

働きがいのある 職場づくりをめざして

社員一人ひとりがいきいきと働き、高い理想に向かってチャレンジできる職場環境。その実現へ向け、各人のライフスタイルを尊重した制度づくりを進めています。

人材の採用・雇用

人事に関する基本的な考え方

「グループ経営ビジョン 2020 一挑む一」では、意欲ある若手社員の育成、それを育むマネジメント層の輩出、次代を担う社員への技術・技能継承、多様な人材の活用と育成、戦略的な人事制度改革を掲げています。

●採用について

これまで1,400人規模の採用を行ってまいりましたが、2008年度については、大量退職期を迎えているなか、人材育成・技術継承の観点を踏まえ、1,910人の採用を行いました。

●障がい者採用

障がい者雇用を重要な社会的責務と考えており、2008年6月時点で2.18%の雇用率となっています。

2008年4月には、障がい者雇用の一層の促進を目的とした特例子会社「(株)JR東日本グリーンパートナーズ」を設立し、広く働く場の確保に努めます。

人材育成への取り組み

その人材を「人財」に

自ら課題を設定し、解決できる「自律型」の人材育成をめざし、「技術力・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」、「さらなる安全・安心の追求」、「次代を担う社員の育成」を主軸とした人材育成に取り組んでいます。

●小集団活動・提案活動

社員自らが課題を提起し、その解決へ向けたサークルを結成し、改善していく活動である「小集団活動」を奨励しています。2007年度は約5,200サークル、約35,000人が参加しました。

ま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、2007年度は約57万件、1人あたり約11件の提案が寄せられました。

●社員の能力開発(研修)

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。

また、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。2007年



シミュレータを用いた運転士育成訓練

度では、延べ92,800人の社員が研修を受講しました。

さらに、従来からの社内ベンチャー制度を、2000年より「J-Tomorrow」と改称、さらなる活性化をめざして「人材の発掘」、「生活サービス事業の拡大」に取り組んでいます。

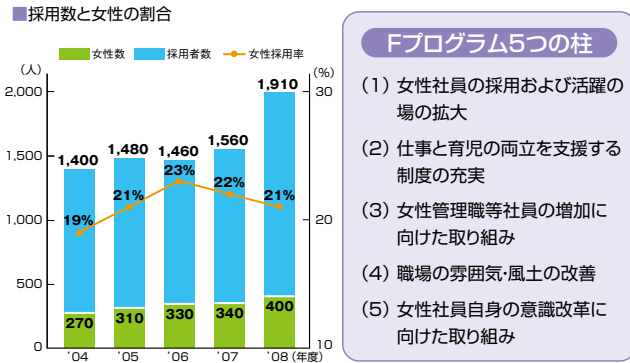
より働きやすい環境へ

老若男女の垣根を越えて

1999年の男女雇用機会均等法改正以降、女性社員の採用・職域を拡大してきました。2004年4月からは、女性社員がその能力を最大限発揮できる環境の整備を目的とする「Fプログラム」をスタートし、仕事と育児の両立支援、職場風土の改善など、より働きやすい環境づくりに取り組んでいます。また、2007年10月には専任部署として人事部内に男女共同参画グループを立ち上げ、各種フォーラムの開催など、女性社員のさらなる活躍に向けた取り組みを進めています。

●Fプログラム

採用における女性の割合は2005年度以降目標である20%以上を確保しており、2008年度は400名の女性が入社しました。活躍の場も着実に広がっており、2008年4月時点で3,330人の女性社員が、運転士(90人)や車掌(390人)などのほか、グループ会社の経営者などとして多方面で活躍しています。



●育児休職・介護休職

2007年度は155人の社員が育児休職を取得しました。うち11人が男性社員です。制度開始以来、延べ70名以上の男性社員が育児休職を利用しています。

また介護休職制度では、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、2007年度は32名が取得しています。

●メンタルヘルスケア

こころの健康の保持増進のため、全社員にセルフケアを推進するための冊子を配布したほか、現場長向けの研修をスタートさせ2007年度は785名が参加しました。

●カフェテリア・プラン(選択型福利厚生制度)

ライフサポートやグルメ、育児支援など、さまざまなメニューを用意し、安価な費用で利用できるスケールメリットを活かした制度です。2005年10月からJR東日本で導入した同制度を、2007年7月にグループ会社へ拡大しました。

●シニアの雇用

定年後に、グループ会社などで各自の能力・スキルを活かす「エルダー社員制度」を設けています。

●人権に関する意識啓発

「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。

VOICE●男女共同参画の現場から



「母」と「助役」を両立させて

高崎支社
びゅうプラザ高崎駅
助役
久保 泰枝

私自身、7歳の子供を持ちながら、駅の助役として、びゅうプラザにおける「お客さまをお待たせしない、快適にご利用いただける店舗づくり」実現のため、日々邁進しています。育児休職など制度面も整い、当社の「Fプログラム」は確実に浸透してきていると実感しています。管理者として心がけているのは、職場のスタッフと積極的にコミュニケーションをとること。スタッフが、お互いに声をかけあい、フォローしあう風土ができており、それが職場全体のチームワークにつながっていると感じています。

仕事と育児の両立は一人では難しい。だからこそ周囲への感謝の気持ちを忘れず、与えられた環境の中でベストを尽くす。これからもこの姿勢で、何事にもチャレンジしていきたいと思います。

周囲のサポートを実感



東京支社
営業部 販売課
主席
芝元 憲太郎

双子を授かり、8か月経てもまだ手がかかることから、復職する妻に代わって自分が「育児休職」を取得。育児と家事に追われながらも、普段経験できない有意義な時間を過ごしています。

育児休職取得を迷っていたときに相談に乗ってくれた上司、休職することへの不安を和らげるアドバイスをくれた先輩、休職中の私を気づかい職場の状況を知らせてくれる同僚…周囲の皆さんに支えられていることを実感し、深く感謝しています。仕事と育児を両立させる社員を応援する雰囲気が、職場の中で醸成されてきていると感じます。仕事と育児の両立には、自らのスケジュール管理の徹底と、周囲の人とお互いにいつでも助け合えるような信頼関係の構築が大切であると思っています。