



何事も決めつけず、 使えるものは何でも使うことも 大事です

これまでの経歴

私は総合職として当社に新卒で入社し、2002年10月に鉄道事業本部工務部施設課に配属となりました。この部署では鉄道駅施設や関連する商業施設の計画、設計、工事管理等を行っており、建築系の女性総合職の配属は私が初めてでした。鉄道駅施設の工事はほとんどが夜間に行われるため、夜間工事の立会いもあるなかなかハードな職場でしたが、当時の上司がとても理解のある人であったため、多くの経験を積むことができました。

2011年3月に第1子を出産、翌年4月に職場復帰し、それと同時に同じ本部内の人事育成課に異動し、採用や技術系専門職向けの教育研修等を手がけました。その後、2013年6月に第2子を出産。10月に復職と同時に現在の部署に異動となり、課長補佐に昇進しました。

職場復帰に向けた不安と努力

第1子は3月生まれであり、翌年4月に1歳で保育園に入園できるか、非常に不安でした。また、これまで比較的ハードに仕事をしてきたため、育児休業からの復帰後は毎日定時で帰宅するような働き方のイメージがわからず、いざという時の踏ん張りもきかないような状況の中でこれからどうやって働いていけば良いのか不安がありました。さらに、復帰のタイミングで異動することが決まっていたため、復帰後、どのような職場で、どういう人たちと仕事をしていくのか、先行きが見えない不安も抱えていました。しかし、実際職場に戻ってみると、異動先は比較的じっくり腰を据えて仕事ができる環境でしたので、定時までしっかり仕事をして帰ることができました。

第2子の出産と職場復帰の時期は、昇進試験のタイミングでもありました。私は、今後の仕事の幅を広げていくためにも、また、自分の後に続く後輩の女性たちが「育児休業を取得して復職した女性は昇進が遅れて当然」と思わないためにも、昇進試験の受験を出産・育児により遅らせてしまうのは望ましくないと考え、何とかこのタイミングで昇進試験を受験させてもらい、昇進することができました。

育児も家事もワークシェア

夫とは育児も家事も、完全にワークシェアすることとしており、子どもを朝保育園に連れて行くのは夫で、帰りの迎えは、夫婦のどちらか都合がつく方が行くようにしています。

しかし、第2子の妊娠中は、夫の仕事がピークを迎えており、ほとんど協力をしてもらうことができませんでした。私も、産前休暇に入る前に何とか終わらせたい仕事があったので、大変多忙だったこともあるのですが、この時期に夫の協力を得られないことは心身共に大変辛く、人事部門との面談の際に悩みを相談したり、保育サービスに関する情報提供をしてもらったりして、度々助けて頂きました。

今は、子どもの体調不良等でどうしようもない時に、至急対応しなければならない業務がある場合には、上司と相談して、内容によっては家で考えるなど臨機応変に対応しています。

今後育休を考える人へのメッセージ

仕事も育児も「これはこう」と決めつけてしまうと何もできなくなってしまう。何事も臨機応変に対応することが重要だと思います。

また、使えるものは何でも使うことも大切です。常に多方面にアンテナを張っておくと、いろいろな選択肢が見えてきます。例えば、育児に関しても、様々な助成制度やクーポン等が使えることもありますので、情報源を多く持つことも有効です。

最後に、完璧を目指し過ぎるのはやめて、お金で解決できるものにはお金を使うことも必要だと思います。完璧を目指すあまり、できなくなって諦めてしまったら、そこで終わってしまいます。働き続けていればこそ、見えてくるものもありますので、使えるものは使って、継続して働いていくことが大事だと思います。継続は力なりです。

女性の活躍は会社の発展につながる 様々な制度を導入し、 更なる活用を目指します

当社の女性活用の方針と両立支援制度の概要

当社は鉄道事業・都市開発事業を根幹に、生活サービス事業(リテール、リゾート・ホテル、スポーツ、メディアなど)を含む、生活に密着した幅広いフィールドで事業を展開しています。このような事業では、特に多様な視点や価値観がサービス開発などの際に重要な役割を果たしており、今後会社として成長していくためには、女性従業員に活躍しながら長く働いてもらうことが必要であると考え、両立支援制度の整備に取り組んできました。

