

T 鉄道株式会社における女性社員の活躍状況

3年3組38番 竹田千春

企業が社会的課題にどのように取り組んでいるか、私は将来、鉄道会社で働きたいと考えているので、T 鉄道株式会社（以下、T 鉄道とする）の取り組みについて調査することにした。企業の社会的課題への取り組みは多岐にわたるが、鉄道会社というと男社会というイメージがあるので、今回の調査では特に鉄道会社における女性社員の活躍状況に焦点を当てることにした。

T 鉄道では ESG 活動について『統合報告書』という名称で公開している。女性の活躍状況については「DE&I」（多様性（Diversity）、公平性（Equity）、包摂性（Inclusion）の意）という項目の中で次のようにまとめられている。

女性活躍推進は、当社のダイバーシティマネジメントの重要なテーマと認識し、女性活躍推進部署を設置するなど、特に注力してきました。1990 年より女性総合職の採用を開始し、採用・配属・登用・処遇を性別差なく実施し続け、女性向けセミナーも実施しています。その結果、女性管理職は着実に増加してきており、女性管理職比率は、2023 年 3 月末時点で 18.9%となっています。また、新卒女性総合職採用比率は 35.5%に達しています。（『T 鉄道株式会社 統合報告書 2024』）

別の箇所には、グループ企業で 12 名の女性が社長に就いているとの記述も見られ、T 鉄道における女性活躍は質・量ともに充実していることが認められる。

それでは、なぜ、T 鉄道は女性社員の活躍推進に注力しているのだろうか。報告書ではその理由を二点あげている。第一に「同質性の高い組織」は「お客様に選ばれる企業でありつづけることはでき」ないことである。これは社会的眼差しへの配慮、消費者・利用者を意識した理由だということができる。第二は「多様性を生かす組織づくり」の重要性という観点からの女性活躍の推進であり、これは社員向けのメッセージだと考えられる。T 鉄道は「ジェンダー、年齢、障がい、性的指向、家庭環境、経験、価値観などといった、さまざまなちがいが企業そのものの力になると考えており、TV コマーシャルの「ちがいをちからに」というスローガンにあるような企業活動を展開しているのである。

今回の調査を通して、一見、男社会だと見える鉄道会社も、実は本気で女性社員の活躍推進に取り組んでいることが理解できた。それは企業の倫理観に基づくものでもあろうが、それ以上に、社会的課題への取り組み自体が企業そのものの

力になる、企業の経済成長に結びつくものであるという ESG の考え方にそったものであると考えられる。

企業は CSR から ESG という大きな流れの中にあることを実感させられる調査でもあった。

[参考文献]

https://x.x.x.x.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html (2024 年 9 月 13 日閲覧)