



2024年3月27日  
東日本旅客鉄道株式会社

## 新たな「一般事業主行動計画」の策定について ～JR東日本は、女性活躍及び両立支援の取り組みを推進します～

- JR東日本は、会社発足当初から女性の採用を行い、1999年の労働基準法等の改正を機に乗務員への運用や女性の採用比率に関する目標を設定するなど、女性の採用と職域拡大に取り組んできました。
- このたび、2024年4月1日から4年間の新たな一般事業主行動計画を策定しました。女性も責任あるポジションで活躍することを推進する観点から「管理職に占める女性比率を10%以上とする。」という目標や、自律的なキャリア形成に関する新たな目標を設定しました。
- 社員の働きがいを創出するDE&I推進の一環として、女性活躍及び両立支援をより強力に進めるべく、新たな計画に基づく取り組みを、スピード感をもって実施します。

### ■一般事業主行動計画の策定背景と目的について

新たな計画の策定にあたり、女性の活躍フィールドをさらに拡大し、責任あるポジションで活躍することを推進する観点から、これまでの「採用」「育成・定着」「登用」の各段階における取り組みの継続に加え、「活躍」の取り組みを追加しました。女性社員の自律的なキャリア形成支援を推進するとともに、性別を問わず制度の周知機会を拡大するなど両立支援を強化することにより、社員の働きがいを更に向上させ、「育成・定着」や「登用」につながる女性の層の拡大を目指します。

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画  
[https://www.jreast.co.jp/company/pdf/actionplan\\_joseikatsuyaku.pdf](https://www.jreast.co.jp/company/pdf/actionplan_joseikatsuyaku.pdf)
- ・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  
[https://www.jreast.co.jp/company/pdf/actionplan\\_jisedaihou.pdf](https://www.jreast.co.jp/company/pdf/actionplan_jisedaihou.pdf)

### ■策定目標について

- 目標1 採用者に占める女性比率を35%以上とする。
- 目標2 10事業年度前およびその前後の年度に採用された女性社員の定着率を85%以上とする。
- 目標3 男性社員の育児休職等取得率を85%以上とする。
- 目標4 管理職に占める女性比率を10%以上とする。
- 目標5 自律的なキャリア形成に資する応募型の研修等に挑戦する社員に占める女性比率を25%以上とする。



事業所内保育所の利便性向上により、  
育児と仕事の両立を支援



自律的なキャリア形成に資する  
応募型研修等への積極的な挑戦を支援

## ■策定計画の内容について

- 目標 1 採用者に占める女性比率を 35%以上とする。(2024 年度採用予定者実績 : 31.8%)
- ・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。
  - ・経験者採用における女性採用を強化する。
- 目標 2 10 事業年度前およびその前後の年度に採用された女性社員の定着率を 85%以上とする。  
(2023 年度実績 : 82.5%)
- ・育児、介護等と仕事の両立支援を推進する。
  - ・社員の多様なキャリア形成を支援する。
- 目標 3 男性社員の育児休職等取得率を 85%以上とする。(2022 年度実績 : 43.7%)
- ・両立支援制度の周知を強化する
  - ・性別を問わず、育児と仕事の両立支援を推進する
- 目標 4 管理職に占める女性比率を 10%以上とする。(2024 年 2 月 1 日時点実績 : 7.7%)
- ・多様なロールモデルを提示するとともに、女性社員のネットワークを強化する
  - ・特に技術系における女性社員の育成を強化し、活躍の場を拡大する。
  - ・社外研修の参加等による女性管理職候補社員の育成と両立支援を推進する。
- 目標 5 自律的なキャリア形成に資する応募型の研修等に挑戦する社員に占める女性比率を 25%以上とする。(2019~2023 年度実績平均 : 18.2%)
- ・自律的なキャリア形成に資する応募型の研修等(社内公募制、社内・社外研修等)を実施、拡大する。
  - ・特に技術系における女性社員の育成を強化し、活躍の場を拡大する。
  - ・育児等により長期の研修等に参加できない社員のリスクリング機会を創設する。

## ■これまでの取り組みについて

現行の一般事業主行動計画(2019 年 4 月 1 日~2024 年 3 月 31 日)に基づく取り組みの結果、すべての目標を達成しています。今後も女性活躍及び両立支援の取り組みをいっそう推進していきます。

- 目標 1 新卒採用者に占める女性比率を 30%以上とする。
- ・2024 年度新卒採用における女性比率 30.4% (2024 年 2 月 1 日)
- 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。
- ・整備対象としているすべての職場において、女性社員が活躍できる環境の整備が完了(2024 年 3 月 27 日時点)。
- ※グループ会社等に業務を委託している駅等を除く。  
※近接の職場と休養設備を共用する箇所等を含む。
- 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。
- ・エリア内に 14 箇所設置 (2024 年 2 月 1 日)
  - ・24 時間保育、社員向け利用料の見直し等を実施。
- 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。
- ・現業機関における柔軟な働き方の導入。
  - ・副業、テレワーク、ワーケーション等の実施。
  - ・両立支援休暇・休職の充実。
- 目標 5 管理職に占める女性比率 10%以上とする。
- ・実績 10.8% (2024 年 2 月 1 日)
- ※「管理職」の定義には現業機関、企画部門等で管理的な業務を行う職制の社員を含む。
- ・部外研修参加等によるネットワーク形成を強化。
  - ・両立支援等を拡充。