

女性社員のさらなる活躍に向け、「Fプログラム」をスタートします

2004年3月30日

当社は、多様な人材の活用を通じて企業競争力を強化するという観点、また、女性社員の活用や仕事と育児の両立支援は企業の社会的責務であるという観点から、女性社員がより一層その能力を発揮できるように、4月より「Fプログラム」をスタートします。

従来鉄道は男性が中心に担ってきた産業でしたが、女性が働きやすい環境の整備を体系的に実施することで、これまで以上に、いきいきと活躍する女性社員を増やしていきます。

「Fプログラム」の意味...「Female」「Family」などの頭文字を取り、女性社員の活躍や、仕事と育児・家庭の両立支援などの意味を込めています。

主な取組項目

1. 女性社員の採用及び活躍の場の拡大

採用拡大 2005年度以降、採用者数に占める女性の割合を **20%以上**に拡大します。

活躍の場の拡大 **車掌・運転士**等への女性社員の運用を従来以上に拡大します。

2. 仕事と育児の両立を支援する制度の充実(すべて2004年4月実施)

育児休職期間の延長

育児休職期間を、現行の「子どもが1歳に達するまで」から「子どもが**2歳**に達するまで」に延長します。

再就職支援制度の導入

結婚・出産・育児等を理由に退職した社員を対象に、当社及びグループ会社への再就職支援制度を導入します。

育児支援金の支給

仕事と育児を両立している社員に対して、育児支援金を支給します。

子どもが小学校入学まで、子1人につき月額5,000円(J R東日本社員共済会より)

「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の配布

両立支援に関する制度などについて、妊娠・出産・育児の段階別にわかりやすく解説したガイドブックを配布します。

3. 職場風土の改善及び意識改革の推進

職場における男女共同参画意識の徹底に向け、啓発パンフレット(日本経団連作成)を配布したり、管理者を対象とする研修を実施したりします。

女性社員自身の意識改革を図るために、講演会、意見交換会を実施します。