

# 女性活躍推進行動計画

株式会社ジェイアール西日本ウェルネット

ジェイアール西日本ウェルネットは、JRのOBが中心の会社からプロパー社員が活躍する会社へと世代交代を進めてきました。当社は社員一人ひとりがかげがえのない財産(人財)であることから、継続的な社員の待遇改善や人財の確保・育成に力点をおいた取組みを推進してきました。今後更に加速する世代交代に対応するため、当社のプロパー社員のうち約6割を占める女性が能力を十分に発揮し、会社の中核を担いますます活躍する会社となることを目指します。「女性のキャリア形成支援」を柱として、次のように行動計画を策定します。

1 計画期間 2018年4月1日～2023年3月31日

2 当社の課題

- (1) 新たな業務に積極的にチャレンジできる環境が整備できておらず、社員の成長を十分に促進できていない。
- (2) ワークライフバランスの向上に関する制度を利用しやすい風土が十分に醸成できていない。
- (3) プロパー社員は女性の比率が高いが男女とも勤続年数が浅く管理監督層に達していない。
- (4) 管理監督層社員は親会社からの出向者・OBが多く男性中心であり、女性の割合が極端に少ない。

3 内容

目標1 社員等がより成長し、長く働くことができる環境づくりを行う。

<対策>

- ・ 社員が新たな領域でチャレンジすることで、より成長できるように担務変更や人事異動等を活用する。  
【2018年度以降継続】
- ・ 計画的な担務変更に向けた日々のOJTの推進や、社員一人ひとりの自己研鑽を促進する支援制度の充実【2018年度以降継続】
- ・ ワークライフバランスに関して利用可能な制度の社員・管理者への周知徹底【2018年度以降継続】

目標2 管理監督層以上における女性の割合を2022年度末までに10%以上にする。

<対策>

- ・ 小規模事業所の責任者への配置や、事業変革・創造に向けたプロジェクトへの参画等を通じて能力、意識の一層の向上を図る。【2018年度以降継続】
- ・ チャレンジングな目標管理のもと、人事評価制度による面談等を通じた女性社員の意識向上を図る。  
【2018年度以降継続】
- ・ 管理監督層の候補者となる女性社員を育成するために、管理者としての知識・技能の習得に向けたキャリアアップ研修の実施【2018年度以降継続】

目標3 2018年度以降採用者における女性比率50%以上を維持する。

<対策>

- ・ 当社の魅力を広く伝える取組みを継続して実施し、さらなる応募者の確保に努める。  
【2018年度以降継続】