

伊豆箱根鉄道株式会社
一般事業主行動計画

グループ全体の多様な社員一人ひとりが自分の能力と熱意を最大限に発揮できる職場風土を醸成するために、ダイバーシティ推進目的の浸透と定着をはかり、それぞれが仕事と家庭生活を両立させながら、心身共に安心して健康に業務を続けることのできる職場環境の整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2026年4月1日～2031年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性管理職数

課題2：働き方の多様化

3. 定量的目標

- ・女性管理職比率を2030年度までに10%以上とする
- ・男性社員における育児休業取得率100%を維持する
- ・フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を2030年度までに10%削減する

4. 取組内容

2026年4月1日より以下のとおり実施する。

取組1：女性管理職比率の向上

〈対策〉

- ・女性管理職比率向上の必要性およびキャリア意識醸成を目的とした研修実施
- ・女性がより高度な知識・スキルを身に着けるための「SEIBU Women's College」への参加継続
- ・仕事と育児の両立の支援制度の周知
- ・女性が鉄道会社で活躍するイメージが持ちやすい広報活動の強化

取組2：ダイバーシティに対する意識向上

〈対策〉

- ・階層別研修におけるダイバーシティに関する認知・理解促進のための研修実施
- ・「D&I検定3級」の取得

取組3：働きやすい職場づくりの推進

〈対策〉

- ・育児介護休業法に関する制度周知および家族の介護支援状況の把握による介護休業の取得促進
- ・現業職場における半休取得に向けた体制構築
- ・働き方に制約のある社員が活躍できるよう、テレワーク導入の他、各種休暇が取得しやすい職場環境づくりの徹底
- ・業務効率化および業務量適正化による負担集中の防止
- ・積極的な採用活動および社員育成による人員配置の最適化
- ・業務内容の精査および時間管理の徹底による退社しやすい職場風土の醸成
- ・休業中の社員が会社の各種情報を共有できる環境整備の実施
- ・安心してキャリア再開できるためのカムバック制度の活用

以上