

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について — JR 東日本の女性活躍は「Catch Up」から「Gear Up！」へ —

JR 東日本は、会社発足当初より、女性の採用を行ってきましたが、鉄道業には日勤の職場が少なく、配属は限定的でした。その後、1999年の労働基準法等の改正を機に、乗務員等への運用を開始し、職域拡大を中心に取り組んできた結果、JR 東日本の社員に占める女性の比率は10%、管理職比率は3%(2015年4月)にまでに伸長し、山手線の車掌の4割が女性となっております。

今後、ポスト2020を担う人材へ向けて、女性社員一人ひとりが具体的かつ明確にキャリアイメージを持つことが出来るよう、必要な対策を、スピード感をもって実施していきます。

女性活躍推進法に基づく、「一般事業主行動計画」(2016年4月1日から2019年3月31日)については以下の通りです。

■策定のポイント

これまでJR 東日本においては、女性社員の「採用」「職域拡大」がテーマでした。今後は、育成と定着、に主眼を置き、「採用」「育成・定着」「登用」の各場面において対策を立て、着実に推進していきます。

JR 東日本の社員の多くが不規則な勤務体系で就労していることから、女性社員の活躍をダイバーシティの試金石として位置付け、強力に推進していきます。

■3つの目標と取組内容

目標1 2018年度末までに、新卒採用者に占める女性比率30%以上を目指す。

このうち将来乗務員を目指す新卒採用者に占める女性比率40%を目指す。

- ・女性社員の技術力や、地域貢献など多様な事業への参画、働き方等をHP等に掲載し社内外にPR。
- ・採用活動以外に、女子学生、理系女子学生を対象とするキャリアイベント等への積極参加。

目標2 多様な働き方を実現し、すべての社員がいきいきと働き続けることのできる環境を整備する。

- ・ワークスタイル改革を推進し、就業場所を選ばない勤務スタイルを実現。
- ・社員の「働きたい」という意欲を支援するため、両立支援制度を更に深度化し、より柔軟な制度改正を検討。
- ・育児・介護期の不規則勤務へのチャレンジ支援(事業所内保育所等の増設検討)
- ・男性の育児参加環境の整備(性別に依らない役割付与風土醸成)

目標3 2018年度末までに、管理職に占める女性の比率5%を目指す(2015年4月1日時点、約3%)。

- ・能力を最大限に発揮し、活躍できる環境・機会の創設(地域異業種交流等機会創出)
- ・多様なロールモデルの紹介やグループ全体のネットワークを強化し、社員が自らキャリアプランを形成する環境を整備。