

男女共同参画への取り組み

男女共同参画へのプログラム

労働基準法などの改正を受けて、JR東日本グループでは女性の採用を拡大すると同時に、仕事と育児の両立支援は企業の社会的責任のひとつとの認識を強めてきました。しかし、職場によっては戸惑いや理解不足といった傾向が残っていることも否めません。

そこで、女性社員の働きやすい環境の整備に向けて「Fプログラム」を2004年4月に開始、男女社員の働きがいの向上やその家族の幸福の実現に向けて取り組みを開始しました。

同プログラムは、女性社員を対象とした取り組みと、女性に限らず職場全体の風土改革を進める取り組みに大きく分けられます。各々の取り組みを推進すべく5つの柱が定められていますが、そのうちの「女性社員の採用及び活躍の場の拡大」と「仕事と育児の両立を支援する制度の充実」から、現場第一線の活躍と再就職支援制度の活用事例をご紹介します。

現場第一線で活躍

入社以来12年間のびゅうプラザ勤務を経て、酒匂とも江さんが品川駅助役となったのは2005年4月。助役は、駅長、副駅長に次ぐ管理者です。

「みどりの窓口や改札などの営業関係を担当しています。入社以来ずっとびゅうプラザで仕事をしてきたため、駅の仕事は毎日が勉強です。広い視野で会社を知りたいと思っていたので、とてもやりがいを感じています。」

品川駅のみどりの窓口には23人の女性社員がいて、「女性の上司が来てくれてうれしい」「女性も管理者になれるのですね」と言われ、気持ちが引き締まったそうです。「圧倒的に男性が多い職場のなかで、女性の管理者として働くことにはかなりプレッシャーがかかりますが、あまり気負わずに頑張っています」



「これからは女性の職域も広がっていくので、女性社員も目標を持って頑張りたいです」

品川駅助役
酒匂 とも江

再就職支援で経験を活かす

再就職支援制度とは、退職時に人材登録を行い、JR東日本グループへの正社員採用、人材派遣などの雇用情報の提供を受けることができる仕組みです。「チャンスがあればまたJR東日本で働きたかった」と話すのは、この仕組みで実際にびゅうワールドに再就職した倉持かつらさん。駅旅行センターやびゅうプラザで勤務経験のある倉持さんは、子どもの小学校入学をきっかけに退職。しかしFプログラムの導入で、これまでの経験を活かせる職場への復帰を実現させたひとりとなりました。

「職場や周囲の皆さんから支援・協力してもらいながら、何とか仕事と育児を両立させることができました。今は感謝の気持ちでいっぱいです」と話す一方、上司であるびゅうワールドの取締役企画部長の浦野さんは「求めていた人材とマッチして、大変助かっています」と話しています。



「子どもたちも、働く私の姿を見て“自分たちもしっかりしなきゃ”という意識が芽生えたようです」

びゅうワールド
倉持 かつら

今後の展開

女性の活躍をめざした事例をご紹介しましたが、JR東日本では「職場の雰囲気・風土の改善」が極めて重要な柱であると認識しています。今後も継続して、経営陣自らが率先して行うとともに、2005年度からはガイドブックを男性社員も含めた全社員に配布するなどして推進しています。

Fプログラム 5つの柱

- 1 女性社員の採用及び活躍の場の拡大
- 2 仕事と育児の両立を支援する制度の充実
- 3 女性管理職等社員の増加に向けた取り組み
- 4 職場の雰囲気・風土の改善
- 5 女性社員自身の意識改革に向けた取り組み