

近畿日本鉄道株式会社 行動計画

女性従業員の積極的採用と継続就労支援への取り組みを重要な経営課題として認識し、次のように行動計画を策定する。また、特に女性比率の低い鉄道現業職場を最優先して行動計画の対象とする。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間

2. 目標 **採用する** ・ **理解する** ・ **育てる** ・ **サポートする**

◆目標1：鉄道運輸部門の採用者に占める女性比率30%以上とする（・・・以下取組1）

◆目標2：女性従業員の継続就業を促進する（・・・以下取組2～5）

3. 取組内容と実施時期

取組1 女性の計画的かつ積極的採用（女性採用比率の引き上げ）

平成28年 9月～採用活動内容の検討

平成29年 3月～広報活動開始（企業説明会等）

平成29年 6月～採用選考活動開始

取組2 多様性のある職場環境づくり（女性、出産・育児、介護について理解する）

【対象：全従業員（現業職場）】

平成28年 4月 ダイバーシティ研修の実施検討、「育児・介護ガイドブック」の作成

9月 研修実施、「育児・介護ガイドブック」の配付

11月 社内誌「ひかり」へ「女性、出産・育児、介護」等について継続的に掲載

取組3 女性従業員自身が働き続けることをイメージする

【対象：女性従業員（現業職場）】

平成28年 4月 鉄道現業職場の女性従業員へヒアリング、キャリアプラン研修の実施検討

9月 研修実施

平成29年10月 社内ロールモデルの人選、紹介

取組4 女性従業員のキャリアプランを共有し、育成する

【対象：取組3対象者の上司】

平成28年 4月 上司研修の実施検討

9月 研修実施

取組5 出産・育児への不安を軽減するための各種イベント、サポートの実施

【対象：出産・育児を控えた従業員（現業職場）】

平成28年 4月 イベント・サポートの実施検討

平成29年 4月 子育てママ・パパイベント実施

平成30年 4月 プレママ・プレパパイベント実施

※鉄道現業職場以外の女性従業員への取り組みも重要課題として認識しており、今後取り組みを拡大していく。

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

平成27年度 近畿日本鉄道(株)入社

職種	男性 (人)	女性 (人)	女性比率 (%)
総合職	14	3	17.6
鉄道現業職	121	24	16.6
(うち運輸部門)	64	22	25.6
(うち技術部門)	57	2	3.4
契約	31	2	6.1
全体	166	29	14.9

平成28年度 近畿日本鉄道(株)入社 (予定)

職種	男性 (人)	女性 (人)	女性比率 (%)
鉄道現業職	130	11	7.8
(うち運輸部門)	60	9	13.0
(うち技術部門)	70	2	2.8
契約	4	1	20.0
全体	134	12	8.2

※平成28年度より、総合職は近鉄グループホールディングス(株)で別途採用

※1年毎に最新の情報へ更新