

「船頭をやってみたい！」女性社員の声に応え、先輩船頭が総出で育成

岩手県 運輸業 労働者数：24名（うち女性5名）

平均勤続年数：男性 15.0年 女性 15.0年 役職者数：男性 8名 女性 4名

<導入のきっかけ>

これまで船頭は男性しかいなかったが、系列会社の予約センターに勤務していた女性社員が、船頭をやってみたいと希望してきた。会社としても、いつかは女性船頭を誕生させたい、と考えていたため、早速半年間に渡る育成・準備を開始した。

かつて、船頭の高齢化に対応するために、高卒男性を船頭として育てた。しかし、アイドル的な存在となってしまう、実力が伴わずに退職するという失敗があったことから、育成の必要性を痛感した経験がある。

<取組体制>

女性船頭の育成は社長の決断により始まったが、その後の教育訓練は船頭が所属する浜内管理部が中心となって実施している。

<取組目標>

女性船頭を誕生させること

<取組内容とその結果>

- ・ 女性船頭第1号として、アイドル的な存在で終わってしまうことのないように、先輩船頭が講師となって、船頭として必要な技術・技能を習得するための訓練を、半年間に渡って実施した。「船頭全員で初の女性船頭を育成した」という自負が職場全体にあるため、彼女がマスコミで取り上げられた際にも、先輩船頭達は快く受け入れることができた。
- ・ 女性がない職種への初めての配置であるため、
 - ①年齢の離れた男性ばかりであるため、昼食は他部署の女性と一緒に取ることを認める
 - ②船頭リーダーには、セクシュアルハラスメントについて配慮するよう注意を促し、女性船頭の側にも、セクハラがあったら相談するように説明
 - ③取材を受ける際には女性船頭個人で受けることを避けて、総括長を通して業務の一環として取材を受けてもらうなどの配慮を行った。

<取組の効果>

「初の女性船頭誕生」のニュースが多くのマスコミに取り上げられたことで、企業イメージがアップした。また、男性船頭の身だしなみが良くなるなど、職業意識が高まった。

<今後の課題>

女性船頭が長く勤務できるように、会社としてフォローしていきたい。将来的には、2人目の女性船頭も誕生させたい。

女性の少ない鉄道業界だが積極的な採用・育成で、顧客ニーズに応えたい

埼玉県 運輸業 労働者数：255名（うち女性17名）
平均勤続年数：男性2.3年 女性1.8年 役職者数：男性160名 女性0名

<導入のきっかけ>

- ・ 女性の乗客も多数いるので、女性の意見を採り入れたいと考えた。
- ・ 特に苦情への対応については、女性社員は評判がよく、痴漢の相談をしやすい等、顧客ニーズにも対応できると考えた。

<取組体制>

人事課が取組んでいる。

<取組目標>

設立から11年、開業から2年の新しい企業であり、女性の平均年齢は、現在までのところ22才と男性の約半分ではあるが、今後も、女性を駅務、乗務につけていきたい。

<取組内容とその結果>

取組体制としては人事課が率先して実施。

1) 採用拡大

- ・ 女性社員を積極的に採用
平成14年度実績（全学歴、全職種計）
男性：応募者195名→採用者15名
女性：応募者21名→採用者7名
- ・ 鉄道業界就職ガイドブック「夢を実現した先輩たち」の記事に女性駅務員の体験談を掲載したところ、女性の応募につながった
- ・ 女性比率が5割以上の旅行・ホテル関係専門学校に求人票を送付したところ、接客業を志望する女性からの応募につながった。

2) 職域拡大

- ・ 女性を駅務員、乗務員の職務につける。なお、14名の女性駅務員は各駅に複数配置している。また、駅務を経験した後、本人の希望と適性検査などの結果により、乗務員の研修を受けるが、既に女性乗務員が2名誕生している。
- ・ バリアフリー設備、ホームの可動柵の設置、集中管理システムにより、省力化、効率化を図り、働きやすい職場環境づくりに努めている。

<取組の効果>

開業したばかりで効果はこれからではあるが、女性社員の活躍はイメージアップになっており、顧客のニーズ（苦情、相談）に対応できていると考えている。

<今後の課題>

当社は男女の区別なく採用している。

鉄道業は永年にわたり男性中心の職場だったこともあり、開業後間もない当社は、女性の配置に際して手探りの面もあった。今後、女性がより働きやすい環境となるよう、引き続き努力したいと考えている。