

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女とも全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

<実施時期・取組内容>

- 2021年11月 人事課にて女性管理職登用に向け検討会を設置する。
- 2022年4月 検討会にて、候補者を選定する。
- 2022年6月 昇進候補者に女性管理職を2名推薦する。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

<実施時期・取組内容>

- 2021年11月 男性の育児休暇取得を促すよう社内周知する。
- 2022年4月 事業年度内において男性の育児休暇を1名以上取得させる。
- 2023年4月 事業年度内において男性の育児休暇を2名以上取得させる。

女性活躍推進法に基づく情報公表

琉球通運株式会社は女性活躍推進法改定に伴い、常時雇用する労働者が301人以上の事業所として以下の情報を公表します。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供について

(令和6年3月31日時点)

採用した労働者に占める女性労働者の割合：540名中121名	全体の22.4%
-------------------------------	----------

男女の賃金の差異について

■対象期間：令和4年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）

■賃金：基本給、諸手当、超過労働に対する報酬、賞与等を含む。

正規雇用労働者：期間の定めがない職員、嘱託職員を含む。

非正規雇用労働者：パートタイマー、アルバイトを含み、派遣社員は除く。

区分	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)
全ての労働者	11.3%
うち正規雇用労働者	68%
うち非正規雇用労働者	17%

■差異についての補足説明

<正規雇用労働者/非正規雇用労働者>

全ての労働者および正規職員労働者の約9割が男性社員のため、大きな格差が生じていると考えられる。

職業生活と家庭生活との両立について

男女の平均勤続年数の差異：4年
