

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画（一体型）

阪神電気鉄道では、女性の採用を増やし、男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮することができるようにするため、次のように行動計画を策定します。

課題①

社員に占める女性の割合が低い

課題②

職業生活と家庭生活の両立支援制度にさらなる活用の余地がある。

課題③

時間外労働及び休日労働の合計が平均30時間を超過している。

目標①

2026年4月～

採用者に占める女性比率を向上させる。
(2030年度に30%以上を目指し、以降継続する)

女活法

対策

- ・学生や就職支援担当者への説明の場において、女性社員の活躍や働きやすさの訴求、キャリアプランの提示等を行う。
- ・更なる母集団形成に向け、採用チャネルの拡大の他、採用担当者に女性を配置することで情報提供力を強化し、応募意欲の向上を目指す。

目標②

2026年4月～

男性の育児休業等取得率100%を達成し、維持する。
(女性育児休業取得率100%を前提とする)

次世代法

対策

- ・私生活との両立が困難であることによる離職を防止するべく、当社の次世代育成支援に関する施策全般（法定の事項も含む。）について社員に周知するため、社内イントラネットで常時閲覧可能な状態にしておく。
- ・また、施策の導入及び改定時には、社内イントラネットへの掲載に加え、人事部報の配付等により周知を図る。
- ・月次で育児休業等の取得状況をモニタリングし、必要に応じて取得を促す。

目標③

2026年4月～

時間外労働と休日労働等の合計時間の平均を毎月30時間未満とする。

次世代法

女活法

対策

- ・適切な要員管理や人員配置を継続する。
- ・業務棚卸による業務の洗い出しや業務の平準化を継続する。
- ・フレックス制度の活用や、本社におけるノー残業デーの実施により、仕事と家庭の両立に資するメリハリのある働き方を推奨する。