



2019年3月29日  
東日本旅客鉄道株式会社

## 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

### 「一般事業主行動計画」の改定について

#### — JR東日本は引き続き、女性活躍及び両立支援の取組みを推進します —

JR東日本は、会社発足当初から女性の採用を行っており、1999年の労働基準法等の改正を機に乗務員への運用を行うなど、女性の職域拡大に取り組んできました。直近では、2016年4月1日から3年間の女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を一体として策定しており、その取組みの結果、女性社員比率は13.4%(2018年4月1日時点)、管理職比率は2019年1月に目標の5%に到達しました。

2018年度末で現行計画が終了することから、このたび、2019年4月1日から5年間の新たな一般事業主行動計画を策定しました。社員の働きがいを創出するダイバーシティ推進の一環として、引き続き女性活躍及び両立支援の取組みを、スピード感をもって実施していきます。

#### ■ 計画改定のポイント

これまで女性社員の「採用」「育成・定着」「登用」の各段階において取組みを推進してきました。改定に当たっては「採用」及び「定着」の取組みを継続しつつ、今後は「育成」及び「登用」の取組みを強化します。具体的には、多様な働き方の整備や職域の拡大等を一層推進して、女性社員の働きがいを更に向上させ、「登用」につながる女性の層の拡大を目指します。

#### ■ 計画の内容

目標1 新卒採用者に占める女性比率を30%以上とする。

- ・ エリア内外における採用広報を強化する。
- ・ 技術系の職種における女性採用を強化する。

目標2 職場の女性用設備の整備を推進し、すべての職場で女性社員が活躍できる環境を整える。

- ・ すべての職場で女性が働くことが可能となるよう、女性用設備の新設等を進める。

目標3 事業所内保育所の利便性を向上させ、社員の両立支援を拡充する。

- ・ 保育所の増設や社員がこれまで以上に保育所を活用しやすくするための取組みを実施する。

目標4 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ができる環境を整備する。

- ・ 勤務制度の改正やテレワークの活用などによる生産性の高い働き方を実現する。
- ・ 社員の意欲に応える活躍フィールドの拡大やダイバーシティの推進による社員の働きがいを創出する。

目標5 管理職に占める女性比率を10%以上とする(2019年3月1日時点、約5%)。

- ・ 部外研修参加等によるネットワーク形成を強化する。
- ・ 両立支援等を拡充する。