



case 12 運輸業・郵便業

東日本旅客鉄道株式会社

「誰もが活躍できる」をキーワードに、職種にかかわらず選択できる育児・介護勤務(短時間勤務・短日数勤務)を導入

2004年よりポジティブ・アクション[Fプログラム]をスタート。発展させる形で2009年より「ワーク・ライフ・プログラム」を開始。多様な人材を活用・育成する企業文化を育むための取組みとして位置付け、仕事と育児・介護の両立支援のための制度を充実するべく取り組んできました。駅勤務など不規則勤務職場においても、工夫を重ねて6時間の短時間勤務を導入するとともに、月に4日の育児・介護休日を付与する短日数勤務制度を導入し、様々な選択肢を提供することで、仕事の継続を可能にしています。

企業プロフィール

設立: 1987年 事業内容: 運輸業
本社所在地: 東京都渋谷区 従業員数: 59,130名 (うち女性4,710名)

会社発足時は、女性社員比率向上、女性の職域拡大、就業継続が重要テーマ

当社は、国鉄分割民営化を経て1987年に発足、当初は女性社員は0.8%と大変少数でした。翌1988年から大卒の女性社員の採用を開始し、1991年からは、旅行業部門などで働く女性社員の採用を開始しました。1999年に労働基準法が改正され、女性の深夜労働が解禁されたのを機に、2000年からは乗務員への運用も開始し、順次職域を拡大していきました。駅業務や乗務員などの業務は当直も伴うため、女性社員の受け入れには、宿泊施設やトイレ・バスを新設することも必要でした。女性の採用数の増加や職域拡大の結果、今日、2000年以降に入社した女性が結婚適齢期にさしかかっており、育児休業を取得したり、短時間勤務を利用する人が増えてきています。

特徴的な制度と取組み

- 育児休業期間は満3歳まで。
- 3歳までの子を養育する社員、または、要介護者がいる社員が取得可能な短時間勤務制度。
- 小学校3年生までの子を養育する社員、または、要介護者がいる社員が取得可能な短日数勤務制度(通常の休日の他、月4日の育児・介護休日を設けることができる)。

人事部 課長
ダイバーシティ
推進グループリーダー
松澤 一美(右)
人事部
ダイバーシティ
推進グループ
北村 まり(左)



「ワーク・ライフ・プログラム」の下、育児・介護期の働き方の選択肢を拡大

そうした事情を背景に、当社ではポジティブ・アクション[Fプログラム]を2004年にスタートし、女性社員比率向上や女性の能力発揮・活躍などの目標を定め、取組みを実施しました。取組みにより、一定の成果を得ましたが、「女性社員向けのもの」という意識が強まり、女性だけでなく男性も含めた「ダイバーシティ」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、「ワーク・ライフ・プログラム*」を2009年にスタートしました。同プログラムの下、2010年より3歳までの子を養育する社員や要介護者がいる社員が取得可能な短時間勤務制度を導入しました。さらに、小学校3年生までの子を養育する社員や要介護者がいる社員が取得可能な短日数勤務制度(通常の休日の他、月4日の育児・介護休日を設けることができる)を導入し、育児・介護期にあたる社員が、制約がありながらもいきいきと働き続けることができるよう、取得できる勤務制度の選択肢を増やしました。

※ 多様な人材がその能力を最大限に発揮し、仕事上の責任を果たすとともに、やりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことのできる企業を目指すためのプログラム。

職種にかかわらず、すべての社員が仕事と育児・介護の両立をできるように

駅業務や乗務員等の社員は、365日、泊まり中心の交代勤務で働いています。朝・夕にお客さまが集中する通勤帯は、まさに保育園の送迎の時間帯とも重なり、駅業務や乗務員等の勤務において、短時間勤務を導入するというのは大変難しい状況でありました。また、特に乗務員のシフトは、複雑な勤務で構成されており、ダイヤ改正時以外での変更は難しく、短時間では効率的なシフトが組めないといったロスも生じる状況でした。しかし、「誰もが活躍できること」と「職種にかかわらず仕事と育児・介護を両立できること」という考えをベースに、仕事と育児・介護を両立する社員をできる限りサポートしたいとの思いから、シフトの見直しに着手し、駅業務や乗務員等においても短時間勤務が可能になりました。こうした短時間・短日数勤務をはじめとする各種両立支援については、「仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を全社員に配布したり、イントラネットなどにおいて制度利用者の体験談を掲載するなど、情報提供を行い、両立支援の企業風土醸成に取り組んでいます。制度を利用しやすい取組みを行った結果、短時間勤務制度については、過去2年間に育児では男性4名、女性は159名、介護では男性6名、女性1名の利用者が出ています。

従業員の声

第1子出産後はフルタイム勤務で復帰、第2子出産後は「短日数勤務」を利用することで密度の濃い勤務スタイルを実現



事業創造本部
開発戦略部門
天池 千恵

● 利用した制度：育児休業2回、短時間勤務、短日数勤務
2001年に入社。みどりの窓口での切符販売などを経て株式会社アトレに転出、その後マーケティング開発部所属中に結婚しました。そして2008年の第1子出産を機にJR東日本の事業創造本部に復職し、現在は同部の開発戦略部門に所属して、駅ビルや駅リニューアル時の商業開発案件を担当しています。第1子を出産し育児休業から復職したときは、フレックスタイムを利用しながら、フルタイム勤務をしていました。所定の勤務時間は9時20分から18時までですが、育児のために8時50分から17時30分までに勤務時間をずらして対応していました。その後第2子出産の際に育児休業を取得し、2011年に復職しました。子どもが2人になると、子どもが1人のとき以上に、タイムマネジメントが大変です。ベビーシッターを活用したり、子どもの送り迎えにタクシーを利用して工夫をしていますが、仕事と家庭のそれぞれに必要な時間をつくることに、今も苦労をしています。仕事においては、1週間の時間別作業スケジュールを作成して、何をすべきかをいつも意識することで、これまでよりも効率よく働く工夫をしています。第2子の保育園が、第1子の通う保育園と別だったこともあり、第2子の育児休業復職時には短時間勤務制度を利用しました。その後、自分の仕事の状況を鑑みて、短日数勤務制度に変更しましたが、仕事とそれ以外とで、メリハリをつけていくことを心がけています。月に4日の育児・介護休日に、子どもと一緒に過ごすことで、心にゆとりが生まれ、仕事に対しても子育てに対しても、さらにはがんばろうという気持ちが出てきます。現在、上司からの「できる範囲で目標を設定して頑張っていけば良い」とのアドバイスにも支えられて、以前よりもさらに高いモチベーションをもって仕事に取り組むことができます。