

2025年11月20日

「DE & I 推進ロードマップ」の策定について

当社は、「JR貨物グループ中期経営計画2026」に掲げる「人権尊重と企業の成長を両立するDE & Iの推進」を体系的に推し進めるために、「DE & I 推進ロードマップ」を策定しました。今後は、当該ロードマップに則り、DE & Iに関する各種施策を実行していきます。

1. DE & I 推進ロードマップについて

2029年度までの事業年度を3期に分け、期別に目標およびKPIを設定し、各種施策について「意識改革・風土醸成」及び「多様な人材の働きやすさ向上」の2つのカテゴリに分けロードマップとしてまとめています。

期	期別目標（概要）	主な取り組み案
第1期 ～2026年度	風土醸成 女性活躍推進 ／障がい者雇用促進	・女性活躍推進キャラバン ⇒抽出課題の解決 ・障がい者就労環境改善キャラバン ⇒抽出課題の解決 ・社外メンター制度導入（女性社員）
第2期 2027・2028年度	多様な人材の活躍推進 コミュニティ構築	・女性リーダー他社交流・勉強会 ・育児／介護と仕事の両立支援制度拡充 ・同性パートナーシップ制度導入 ・ERG*（当事者コミュニティ）の構築
第3期 2029年度	組織全体のパフォーマンス 向上	・各種研修 ・ERG*（当事者コミュニティ）の確立

* Employee Resource Group の略

第1期

社員一人ひとりが個の尊重に取り組む組織風土を醸成するとともに、女性活躍推進及び障がい者雇用促進のための具体的施策を実行する

第2期

多様な人材の働きやすさを向上させる取り組みに注力し、社員が思いを共有することで安心と連帯を感じられる社内コミュニティを構築する

第3期

社員が能力を最大限発揮することができる働きやすく働きがいのある環境・体制を実現させ、組織全体のパフォーマンス向上に繋げていく

Diversity

多様性

労働者における女性の割合

7.5 %以上

7.8 %以上

8.0 %以上

Equity

公平性

労働者における障がい者の割合

2.7 %以上

2.7 %以上

2.7 %以上

Inclusion

包摂性

社内意識調査において、「JR貨物では、社員が能力を存分に発揮できるよう適切な配慮・支援が行われている」と回答した社員の割合

65 %以上

75 %以上

80 %以上

社内意識調査において、「JR貨物では、社員一人ひとりが互いの違いを尊重し合って仕事に取り組むことができる」と回答した社員の割合

65 %以上

75 %以上

80 %以上

外部指標認定

◆えるぼし1つ星

◆えるぼし2つ星

◆PRIDE指標シルバー

◆PRIDE指標ブロンズ

～2024年度

2025年度

2026年度

2027年度

2028年度

2029年度

第1期：風土醸成・女性活躍推進 / 障がい者雇用促進

第2期：多様な人材の活躍推進・コミュニティ構築

第3期：組織全体のパフォーマンス向上

意識改革
風土醸成

＞ダイバーシティ WG設立

＞制度・DE&I推進G設立

＞DE&I研修（経営層）

＞DE&I研修（全社員）

＞社員向けトップメッセージ発信

＞公式HP上に専用ページ開設

＞DE & Iマネジメント研修（管理職）

＞全社員向けeラーニングコンテンツの配信

＞WGメンバー向け教育

2026年度以降：定期開催

2026年度以降：新入社員研修にて実施

2026年度以降：新任管理職研修にて実施

ワークやディスカッションを通じた理解の深度化（WGメンバーが主導）

勉強会や研修の継続開催（DE&I推進を主導するために必要な知識・スキルの習得）

社内報・全社ポータル等を活用した継続的な情報発信

多様な人材の働きやすさ向上

女性

＞女性活躍推進チャラバン

障がい者

＞法定雇用率2.3%達成（2024）

育児

＞産休・育休ハートブック発行

育児

介護

＞仕事と育児・介護の両立支援制度整備（休職/休暇/時短勤務など）

＞在宅勤務制度導入

＞フレックスタイム制度導入

＞仕事と介護・育児の両立セミナー開催

育児

LGBTQ+

＞配偶者同行休職制度導入 ※同性パートナーを含む

女性

＞女性活躍推進チャラバン実施

障がい者

＞障害者職業生活相談員の増員

障がい者

＞法定雇用率2.5%達成

＞受入職場向け研修

抽出した課題の解決施策実施

＞女性

＞えるぼし1つ星認定

抽出した課題の解決施策実施

障がい者

＞障がい者就労環境改善チャラバン実施

障がい者

＞現業機関への職域拡大

＞ERG構築(※1)

女性

＞社外メンター制度導入

女性

＞キャリアデザイン研修（総合職女性社員）

女性

＞ERG構築(※1)

障がい者

＞法定雇用率2.7%達成

女性

＞女性リーダー他社交流・勉強会

女性

＞えるぼし2つ星認定

障がい者

法定雇用率2.7%引き上げ後も継続達成

育児

＞くるみん取得

LGBTQ+

＞同性パートナーシップ制度導入

育児

介護

＞ERG構築(※1)

育児

介護

＞両立支援制度拡充

介護

＞仕事と介護の両立支援ハートブック作成

LGBTQ+

＞アライ可視化の取り組み（※2）

LGBTQ+

雇用形態

＞ERG構築(※1)

LGBTQ+

＞PRIDE指標ブロンズ認定

病気

＞ERG構築(※1)

LGBTQ+

＞PRIDE指標シルバー認定

（※1）ERG……従業員リソースグループ（企業の中で共通の特性をもつ従業員により構成される組織）

（※2）アライ……LGBTQ+の理解・支援者