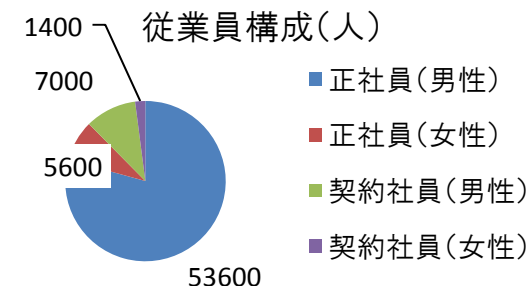


東日本旅客鉄道株式会社 【運輸業】

- ◆ 主要な事業内容 : 旅客鉄道事業、貨物鉄道事業
- ◆ 従業員数 : 約 67,600人 (うち女性 約 7,000人)
- ◆ 女性管理職比率 : 課長級 2.9%、部長級 3.1%、役員 0.0%



女性活躍推進に向けた取組経緯

- 今後、高年齢世代が大量に離職することが見込まれる中で、女性の積極採用・活躍推進を経営課題として認識。2004年に採用に係る数値目標を設定して本格的に取組を始めた。

採用に関する取組

【数値目標の設定】

- 2004年に「**2005年度以降、採用者数に占める女性の割合を20%以上とする**」という数値目標を設定。
- 目標を達成するため、募集段階でインフラ事業の社会的意義、近年のグローバルな事業展開や復興への思いなどをアピールし、会社のミッションを適格に伝えることで全体の応募者確保に努めるとともに、**女子学生向けの説明会を開催**する等の工夫を実施、上記の数値目標は毎年達成。

配置・育成・教育訓練に関する取組

【 ハード面の整備 】

- 1999年に女性の深夜業規制が解消された際、深夜帯に駅等で働く女性が増加。女性が深夜帯でも支障なく働くことができるよう、**仮眠室や更衣室等の設置**を推進。

【 各職場において女性の配置に関する課題を議論 】

- 以前は旅行部門に女性が多く配置される傾向があったが、次第に性別を問わずに適性を見て配置を進めていった結果、様々な分野へ職域が拡大。
- **従前は、女性が初めて配属される職場について人事部が個別に課題を検討、人事部から現場へノウハウを伝達**していたが、職域拡大も進んだ現在は、**各職場で女性が新たに配置されるに当たっての課題を議論**する体制に。

【 社員一人一人に対する育成計画の策定 】

- 男女を問わず一人一人の育成計画（どのような職務・課題を付与するか等）**を職場の上司が策定**し、システム内に記録・保存をし、**異動後の上司でも過去の履歴を閲覧可能**としている。
- また、男女を問わず原則として助役（* 駅長を補佐し、他の社員を指導・監督する立場）を目指すよう啓発し、**助役となるまでのキャリアイメージを意識**させている。
- これらにより、女性に妊娠・出産等のライフイベントが発生しても継続的な育成が可能、かつ、ライフイベントに際しての離職も少なくなっている。

継続就業に関する取組

【 両立支援制度を利用しても不利にならない評価制度の導入 】

- 妊娠・子育て期の女性社員が駅等の現場にも多く配置されるようになったことに伴い、育児休業のほか、短時間勤務制度（子が3歳まで）、短日数勤務制度（子が小学校3年生まで）を導入し、こうした**制度を利用しても人事評価に影響が出ない取扱い**を実施。
- 制度利用者はフルタイムの社員と比べてアウトプットの量は減ることになるが、定められた時間で指示された業務を遂行することができれば、制度利用者についても不利となる評価はしていない。

【 両立支援制度の利用によるキャリアの遅れを緩やかにするための制度 】

- 育児休業中に、**仕事に関するスキルを維持・向上させるため、社内・社外通信研修制度**を実施している。
- 育児休業中の社員については、**昇格試験等の受験資格のうち、在級年数・勤続年数について休職期間が除算されることになるが、この通信研修制度を利用することにより、休職期間が在級年数・勤続年数に換算**され、復職後により一層活躍できるチャンスを広げている。
- 社内通信研修については、冊子テキスト・冊子レポートで受講する方法と、パソコンやタブレット端末からe-Learningシステムにアクセスする受講方法とがあり、研修内容は、運転法規や営業法規等の業務知識が中心となっている。
- 社外通信研修については、会社が指定した社外団体が実施している研修を受講することができる制度であり、研修内容は、マネジメントやビジネススキル、語学やパソコンスキル等が中心となっている。

【 女性職員のネットワーク化 】

- 会社のイントラネットを利用したコミュニケーション（＊）を可能とすること等により**社員による緩やかなネットワーク作り（例：女性駅長のネットワーク、電機女子100人会議）を支援**。女性社員の継続就業意欲の向上等につながっている。

長時間労働是正など働き方の改革に関する取組

【 ワークスタイルの見直しの着実な実施 】

- 今後の高年齢層の離職を見据えると、一層、生産性を向上させる必要があると認識。
- 「会議は1時間ではなく55分で終了させる」、「会議の参加人数を見直す」等の**ワークスタイルの見直しを着実に実施**し、業務量の減少・労働生産性の向上につなげている。また、社員がこうした取組にポジティブな印象を持って取り組めるよう「メリハリワーク運動」と名付けてる。

【 マネジメント層の率先した休暇取得 】

- 駅等の現場では安全のため休む意識が根付いており、本社においてもお盆等の時期に連続休暇を取得することを奨励。**マネジメント層（人事部長など）が率先して実行**することで年休消化率は平均して9割となっている。
- このほか、水曜日を定時退社日として設定し、当日は社内放送で周知する等の取組を実施。

女性の積極登用・評価に関する取組

【 上司の人事評価項目への設定 】

- 男女を問わず原則として助役を目指すよう啓発し、助役となるまでのキャリアイメージを意識させている【再掲】だけでなく、**上司の人事評価項目に「部下を助役への昇進にチャレンジさせたこと」を設定**しており、上司にも男女ともに育成する意識を根付かせている。

雇用形態や職種の転換に関する取組

【 契約社員の正社員登用 】

- 契約社員（グリーンスタッフ）に対して年1回、正社員への登用の応募を受け付け、試験・面接により登用。
毎年100人以上を正社員として登用している。

女性の再雇用・中途採用に関する取組

【 男女を問わない中途採用 】

- 男女を問わず中途採用を実施しており、毎年500人程度採用している。
- 中途採用者と新卒採用者で人事運用に差は設けていない。

女性が活躍しやすい職場風土改革に関する取組(性別役割分担意識の見直し等)

【 両立支援制度の運用に当たる企画立案への男性社員の参画 】

- 女性中心で担っていた両立支援制度の運用に当たっての企画立案・実施等を男性社員が担当。育児休業の説明会への男性社員の参加率が向上するといった効果を得ている。