

## JATA会長表彰 「ダイバーシティ推進部門」大賞 ジェイアール東海ツアーズ

# 女性社員比率の高いプロパー中心の体制作りめざす

今年6月に開催されたJATA第63回定時総会の「JATA会長表彰」受賞式で、ジェイアール東海ツアーズが「ダイバーシティ推進部門」の大賞を受賞しました。「仕事と家庭の両立」や「多様な生き方」を支援するための同社による取り組みは、主に女性社員がやりがいを持って働ける環境を整える事例として評価されています。

### 「仕事と家庭の両立」や「多様な生き方」を支援

ジェイアール東海ツアーズでは、2010年4月に制定された経営理念とその実現へ社員が取るべき行動の基準となる行動規範の具体的な実践を目指して、様々な取り組みを進めています。



花田智史人事課長(左)と土井香織担当課長

2015年8月には、社員からの提案により「ダイバーシティミーティング」が発足。社員の相互理解を深める活動内容を社員自らが考える分科会を設置し、定期的な会合のほかに育児休職社員交流会や男性社員交流会、若手社員交流会、パパママ会、子ども参観日なども実施しています。

### 同社総務人事部の花田智史人事課長は、「女性社員比率の高い

プロパー中心の体制へ急速に移行する中で、結婚・出産といったライフイベントを乗り越え、育児などの時間的制約を抱えつつも仕事を続けられるよう、多様な生き方を選択して働くことができる環境を整えてきた」と説明。

全社員の男女比はおよそ1

対2、プロパー社員の男女比では

1対3という同社では、女性管

理者が60人(35・9%)を数え、

2018年度の平均年休取得日

数は15・8日、取得率も90・0%に

達しています。

### 復職制度による

### 再雇用者も支店長ポストに

法定では2歳までとなっている

育児休職を子どもが3歳になる

まで可能としているほか、育児短

時間勤務制度、休職期間中の上

長による面談での復帰に向けた

準備状況の確認や復帰時の希望

把握、復職後に使用できる休暇

制度などが実施されています。

同社総務

人事部人事

課の土井香

織担当課長

は、「世の中

に先駆けて

2000年

に退職後3

年以内であ

れば復職で

きるパートナー制度が始まってお

り、女性社員が必要不可欠であ

ることを示した先輩たちに感謝

したい」と語り、38人の再雇用者

から支店長ポストに就いている事

例も強調。

花田人事課長は、「育児休職社

員交流会では、会社の状況や各種

制度を説明すると同時に、総務

人事部から復職を期待している

ことも伝えて、『会社が見てくれ

ている』『何かあれば相談できる』

という安心感の醸成に努めてい

る」と指摘。「プロパー社員が名実

ともに経営の中心となる時代に

向けて、人材を最大限に活用でき

るように今後も取り組んでいき

たい」と意欲を示しています。



社員の説明を真剣に聞き、メモを取る子どもたち(子ども参観日)