

JR東日本「ワーク・ライフ・バランス」推進に向けた取組み

1987年の会社発足当初、女性社員の割合が0.8%だった当社では、翌年から女性の総合職採用を開始し、90年以降には段階的に駅、乗務員職場にも女性の活躍の場を拓けてきました。2004年、更なる女性活躍推進のためポジティブアクション「Fプログラム」を始め、女性社員比率の向上や退職率の低下、女性管理者の増加など様々な成果が現れました。2009年からは、女性だけでなくすべての社員が働きがいを感じいきいきと活躍できる企業を目指し、「ワーク・ライフ・プログラム(愛称:ワラプロ)」をスタートさせ、その一環としてワーク・ライフ・バランスも推進しています。



～「ワーク・ライフ・プログラム」とは?～

【推進の目的】

多様な人材がその能力を最大限発揮し、仕事上の責任を果たすと共に、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します。

【主軸となる考え方】

- ★ ワーク・ライフ・バランス
- ★ ダイバーシティ
- ★ 男女共同参画

【取組みの3本柱】

仕事と育児・介護の両立支援

- ★ 育児・介護両立支援制度の拡充
- ★ 事業所内保育所の設置
- ★ 仕事と育児の両立支援セミナー実施



《事業所内保育所の様子》

社員の能力発揮支援

- ★ 社内外での研修
- ★ さまざまなフォーラムや会議の実施



《育児休職者向けのフォーラム》

社員の意識改革・風土づくり

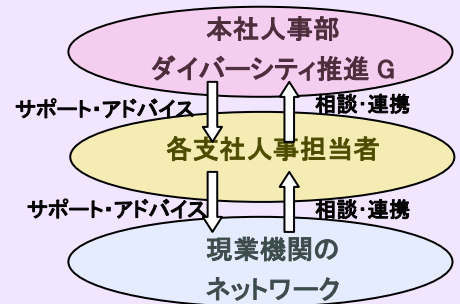
- ★ 「男女共同参画ポータルサイト」による情報発信
- ★ ネットワーク活動



《男女共同参画ポータルサイト》

【推進体制】

本社人事部ダイバーシティ推進グループ、各支社の人事担当者、および約200名の現業機関の推進メンバーでワーク・ライフ・プログラムを推進しています。ネットワークメンバーによる各職場での勉強会の企画・運営や、組織を超えたネットワーク活動(情報提供・会議・研修等)を実施し、本社や各支社の人事担当がサポート・アドバイスしていく体制を整えています。



★ ネットワーク活動事例



《情報発信ツールの作成》



《ネットワーク会議》



《家族による職場参観(ファミリーデー)》