

女性活躍推進のための
ポジティブアクション

男女を問わず全ての社員が働きがいをもって十分に能力を発揮できる会社となることを目指し、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以下の行動計画を策定します。

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

1. 女性の採用率を拡大します。

目標：新卒採用における女性の採用率を25%以上とする。

- ・女性が鉄道会社で働くイメージを持てるよう訴求する採用広報を強化する。
- ・全職種において女性の採用を強化する。

2. 女性の配置箇所を増やし、働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大します。

目標：女性の配置箇所を増やす。

- ・女性用設備の整備状況等をふまえ、女性の配置箇所を増やす。

目標：働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。

- ・育児等により働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。

3. 女性管理職を増やします。

目標：女性の管理職（※）の人数を1.5倍以上（2020年度末比）にする。

※「ライン課長」及び「課長より上位の役職（役員を除く）」にある社員の合計。

- ・社外研修への派遣等を通じて、女性リーダーのキャリア意識の醸成や社外ネットワークの形成を支援する。

目標：係長・助役クラス以上の女性の人数を1.5倍以上（2020年度末比）にする。

- ・活躍する女性が登壇するセミナーを実施し、ロールモデルを紹介する。
- ・女性を対象としてキャリア意識醸成のための研修を実施する。

4. 女性が能力を発揮しやすい職場風土の醸成と制度の充実を図ります。

目標：女性が能力を発揮しやすい職場風土を醸成する。

- ・管理職等を対象とした研修を実施する。

目標：仕事と育児の両立を支援するための制度の充実を図る。

- ・勤務制度等の充実を図る。

目標：年次有給休暇取得率を80%以上にする。

- ・社員に年次有給休暇取得の意欲を行う。

5. 男性の育児参画を促します。

目標：育児休職又は育児目的休暇を取得した男性社員の割合を30%以上とする。

- ・男性社員に対して育児関連制度についての情報発信を強化する。