

▶ 社員との関わり

## 働きがいのある職場づくりをどう進めていますか？

グループ発展の原動力となる社員一人ひとりが、  
誇りを持って高い理想にチャレンジすることをめざすとともに、  
働きがいをさらに高められるよう取り組んでいます。

### 人材の活用への取り組み

#### 人事・雇用の基本的な考え方

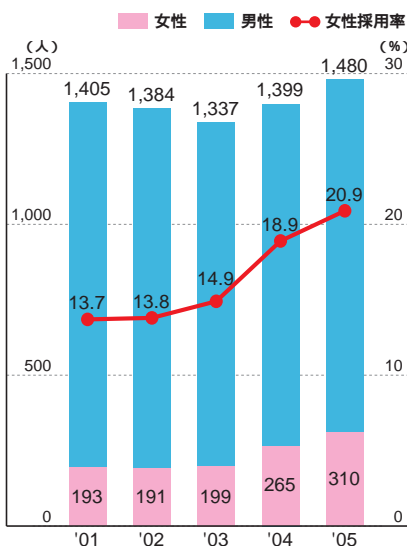
JR東日本では、中期経営構想「ニューフロンティア2008」を受け、「変化を恐れず、積極的に高い理想の実現に取り組む人材」「自ら考え行動できる人材」を、採用・育成の方針としています。

また、JR東日本の事業の核である鉄道事業においては、職務従事経験が能力の向上につながり、事業の安定的な運営を支えるという観点から、一定の長期雇用を前提とすることを基本としています。

#### 採用の状況

JR東日本では、将来に向けて鉄道事業を安定的に運営していくため、社員の年齢構成上の歪みが生じないよう、毎年1,400人規模の安定的な採用を継続するとともに、基本的人権を尊重した公平公正な採用選考を実施しています。

#### ▶ 採用数と女性採用率(5年分)



### 障害者雇用の取り組み

JR東日本では、重要な社会的責務として障害者雇用に取り組んでおり、2005年6月時点の雇用率は1.91%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、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、雇用の場の確保に努めています。

### 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・職務に応じた研修や、社員・家族向けの社内報での啓発も行っています。

### 働きやすい職場環境の整備

#### Fプログラムの推進

JR東日本では、1999年の労働基準法・男女雇用機会均等法の改正以降、女性社員の採用および職域を拡大してきました。2004年4月には、女性社員が働きやすい環境整備に向けて、「Fプログラム」を開始し、女性社員の採用と活躍の場の拡大、仕事と育児の両立を支援する制度の充実、職場の雰囲気・風土の改善など、多角的な施策を推進しています。

女性採用数は年々増加してきており、2005年度には310名、採用者数に占める女性の割合は20.9%となりました。今後も採用者数に占める女性の割合を20%以上にすることを目標に女性採用を進めます。また、2005年4月現在、女性の運転士が約30名、車掌が約220名となっており、改札業務を担当する女性社員も増加するなど、活躍の場が広がっています。

そのほか、管理者に対する研修を実施してFプログラムの趣旨を徹底するとともに、女性社員同士の意見交換会を開催するなどの取り組みも進めています。

#### ▶ 職場環境関連データ(2004年度)

障害者雇用率	1.91%
年間総労働時間	1,837時間
時間外労働時間	119時間
年次有給休暇消化率	93%

障害者雇用率は2005年6月現在



着実に女性の職域を拡大。約30名の女性運転士が第一線で活躍しています

## 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。2004年度の年間総労働時間は1,837時間。会社発足時と比較すると、約350時間削減したことになります。

## 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、2003年5月には大宮総合車両センターで「JISHA方式適格OSHMS」、2004年4月には郡山総合車両センターで「OHSAS18001」の認証を受けました。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ます。

## 労働災害・職業性疾病の防止

「安全計画2008」で掲げた「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取り組んでいます。非常に残念ながら2004年度には感電、交通事故などにより6人のグループ会社等社員の死亡事故が発生してしまいました。日ごろから危険の芽を察知し、安全性を向上させる努力を続けていきます。

## 人材育成への取り組み

### 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、自ら課題を設定して解決できる自律型の人材育成に努めています。「徹底した顧客志向」「信頼の確保と技術水準の向上」「次代を担う社員の育成」を基本に、積極的に人材の育成に取り組んでいます。

### 小集団活動・提案活動

職場の活性化、業務改善、能力向上につながる小集団活動・提案活動の支援と普及に努めています。

小集団活動は、社員が自主的にサークルを結成し、自分たちの職場や仕事について、日常困っていることや問題となっていることなどを取り上げ、課題を解決していく活動です。2004年度は、約5,900サークル、約3万6,100人が参加しました。

提案活動は、社員が業務についての有益な意見を提出する活動で、2004年度は約69万件、1人あたり12.6件の提案がありました。

## さまざまな研修制度

JR東日本は、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、安全やサービス、マネジメントに関する集合研修を多数実施しているほか、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。また、幅広い視野と豊かな感性を養うため、各種公開セミナー、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(2004年度)

研修種別	
人材開発研修	34,900名
<主な研修概要>	
グループ会社の新任取締役・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) 新入社員および若手社員研修 昇進試験合格者研修 小集団活動支援者研修 小集団活動推進事務局インストラクター研修	
知識・技術向上研修	63,600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	4,400名
<主な研修概要>	
マネジメント研修および異業種交流研修 各種資格取得研修 海外、洋上研修	
合 計	102,900名