

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 埼玉新都市交通株式会社行動計画

女性の採用を増やし、男女問わず仕事と家庭生活を両立しながら能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年 4月1日 ～ 2029年 3月31日まで

2. 内 容

目標1：採用者に占める女性比率を20%以上にする。（次世代・女性）

<取組内容>

2026年6月～ 採用HPや会社説明会において、女性社員の活躍事例や働き方を積極的に紹介する。

2026年7月～ 女子学生を対象とした職場見学会を、期間中1回以上開催する。
⇒学校訪問や会社説明会の機会を活用し、職場見学会への参加を積極的に勧奨する。

目標2：育児休業取得対象となった男性社員の取得率を50%以上とする。
（次世代・女性）

<取組内容>

2026年5月～ 主要会議において、管理職に対する育児休業制度の周知を継続して実施する。

2026年5月～ 一般社員に対し、育児休業制度に関する情報を定期的かつ継続的に周知する。

目標3：フレックスタイム制度が適用可能な部所において、利用率100%を目指す。（次世代・女性）

<取組内容>

2026年5月～ フレックスタイム制度を活用し、特定時間帯(18時以降)の勤務時間を20%削減する。

2026年5月～ 制度の周知と運用改善を行い、利用しやすい環境づくりを進める。

目標4：子どもが、保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「ファミリーデー」を開催する。（次世代）

<取組内容>

2026年 5月～ 社内会議において「ファミリーデー」の実施内容(開催時期、対象者、実施方法等を検討する。

2026年度～ ファミリーデーを実施し、実施結果を踏まえ継続的な実施を検討する。

【女性の活躍の現状に関する情報公開】

①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)

	全労働者	正社員	準社員
男女の賃金の差異	49.6%	77.6%	98.5%

対象期間: 2025年度(2025年4月1日から2026年3月31日まで)

賃金:基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員:出向者を除く。

②管理者に占める女性の割合 …… 0%

掲載日 2026年5月1日