

## 社員とのかかわり



### 人材の力を発揮させるために

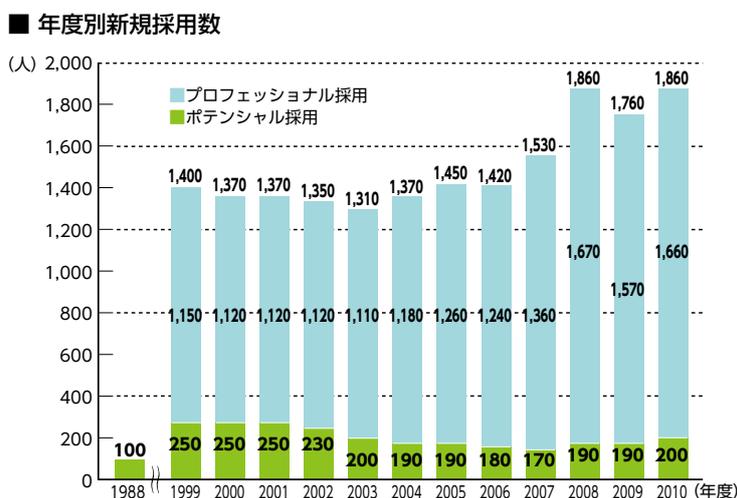
お客さまに満足していただくサービスを提供するためには、JR東日本の人材の力を遺憾なく発揮できる環境を作っていくことが最も重要です。自らが果たすべき役割は何かを考え行動できる人材をどう育成していくか—これがJR東日本の将来を決定すると言っても過言ではありません。

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」をめざす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。

### 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・技術継承の観点で踏まえ、2010年度については、1,860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2010年6月時点で2.47%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。

## 技術アカデミー

意欲ある若手社員を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。2010年3月開講の第2期では10系統29名が選抜され、1年間職場を離れて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、大学での研究やメーカーでの実習などを通じて、幅広い知識の習得をめざします。

## 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めざす社外通信研修、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5,600サークルに約37,000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。

## 職場における「男女共同参画」の推進

### 「ワーク・ライフ・プログラム」の推進

これまでも女性の活躍推進や仕事と育児の両立支援などに取り組んできましたが、2009年7月からは、新たに「ワーク・ライフ・プログラム」をスタートさせ、すべての社員が働きがいをもっていきいきと活躍できる企業をめざし、さらなる男女共同参画の推進に取り組んでいます。

具体的には、仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組みをはじめ、職場での男女共同参画の実現に向けたフォーラム等の実施、イントラネットでの「男女共同参画ポータルサイト」の運営等に取り組んでいます。



第2期「男女共同参画ワーキンググループ」活動の様子

### 「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

### 仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組み例

- 育児休職期間を子どもが2歳に達するまでから3歳に達するまでに延長(2010年4月～)
- 一日の労働時間を短縮する勤務や、休日を増やした勤務を導入(2010年4月～)
- 事業所内保育所(新宿、仙台<sup>\*</sup>)および院内保育所(JR東京総合病院)を設置

<sup>\*</sup>仙台 2010年秋に開設予定

## 一般事業主行動計画について

次世代育成支援対策推進法に基づき、第2期「一般事業主行動計画」を策定しています。(2008年10月策定、2010年3月変更届出提出)

### ■一般事業主行動計画

計画期間：2008年10月25日～2012年3月31日 (※2010年3月変更届出提出)

#### 【基本方針】

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共に、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めざす。

目標1：計画期間内に、「ポジティブ・アクション」から一歩進めた、新たなプログラムをスタートさせ、職場における男女同参画の実現に向けた様々な取組みや情報発信等を行う。

目標2：計画期間内に、仕事と育児・介護の両立支援制度について、一層の拡充を図る。

目標3：計画期間内に、事業所内保育所等の設置運営を行う。

目標4：女性の社会進出やライフスタイルの多様化を支援するため、駅型保育園などの育児支援施設の積極的な拡大を図る。



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ました。

## よりよい職場づくりのために

### 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ています。

### 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られるようになりました。これにより、定年を迎えた社員の年金満額支給年齢までの生活設計を、より安定したものにするとともに、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。

## 人権啓発

人権啓発推進体制を確立するため、本社および各機関に「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、職種・職制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、東京人権啓発企業連絡会に加入し、社外における人権啓発活動にも取り組んでいるほか、情報交換・相互啓発を推進しています。

### 障がい者雇用の現場から ～ (株)JR東日本グリーンパートナーズ ～

JR東日本の特例子会社である(株)JR東日本グリーンパートナーズは、JR東日本の制服管理を主な業務として2009年4月に事業をスタートしました。その後も新たに印刷事業を手がけるなど、障がい者の活躍の場を広げるために取り組んでいます。

また、障がい者を雇用するだけでなく、就労支援機関や特別支援学校などと連携し企業就労をめざす障がい者に職業訓練の場を提供するなど、グループの社会的責任の遂行の一翼を担うべく、幅広く活動を行っています。



社屋全景



作業の様子 (制服仕分作業)