

社員とのかかわり



人材の力を発揮させるために

お客さまに満足していただくサービスを提供するためには、JR東日本の人材の力を遺憾なく発揮できる環境を作っていくことが最も重要です。自らが果たすべき役割は何かを考え行動できる人材をどう育成していくか——これがJR東日本の将来を決定すると言っても過言ではありません。

一方、社会は時々刻々変化しており、働く人々の意識や取り巻く環境はめまぐるしく変わっています。重要な社会インフラを担い「究極の安全」を目指すJR東日本の一員として責任を果たそうとする社員の意欲に絶えず応えていくことが、最終的に安全性とお客さま満足の向上につながると考えています。

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。その実現に向け、各社員の「挑む」意欲にどう応えていくか、ワーク・ライフ・バランスをどう確保していくか、さらに多様な人材をどう活かしていくか。そういった点を常に念頭に置きつつ、「仕事を通じて人が成長する会社」を作っていくためにさまざまな挑戦を行っています。「グループ経営ビジョン2020 -挑む-」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スキルアップ、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。

人材の採用・雇用

●採用について

JR東日本を支えているのは、一人ひとりの社員の力です。人物本位、実力本位の採用を行い、人材をじっくり育て、しっかりと才能を開花させていきたいというのが、JR東日本の人材に対する基本姿勢です。大量退職時代を迎えているなか、人材育成・技術継承の観点を踏まえ、2009年度については、約1,800名の採用を行いました。

●障がい者採用について

JR東日本では、障がいのある多くの社員が健常者と同様にさまざまな業務において活躍しており、障がい者雇用率は2009年6月時点で2.24%となっています。また、2008年4月、障がい者雇用をより一層推進し、障がい者にとって働きやすい環境の充実を通じて社会的責任をさらに遂行していくため、(株)JR東日本グリーンパートナーズを設立し、2009年5月に特例子会社として認定されました。

人材育成の取り組み

●技術アカデミー設立

意欲ある若手社員を、車両・設備など鉄道技術の各分野の中核を担う人材に育てるため、2009年3月に「技術アカデミー」を設立しました。1期生は24名で、1年間職場を離れ、本社で技術の学習に専念します。プログラムは、各自の専門分野の理論・構造について深く学ぶとともに、鉄道技術・システム全体を俯瞰・理解できるものとしています。また、ゼミ形式等の活用により、自ら考える課題解決型の技術者の育成を目指します。

●社員の能力開発・研修

社員の能力開発および技術向上の場として、JR東日本総合研修センターをはじめ、各支社の研修施設において、安全、サービス、技術向上、マネジメントに関する研修を多数行っています。また、社員一人ひとりの自己啓発意欲の高揚を図るため、一般教養や資格取得を目指す社外通信研修、専門知識を修得するための社内通信研修を実施しています。

●小集団活動・提案活動

社員自らが課題を提起し、その解決に向けてサークルを結成し、メンバー同士の能力の活用や助け合いにより業務を改善していく「小集団活動」を奨励しており、約5,300サークルに約35,900名の社員が参加しています。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」も盛んに行われています。こうした自主的な取り組みがJR東日本の活力となっています。

より働きやすい環境へ

●職場における「男女共同参画」の推進

ポジティブ・アクション「Fプログラム」がスタートして5年が経過し、これまで一定の成果をあげてきましたが、今後は新たなステージとして「ワーク・ライフ・プログラム」を推進していきます。

多様な人材が、その能力を最大限に発揮し、仕事上の責任を果たすとともに、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。

職種によらず仕事と育児を両立できる勤務制度などの整備、公募による「男女共同参画ワーキンググループ」の活動実施、職場で男女共同参画の実現に向けたフォーラムなどの実施、イントラネットでの「男女共同参画ポータルサイト」の運営などに取り組んでいます。

「ワーク・ライフ・プログラム」について

3本柱

- 仕事と育児・介護の両立支援
- 社員の能力発揮支援
- 社員の意識改革・風土改善

基本的な考え方

- 男女共同参画
- ダイバーシティ
- ワーク・ライフ・バランス



第2期「男女共同参画ワーキンググループ」活動の様子

-社員とのかかわり-

●次世代認定マークの取得

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、取り組んできましたが、2008年11月、「次世代の育成支援に積極的に取り組む企業」として厚生労働大臣から認定を受け、「次世代認定マーク(愛称:くるみん)」を取得しました。

今後も、子育て支援に限らず、男女ともに働きやすい環境になるよう、男女共同参画の実現に向けていろいろな取り組みを一歩ずつ進めていきます。



●メンタルヘルスケア

こころの健康の保持増進のためには、社員一人ひとりが日頃から自分のストレスに気づき早期に対処することが大切であり、さまざまなサポートに取り組んでいます。具体的には、セルフケアを推進するため全社員に冊子を配布し啓発に努めたほか、直営医療機関による相談窓口を設置し社員の個別の相談に応じています。また、職場でのラインケアを推進するために、2007年度より現場長研修を実施し合計1,000名が参加しました。

●エルダー社員制度

2008年度より「エルダー社員制度」を設け、定年を迎えた多くの社員が、グループ会社などにおいて各自の能力やスキルを活かして働き続けるとともに、グループ全体でのノウハウなどの蓄積に寄与しています。

●人権に関する意識啓発

「人権啓発推進委員会」を設置し、社員およびグループ会社の社員に対して、機会あるごとに研修および社内報などを通じて人権啓発に努めています。

技術継承の現場から ～ 訓練設備の整備・活用 ～

2008年4月、東海道線大船～藤沢間に、横浜支社湘南設備関係訓練センター(愛称:湘南くん)を開所しました。「湘南くん」は、踏切、分岐器(ポイント)、信号回路、ATSなどの実物を備えた訓練設備で、検査・修繕作業などに直接触れる機会を増やし、技術継承を図るものです。訓練内容は、検査・調整、設備交換、障害復旧などで、設備故障の減少、故障発生時の復旧時間短縮につなげていきます。他の支社においても、技術継承のための同様の設備を整備・活用しています。



信号設備を制御する装置の配線訓練



分岐器(ポイント)を転換するモーターの交換訓練