

働きがいのある職場づくりをめざして

社員一人ひとりの「働きがい」こそが、グループ発展の原動力。
 仕事に誇りを抱き、高い理想へ向かってチャレンジできる職場づくり、それぞれのライフスタイルを尊重し、いきいきと働くことができる制度づくりを進めています。

人材の活用

採用・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」の2つを採用・育成の方針としています。

また、JR東日本の中核である「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の考えから、一定の長期雇用を基本方針としています。

● 採用について

将来にわたる会社発展の基盤として、また、組織の活性化や戦略的な経営を進めていく観点から、毎年1,400人規模の採用を継続してきました。また採用に際しては、基本的人権を尊重した公平・公正な選考を行っています。

● 障害者雇用

JR東日本では、障害者雇用を重要な社会的責務と考えており、2007年6月時点で2.09%の雇用率となっています。

鉄道事業の場合、安全確保の観点から、省令などにより障害者の従事可能な業務が限られています。ノーマライゼーション※1の考え方を基本として、働く場の確保に取り組んでいます。

障害者雇用率の推移 (%)	(%)
2005年6月	1.91
2006年6月	2.07
2007年6月	2.09

※1 ノーマライゼーション

高齢者や障害者などを施設に隔離せず、健常者と一緒に助け合いながら暮らしていくのが正常な社会のあり方であるとする考え方。

人材育成への取り組み

自主的・自律的に動く

グループの発展には自ら課題を設定し、解決できる自律型の人材育成が欠かせません。このような観点から、「技術力・現場マネジメント力の向上」「お客さまの視点に立脚したサービスレベルの向上」「次代を担う社員の育成」を基本に人材育成に取り組んでいます。

● 小集団活動・提案活動

社員が自主的にサークルを結成し、自らの職場が抱える課題を解決していく活動として「小集団活動」があります。2006年度は約5,300サークル、約3万5,800人が参加しました。

業務改善に関する意見やアイデアを広く募る「提案活動」も盛んに行われており、2006年度は約62万件、1人あたり12件の提案がありました。

● さまざまな研修制度

さまざまな研修制度により、社員の能力開発に取り組んでいます。

JR東日本総合研修センターや各支社の研修施設などで、安全やサービス、マネジメントに関する研修を多数行うほか、自己啓発の一環として、一般教養や資格取得をめざす社外通信研修、鉄道事業を主とする社内通信研修を実施しています。

さらには、幅広い視野を育むための各種公開セミナー、洋上研修、国内大学在学制度など、社員自らが能力を磨くための多くの機会を設けています。2006年度では、のべ8万6,300人の社員が研修を受講しました。

● 社内ベンチャー制度

従来よりあった社内ベンチャー制度を、2000年より「J-Tomorrow」という名称で活性化し、「人材の発掘・育成」や「生活サービス事業の拡大」に取り組んでいます。

これまでに約1,400件の応募(2000年度～2006年度)があり、駅の定食屋「ちゃぶぜん」、会員制Suica私書箱サービス「えきあど」など、5件の事業化がなされています。

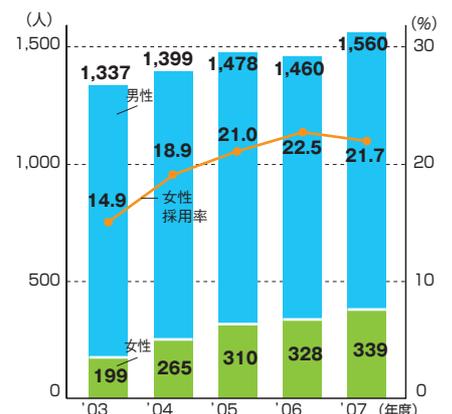
働きやすい職場環境の整備

● 女性の活躍(Fプログラム)

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・職域の拡大を進めてきました。2004年4月からは、女性のさらなる活躍に向けて「Fプログラム」をスタートし、採用・職域の拡大に加えて、仕事と育児の両立を支援する制度拡充、職場の雰囲気・風土の改善など、多角的な環境づくりに取り組んでいます。

女性の採用率は2005年度以降20%を超え、2007年度は339名の女性が入社しました。活躍の場も確実に広がっており、2007年4月時点で3,040人の女性社員が運転士(約60人)や車掌(約280人)、グループ会社の経営者などとして活躍しています。

■ 採用数と女性採用率



● 育児休職・介護休職

JR東日本では、2006年度、134人の社員が育児休職を取得しました。うち5人が男性社員です。制度開始以来、のべ70名以上の男性社員が利用しています。

介護休職制度では、法令(93日)を上回る1年間の休職ができる制度を設けており、2006年度は20名が取得しています。

● シニアの再雇用

60歳の定年後、希望者に対して、グループ会社などで働く場を提供する「再雇用機会提供制度」を設けています。

■ 職場環境関連データ

年間総労働時間	1,849時間
時間外労働時間	129時間
年次有給休暇消化率	91%

(付与日数：19.6日／使用日数：17.9日)

● 人権に関する社員の意識啓発

「人権啓発推進委員会」を設置し、研修や社内報などを通じて、全社員の人権啓発に努めています。

COLUMN

成功のカギは、社員の意識改革

JR東日本では、女性社員がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を目的として「Fプログラム」に取り組んでいます。導入から3年が経ち、ここでご紹介するケースのように、仕事と育児を両立する社員が増えてきました。

仕事と育児の両立には、男性社員を含めた職場の理解とサポートが欠かせないとの考えから、社員の意識改革に積極的に取り組んでいます。

Fプログラム5つの柱

- (1) 女性社員の採用及び活躍の場の拡大
- (2) 仕事と育児の両立を支援する制度の充実
- (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
- (5) 女性社員自身の意識改革に向けた取り組み

ケース 1



「大丈夫？」の温かい一言

本社運輸車両部戦略計画プロジェクト 課長
山田 彰子

「より安心・快適な輸送サービスをお客さまへ提供したい」そのための戦略的な業務改革プロジェクトに携わっています。

仕事は私にとって自己実現の場ですが、それには職場と家族の支えが欠かせません。幸い、周りに共働きのスタッフが増え、男女の区別なく、「両立」に対する認識も深まってきているように感じます。泊りの出張があれば、「大丈夫？」と声をかけあう、そんな温かい雰囲気です。私自身、二人の子供がそれぞれ1歳になるまで、2回の育児休職を取得しましたがいずれもスムーズに復帰できました。

こうした周囲のサポートに感謝しつつ、またそれに甘えることなく、一日一日を大切に積み上げていきたいと思っています。

ケース 2



互いを助けあう「風土」

横浜支社 びゅうプラザ武蔵小杉駅 所長
野口 寿美子

職場の温かいサポートと声援をうけて、仕事に、育児に、充実した毎日です。

思い出深いのは、所長に着任した時の頃。週2回、保育園へ子どもを迎えに行くため、閉店後早めに職場を出る必要がありましたが、締切り作業などを行っているスタッフを残して、所長の自分が先に帰ることに躊躇していました。それを察してか、「あとは大丈夫ですから、早く帰ってくださいね！」と周りのスタッフが明るく声をかけてくれたこと。あのときの感謝の気持ちは忘れることができません。

分べん休暇、育児休職といった「制度」が整っているだけでなく、互いを助けあう「風土」があるからこそ、存分に働くことができる実感しています。