例えば、2008年には育児・介護を理由に退職した従業員の復職が可能となるカムバック制度を導入、2009年には勤務時間を前後にずらすことができるスライド勤務制度を導入しました。2013年3月には、不規則なシフト勤務制のため、育児と仕事の両立に大きな課題があった鉄道乗務員にも、育児中の従業員専用の働きやすい時間帯のシフトを導入しました。

2013年5月には多様性を生かす組織づくりの更なる推進のため、部門横断の「ダイバーシティワーキンググループ」を発足し、様々なアイデアを持ち寄り、病児保育費用や学童保育費用の補助、育児のために休職中の従業員を対象にモバイルPCの貸与など、様々な施策や制度を実施・導入しました。2014年10月からは、本ワーキンググループを組織化し、人事開発部内に「ダイバーシティ・キャリア開発課」を設置し、更なる発展を図っています。

制度導入の効果

1988年に総合職として初の女性従業員を採用して以来、その定着率を見ると、全体平均で約77%ではあるものの、直近10年間(2005年～2014年)では約92%となりました。それ以前の平均は約55%であるため、スライド勤務制度等の導入の効果はあったと考えています。そして、現在、当社女性管理職は様々な部署で重責を担い、出向先の会社においては2名が取締役として活躍しております。

また、定期的に従業員意識調査を実施していますが、両立支援各種制度、特にスライド勤務制度の認知度が高まっているという結果が出ており、多くの従業員が利用しています。

今後の課題

当社は、女性従業員の管理職登用については、2020年度までに2014年度比較で倍増(40人)、そして、女性の役員登用による経営への参画を目標としました。今後の課題は、女性リーダーシップパイプライン(会社の変革・発展を導く女性リーダーを組織全体で体系的に育成する仕組み)が構築できる更なる風土づくりです。そのためにまずは、女性従業員が両立支援制度を活用しながらもっと活躍したいと思うことが重要です。また、特に育児中の女性が活躍するためにはその夫も育児をする必要があるため、夫も育児休業を取得できるようにすることも大切です。さらに、制度を利用しやすい風土醸成のためには管理職の意識醸成も欠かせません。

女性従業員と管理職の意識醸成については、2014年11月に、女性管理職とその上長の意識醸成を目的として、東急グループの女性管理職、その上長及び人事担当役員を対象として「女性管理職フォーラム」を開催したところ、約150名が参加しました。今後もこのような機会を設定し、女性従業員を含めた全社における女性活躍推進に関する意識の醸成に注力していく予定です。また、男性の育児参加や管理職の意識醸成については、12月から育児休業の一部有給化を開始し、また、イクボス企業同盟へも加盟致しました。当社は、会社の成長及び社会全体の利益のためにも、今後とも、ダイバーシティマネジメントへより一層積極的に取り組んでいきたいと考えています。



人材戦略室 人事開発部
統括部長

小井 陽介さん

企業プロフィール

東京急行電鉄株式会社

- 設立：1922年
- 本社所在地：東京都渋谷区
- 事業内容：運輸業(鉄軌道事業、不動産事業等)
- 従業員数：4,318名(うち女性612名)



鉄道事業本部 工務部 施設課
課長補佐

犬塚 彩子さん

犬塚彩子さんのプロフィール

2002年	入社	ビル事業部 開発部 等を経て10月鉄道事業本部 工務部 配属
2009年	事業統括部 企画課	異動
2011年	第1子出産	産前産後休業・育児休業取得後、2012年職場復帰
2012年	鉄道事業本部 人事育成課	異動
2013年	第2子出産	産前産後休業・育児休業取得後、職場復帰 鉄道事業本部 工務部 施設課 異動、課長補佐 昇進