため、職場環境を整備する。 |
|--|

- ・ 令和3年4月～ 女性が働きやすい職場環境を整備するため、本会内部で対応可能な課題を検討し、継続的に取り組む。
- ・ 令和3年5月～ 従業員紹介制度の周知を図る。制度の内容等について、必要に応じて適宜見直していく。
- ・ 令和3年7月～ 駅業務部では、施設の改修や増設に業務委託元の協力が必要となるため、業務委託元に対し女性用設備の増設等を要望していく。

(2) 男性の育児休業を推進するため、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境を整備する。

- ・令和3年 4月～ 男性の育児休業推進について、すべての従業員に周知を図る。
- ・令和3年10月～ 管理監督者を含めた職員に対して、男性の育児休業について研修を行う。
- ・令和4年 4月～ 男性の育児参加を促すための新たな休暇制度等について検討する。

以 上

採用者に占める女性の割合

(女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表)

(令和3年3月1日現在)

令和元年度実績

雇用管理区分	男性		女性	
	採用者数	割合	採用者数	割合
正規職員	25人	73.5%	9人	26.5%
事務職	10人	76.9%	3人	23.1%
運輸職	15人	71.4%	6人	28.6%
月給制契約職員	53人	86.9%	8人	13.1%
運輸職	49人	87.5%	7人	12.5%
清掃業務	4人	80.0%	1人	20.0%
時給制契約職員・パートタイム従業員等 ※1	84人	66.1%	43人	33.9%
運輸職	18人	72.0%	7人	28.0%
清掃業務	39人	55.7%	31人	44.3%
警備業務	16人	100%	0人	0%
その他	11人	68.8%	5人	31.3%
再雇用職員・専門的非常勤職員	3人	50.0%	3人	50.0%
合計	327人	72.7%	123人	27.3%

※1 定年退職後や再雇用の更新上限終了後に転換した者を含む。

男女別の育児休業取得率

(女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表)

(令和3年3月1日現在)

令和元年度実績

雇用管理区分	男性			女性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
正規職員	7	0	0%	2	2	100%
月給制契約職員	1	0	0%	1	1	100%
時給制契約職員・パートタイム従業員等	1	0	0%	0	0	100%
再雇用職員・専門的非常勤職員	0	0	—	0	0	—
合計	9	0	0%	3	3	100%