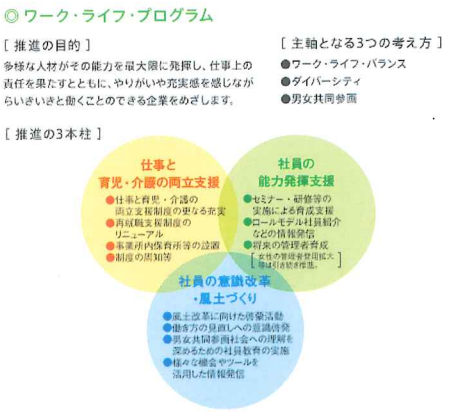
コラム

「カエル！ジャパン」キャンペーン登録企業事例紹介　東日本旅客鉄道株式会社における取組

(1) ワーク・ライフ・バランス推進にあたって

ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ、男女共同参画を３つの基本的な考え方とした、「ワーク・ライフ・プログラム」を実施し、「仕事と育児・介護の両立支援」「社員の能力発揮支援」「社員の意識改革・風土づくり」の３本柱で各種取組を行っています。



(2) 仕事と育児・介護の両立支援の取組

不規則勤務の職場が大半であるため、様々な制度を用意し、社員がそれぞれの事情を考慮して選択できるようにしている。

●育児休職：子が満３歳まで取得可能

●介護休職：１年以内の期間で取得可能

●短時間・短日数勤務制度の整備

育児・介護勤務Ａ

３歳までの子を持つすべての社員を対象に、日中時間帯の６時間勤務が可能にした制度。

育児・介護勤務Ｂ

小学校３年までの子がいる社員を対象に、月４日の育児・介護休日を設ける制度。

いずれも「介護」を理由としても取得可能。

●事業所内保育所の設置

都内と仙台に計４箇所の事業所内保育所を開設。

24時間保育日の設定の他、保育所でおむつ・ミルクの用意や洗濯代行を行い、通勤時の荷物の軽減などに配慮しています。

(3) 両立しやすい風土づくりに向けた取組

●ワラプロネットワーク活動（全社展開）

様々な職場から集まったメンバーが、仕事と育児などの経験共有や、勉強会、社外との交流等独自の取組を進めています。

●各種フォーラム、セミナーの実施

情報の“インプット”と“共有”を意識した風土醸成のためのセミナー等を開催しています。また、「育児セミナー」を実施し、復職を控えた休職者フォローを行っています。

●両立支援ガイドブックの配付

制度解説や、育児期の部下を持つ上司のための面談シートやアドバイスなどを掲載。

●ファミリーデーの実施

家族を職場に招くことにより、職場における“ライフ”への、また家庭における”ワーク”への理解を深める目的で開催。今年度は本社のみの開催でしたが、平成24年度以降、開催箇所を増やしていきます。

(4) 今後の取組

これまでの取組の結果、両立支援制度の利用者数の増加、女性社員の定着率向上、育児休職取得者数の増加など効果が出ています。

育児休職者（2011年度育児休職開始）	292名（男性再掲：32名）
短時間・短日数勤務制度利用	約160名（平成24年度初時点）
女性社員定着率（入社10年目の社員定着率）	82％（平成23年度実績）

各種両立支援の制度が整い、外部からも表彰を受けたことを受け、今後更に「誰もが活躍できる会社にする」ことを目指し、「メリハリワーク」の推進、「介護」に関する情報提供等、各種取組を行っていきます。

ファミリーデーの様子

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012
第2章第1節コラムより