

(参考) 前回の「女性活躍に関する行動計画」で掲げた目標と取り組み内容

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。

<取り組み内容>

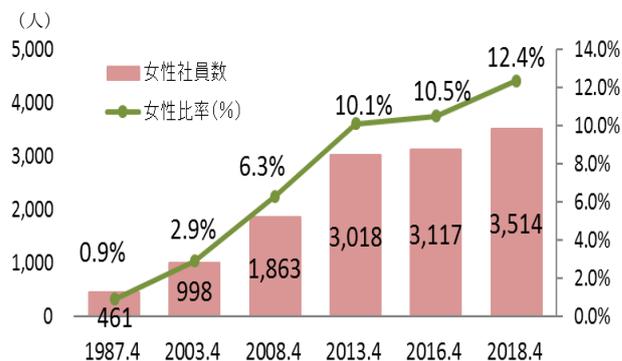
- ・女性の学生を対象とする説明会を実施する。
- ・当社の魅力を広く伝える取組みを継続して実施し、さらなる応募者の確保に努める。

<取り組みの成果>

- ・2018 年度採用において、採用者に占める女性の割合 29.9%、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 47.3%を達成。
- ・女性社員比率は増加傾向にあり、京阪神支社に所属する駅係員と車掌においては4人に1人が女性社員。
- ・技術系についても積極的な採用に取り組んでおり、計画期間中に約 130 名の女性を採用。



<女性の学生を対象とした説明会>



<女性社員数と女性社員比率の推移>

目標 2 2018 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（2015 年度末）の 1.5 倍以上とする。

<取り組み内容>

- ・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。
- ・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。
- ・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。

<取り組みの成果>

- ・女性総合職を一同に集めた研修（ネットワーク強化）、若手女性総合職を対象としたキャリアデザイン研修を実施。
- ・若手女性総合職の上司を対象にマネジメント研修を実施。
- ・育児休職者や育児に携わる社員を対象に研修を実施（情報共有、キャリアデザイン機会の提供）。
- ・ICTを活用したスクーリングの実施を試行的に開始。
- ・これらの取り組み等により、管理職および指導者層の女性の人数を、2015 年度末の 1.53 倍に押し上げた。



<キャリアデザイン研修>



<上司を対象としたマネジメント研修>

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。

<取り組み内容>

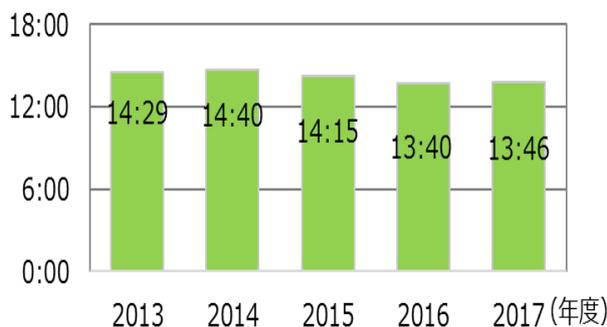
- ・生産性を高め、より短い時間で成果を上げる働き方にシフトする。
- ・育児しながら働く社員が、仕事で最大限能力を発揮できる環境の整備をさらに進める。
- ・男性社員に対する育児関連制度の利用促進などにより、子を養育する社員が、男女にかかわらず育児参画することを意識づける。

<取り組みの成果>

- ・テレワークやサテライトオフィスの試行箇所の拡大、フレックスタイム制度の適用箇所の拡大により、多様な働き方を実現。
- ・失効した年休を積み立てて使用できる休暇制度において、不妊治療による通院や入院において使用できるよう制度を改正。
- ・「治療支援休暇」として、「がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎の治療及び不妊治療」のため通院等をする場合に取得できる休暇を新設。
- ・現業機関、特に乗務員区所においては、短日数勤務制度（乗務員8日）※を導入し、泊まり勤務中心という特殊な勤務形態の中でも、乗務員として活躍できる環境の整備に注力。
- ・社内誌等で育児休職や育児に関する制度を利用しながら活躍する男性社員を紹介。また、職場で男性社員に対する育児関連制度の利用促進を実施。
- ・これらの取り組み等により、月平均残業時間の減少、男性育児休職取得率10%以上を実現。
- ・加えて、短日数勤務制度（乗務員8日）を活用して、2018年10月時点で、約20名が新たに乗務員として復職。

※短日数勤務制度（乗務員8日）

一定条件を満たした乗務員を対象とし、子が小学校3年生の年度末になるまで、ひと月の労働日数を8日減らして勤務することが出来る制度。



<月平均残業時間の推移>



<社内誌で育児に携わる男性社員を紹介>