

女性活躍に関する行動計画（JR西日本）

女性の能力が十分に発揮できる環境を整備することにより、女性をはじめとする全ての社員が働きがいをもっていきいきと働ける企業となることを目指し、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 3 年間

2 当社の課題

- (1) 平成 11 年の労働基準法改正後に女性社員の採用を本格的に開始したことから、社員に占める女性の割合が低い。
- (2) 多様な働き方をする社員がその能力を最大限発揮できるよう、さらなる環境整備が必要である。

3 目標と取組み内容

目標 1 行動計画期間中に、採用者に占める女性の割合 25%以上を達成する。また、このうち新卒のプロフェッショナル採用（運輸）に占める女性の割合を 40%以上とする。

<取組内容>

- ・ 当社の魅力を広く伝える取組みを継続して実施し、さらなる応募者の確保に努める。（平成 28 年 3 月～）
- ・ 女子学生を対象とする説明会を実施する。（平成 28 年 3 月～）

目標 2 平成 30 年度末までに、管理職および指導者層の女性の人数を現行（平成 27 年度末）の 1.5 倍以上とする。

<取組内容>

- ・ ネットワークの強化、先輩事例の紹介などを通じて、社員が自身のキャリアプランを描く機会を設ける。（平成 28 年 4 月～）
- ・ 各職場の上司に対する研修などを通じて、男女ともに着実にキャリアを形成することを重視するマネジメント意識を向上させる。（平成 28 年 4 月～）
- ・ 育児など社員が抱える様々な事情を考慮した研修のあり方の検討を行う。（平成 28 年 4 月～）

目標 3 多様な社員がキャリアを継続し成長できる環境の整備を行う。

<取組内容>

- ・ 生産性を高め、より短い時間で成果を上げる働き方にシフトする。（平成 28 年 4 月～）
- ・ 育児しながら働く社員が、仕事で最大限能力を発揮できる環境の整備をさらに進める。（平成 28 年 4 月～）
- ・ 男性社員に対する育児関連制度の利用促進などにより、子を養育する社員が、男女にかかわらず育児参画することを意識づける。（平成 28 年 4 月～）