

「女性が活躍できる雇用環境の整備等」に関する行動計画

首都圏新都市鉄道株式会社は、社員の多様な考え方やスキルを生かしながら、お客様へのサービスを更に向上させるよう企業経営を行っています。

今後とも、社員の仕事と生活の両立を図り、女性が一層活躍できる職場づくりを進めます。

元気で明るい風通しの良い職場で組織の活力を育み、つくばエクスプレスと沿線地域の発展のためにチームTXで取り組んでまいります。

1 計画期間

◎ 平成28年4月1日～平成31年3月31日まで（3年間）
（一部は計画期間を前倒しして取り組む。）

（注）平成31年4月1日から平成38年3月31日までの行動計画については次期以降の計画において別途定める。

2 当社の課題

課題1：事業形態や職種のイメージ等から女性の応募者が少ない。

課題2：女性が配置される職域の拡大と勤務形態の見直しが必要である。

課題3：継続就業のための制度の改善等の検討が必要である。

課題4：開業後10年しか経過していないことから女性の管理職者がいない。

課題5：女性社員との意見交換や女性同士の交流会等が必要である。

3 具体的取組内容等

①目標1

女性が活躍できる職場であることを積極的に広報して女性の応募者の拡大を図り、計画期間を通じて女性の採用率を平均15%以上にする。

◎平成28年4月～ 学生向けの求人票等に女性の活躍を推進する企業であること等を記載して応募者拡大のPRに努める。

なお、平成28年2月から実施している平成29年度専門学校卒採用説明会において同PR等を実施済みである。

◎平成28年9月～ 高校生の採用解禁後において、同様に女性活躍推進企業であることのPR等に努めることとする。

◎平成28年12月～ 女性の社会人採用に際して、同様に女性活躍推進企業であることのPR等に努めることとする。

◎平成29年度～ 平成28年度で実施した広報活動や説明会の開催結果等を踏まえて、専門学校等の募集先の拡大や更なる女性応募者の拡大PR等を実施する。

②目標 2

駅務管理所に日勤勤務者の枠をつくとともに、施設の整備についても検討・改善を図るなど、出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する。

- ◎平成28年4月～ 配属先の見直しや業務内容の改善を行うとともに、更なる働く職域の拡大を検討する。また、施設の整備についても併せて検討を進め、順次改善を図る。
- ◎平成28年4月～ 現業長等とのヒアリングを行い、女性を日勤勤務等で配属する場合の課題や改善点を把握・検討する。
- ◎平成28年9月～ 配属可能な職場を決定し、配属のための事前研修等を行う。
- ◎平成29年4月～ 配属人事を発令するとともに、配属後のフォローアップを実施する。

③目標 3

現在制度化されている福利厚生制度の周知度を高め、その利用を推進するとともに、より一層女性が継続して就業しやすい環境の整備や制度の改善等について、検討を進める。

- ◎平成28年4月～ 制度化されている出産・育児等に関する休職期間をはじめ、社員への福利厚生制度全般について、社内掲示板で説明・掲載し、制度の理解度を深め、その利用を推進する。
- ◎平成28年7月～ 他の企業等での取り組み状況等を把握するとともに、当社での休職期間の取得状況等を踏まえて会社制度の改定を検討する。
- ◎平成28年12月～ 会社制度の改定の検討結果等を踏まえ、女性社員との懇談会等で広く意見を集約して、更なる検討をする。

④目標 4

開業して10年の当社では、直ちに女性の管理職を登用することは困難であり、今後の課題となっている。

このため、現在実施している登用試験に積極的に受験することを推奨するとともに、社内で実施する各種プロジェクトへの女性社員の積極的登用を図る。

- ◎平成28年4月～ 女性社員との懇談会や個人面接等を通じ、登用試験にチャレンジすることの啓発を行う。
- ◎平成28年4月～ 社内で実施する各種プロジェクトに女性社員を積極的に登用する。

⑤目標 5

現在実施している女性社員を対象とした懇談会を年1回以上開催して、意見交換を行うとともに、女性社員相互のネットワークづくりを推進して、女性同士が更に相談しやすい環境を整備する。

- ◎平成28年4月～ 会社幹部や現業管理職と女性社員とが自由に意見交換を行う懇談会を、随時開催する。
- ◎平成29年1月～ 実施された懇談会の意見内容を集約し、新たな制度改正等に活用する。
- ◎平成29年4月～ 順次、各年度同様に懇談会を実施していく。