

2020 年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	東海旅客鉄道株式会社		
従業員数(うち女性の数)	18,282 人 (2,076 人)		※ 2020 年 3 月末時点
女性従業員数の推移(直近 3 年間の推移)	1,997 人 (2018 年 3 月末)	2,041 人 (2019 年 3 月末)	2,076 人 (2020 年 3 月末)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2016 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日までの 5 年間	
女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値	目標 育児休業の取得に関して、計画期間中の育児休業取得率を男性…3%以上 女性…100% とする。	現状値 (H30) 男性 14.7% 女性 100% (H29) 男性 8.3% 女性 100% (H28) 男性 6.4% 女性 100%
女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組）	<ul style="list-style-type: none"> ・2015 年度から 1 歳以下の子がいる男性社員が最大 5 日間、育児理由により有給で休暇を取得できる制度を導入 ・2017 年度からは、育児等を理由に退職した社員を再雇用する制度を導入 ・2018 年度からは、育児等を理由として月に最大 8 日の休暇（無給）を追加で取得できる短日数勤務制度及び地域限定運用を原則とする社員が特定の理由により勤務エリアを変更できる制度を導入 ・2019 年度からは、夜勤従事回数を緩和する制度を導入（夜勤制限が取得できない社員であっても、4 回／月、夜勤に従事すれば良いこととする制度） 	
取組の効果	各種制度の充実に積極的に取り組んできたことにより、女性の育児休業取得率は 100%を維持しており、男性の取得率も向上してきている。両取得率は既に世間水準を上回っているが、今後もさらに、社員が積極的に育児を行うことを後押しすべく、各種制度のより一層の充実に努める。	

2 新たな取組や力を入れている取組、PR 事項等について

2020 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、PR 事項等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進のための社内広報誌を発刊 ・活躍している女性を紹介するセミナーを開催 ・4 月から小学校の育児休暇制度を導入（子が小 1 の 4 月～ 5 月に、希望する日に休暇を取得できる制度）
------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 コロナ禍を受けて取り組んだ（強化した）取組や PR 事項、取組によって見えた課題等について

コロナを受けて取り組んだ（強化した）取組や PR 事項、課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度を導入 ・時短社員にフレックス勤務を拡大
---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

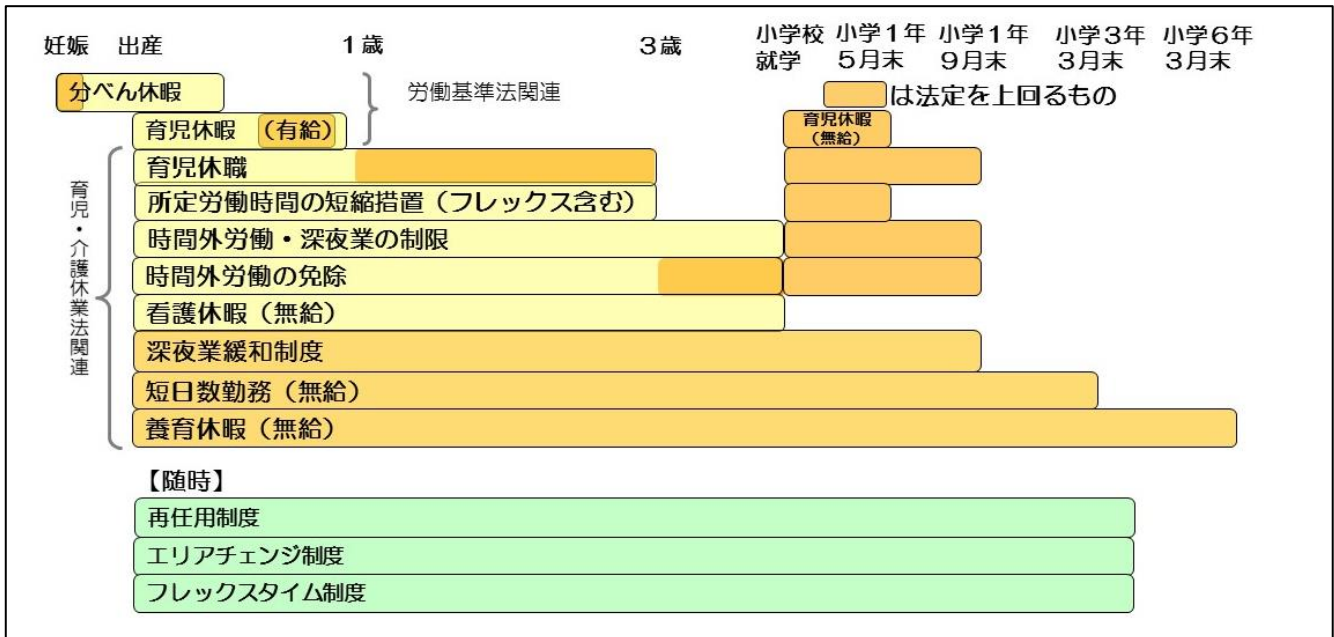
※2,3 に関する 力を入れている取組や PR したい事項が分かる資料（A4 サイズ・1 枚程度） を ご提出ください。本紙及び提出いただいた資料は、県ホームページにて公表いたします。

女性活躍促進に向けた取組について

(東海旅客鉄道株式会社)

1. 子育て支援の方向性

当社は鉄道業を主体とする会社であり、非現業部門は日勤勤務、鉄道の現業部門は泊まり勤務が主体となっています。したがって、当社の子育て支援は、日勤勤務の社員を支援する制度に加えて、泊まり勤務の社員が育児休職、短時間勤務、日勤勤務を経て、泊まり勤務に復帰するまでをサポートできる制度を整えている点に特徴があります。



2. 育児支援制度

【小学校の育児休職制度等】(2016年度～)

小学1年生の子を養育する社員が、4月1日から最大半年間、育児休職、深夜業制限又は時間外労働の制限・免除を取得できる制度

2021年度から、小学1年生の子を養育する社員が、4月1日～5月末まで日数の上限なく無給休暇を取得できる制度、同じく小学1年生の子を養育する社員が、4月1日～5月末まで所定労働時間の短縮措置(いわゆる「時短措置」)を取得できる制度を導入

【再任用制度】(2017年度～)

育児、介護及び配偶者の海外転勤を理由としてやむを得ず退職した社員で、選考を経て合格した者を改めて雇用する制度

【短日数勤務制度】(2018年度～) ※現業部門の社員向け

現業部門等で小学3年生以下の子を養育する社員が最大4日/月の無給休暇を取得できる制度
2020年度から、無休休暇を取得出来る日数を8日/月に拡大

【エリアチェンジ制度】(2018年度～)

地域限定社員が、育児・介護に伴うやむを得ない事情を有し、本人が希望した場合で、業務上支障のない場合には、通常勤務するエリアを跨いだ人事異動を実施する制度

【フレックスタイム制】(2018年度～)

非現業部門にフレックスタイム制を導入

2021年度から時短措置適用社員向けのフレックス制度を導入。3歳以下の子を持つ社員及び小学1年生の子を養育する社員が取得可能(小学1年生の子を養育する社員は4月1日～5月末まで)

【深夜業緩和制度】(2020年度～) ※現業部門の社員向け

現業部門において、小学校就学の始期から半年を経過するまでの子を養育する社員が希望した場合、深夜業の従事回数を4回/月までに緩和する制度

【養育休暇制度】(2021年1月～)

小学6年生の終期に達するまでの子を養育する社員が希望した場合、5日/年の無給休暇を所得できる制度。