

働きがいのある職場づくりをどう進めていますか？

JR東日本グループは、社員と家族の幸福を実現するために、オープンで自由闊達な議論のできる風通しのよい企業風土の醸成、自己啓発を支援し、仕事にやりがいと達成感を得られる職場づくりを進めています。

人材の活用への取り組み

人事・雇用への考え方

JR東日本は、社員一人ひとりが主体的に変化に挑戦していく風土、自己啓発を通じて自らの価値を高めていく風土を醸成し、社員が達成感ややりがいを実感できるグループ経営をめざしています。この目的を実現するため、人事制度の再構築や、人材育成体系の整備を図るなど、長期雇用システムを前提としつつ長期的な人材育成に努めています。

採用の状況

JR東日本では、安定的な採用を継続するとともに、選考に際して基本的人権を尊重し、公平で公正な採用選考を行っています。

障害者の雇用

JR東日本では、障害者雇用を重要な社会的責務と認識して取り組んでおり、2004年6月時点の雇用率は1.89%となっています。鉄道事業においては安全の確保のために省令などの制約があり、障害者が従事可能な業務が限られていますが、ノーマライゼーションの考え方を基本として雇用の場の確保に取り組んでいます。

人権教育への取り組み

人権に関する社員の意識啓発

JR東日本では、本社および各支社などに「人権啓発推進委員会」を設置し、「人権問題に関する基本方針」を定めて全社員の人権啓発に努めています。社員の職種・職務に応じた人権啓発研修や、社内報を通じた社員・家族への啓発などを実施しています。また、企業横断的な人権啓発組織、「人権啓発企業連絡会」に加盟し、情報交換・相互啓発を推進しています。

働きやすい職場環境の整備

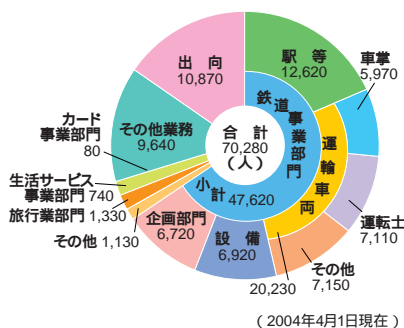
女性社員が働きやすい環境の整備

JR東日本では、労働基準法による女性の深夜業の規制があったことなどから、女性社員が少ない状態が続いていましたが、1999年の労働基準法・男女雇用機会均等法の改正以降、女性の採用および職域を拡大してきました。女性社員は会社発足時680人でしたが、2004年4月には2,330人と増加し、全社員に占める割合は3.3%となっています。さらに女性社員が働きやすい環境を整備するため、2004年4月より「ポジティブ・アクション」Fプログラム」を開始し、仕事と育児の両立支援制度の充実や職場の風土改革などに取り組んでいます。

Fプログラムの概要

1. 女性社員の採用及び活躍の場の拡大
 1. 採用の拡大
 2. 活躍の場の拡大
2. 仕事と育児の両立を支援する制度の充実
 1. 育児休職期間の延長
 2. 再就職支援制度の導入
 3. 育児支援金の支給
 4. 「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の配布
 5. 「両立支援・相談電話」の設置
3. 女性管理職等社員の増加に向けた取り組み
4. 職場の雰囲気・風土の改善
 1. 職場における男女共同参画の実現
 2. 育児休職中のフォロー体制や復帰後の支援の充実
5. 女性社員自身の意識改革に向けた取り組み

系統別社員数



女性の車掌や運転士も活躍しています

労働時間の短縮

JR東日本では、業務のシステム化や機械化によって、働きがいの創出と生産性の向上を図り、労働時間の短縮を進めています。2003年度の年間総労働時間は1,831時間で、会社発足時と比較すると、これまでに約360時間削減しています。

労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得

JR東日本では2002年3月、東京総合車両センターで鉄道事業者として初めて国際水準の労働安全衛生マネジメントシステム「OHSAS18001」の認証を受けました。その後も大宮総合車両センターで「JISHA方式適格OSHMS」の認定を2003年5月に受けています。今後はこのしきみを活かし、さらなる安全衛生水準の向上をめざしていきます。

職場環境関連データ(2003年度)

障害者雇用率	1.89%
年間総労働時間	1,831時間
時間外労働時間	113時間
年次有給休暇消化率	93%

障害者雇用率は2004年6月現在

労働災害の防止

非常に残念ながら2003年度には2人の協力会社社員の死亡事故が発生しました。「安全計画2008」で定めた「お客さまの死傷事故ゼロ・社員の死亡事故ゼロ」の達成をめざして、労働災害の防止にグループ丸となって積極的に取り組んでいきます。

充実した研修制度

人材育成に関する考え方

JR東日本グループは、与えられた職務を遂行するだけでなく、自ら課題を設定・解決できる自律型の人材育成に努めています。「企業にとって最も重要な資源は“人材”であり、社員一人ひとりの能力と個性を伸ばすことで、企業は発展する」というポリシーのもと、人材育成に取り組んでいます。



JR東日本総合研修センターでの研修風景

さまざまな研修制度

JR東日本では、社員の能力開発のために、さまざまな研修制度を設けています。JR東日本総合研修センターや各支社の研修施設などにおいて数多くの集合研修を実施し、安全やサービス、マネジメントに関する教育を行っています。また、自己啓発の一環として、一般教養や資格取得を中心とした社外通信研修、鉄道業務を主体とした社内通信研修も実施しています。さらに、幅広い視野と豊かな感性を養うため、各種公開セミナーや洋上研修、海外研修、国内大学への留学など、社外の研修制度も積極的に活用しています。

さまざまな研修制度(2003年度)

研修種別	
人材開発研修	32,800名
<主な研修概要>	
グループ社の新任取締役・監査役セミナー マーケティングセミナー 新任時研修(現場長、助役等) 新入社員及び若手社員研修 昇進試験合格者研修 小集団活動支援者研修 小集団活動インストラクター、事務局研修	
知識・技術向上研修	59,900名
<主な研修概要>	
運転士、車掌養成研修 訓練センター、営業トレーニングセンター研修 各種業務知識・技術力強化研修	
社外研修	3,100名
<主な研修概要>	
マネジメント研修及び異業種交流研修 各種資格取得研修 海外、洋上研修	
合計	95,800名