

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つく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上昇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」をつく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を実現するため、戦略的な人事制度改革を行いました。

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・技術継承の観点から踏まえ、2012年度については、1,810名の採用を行いました。

■ 年度別新規採用数



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2012年6月時点で2.27%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。2012年3月開講の第4期では11系統48名が選抜され、約1年間にわたり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等を通じて、幅広い知識の習得をめざします。

社員の能力開発・研修

JR東日本グループの持続的成長には、人材育成と技術・技能の確実な継承が不可欠で、「仕事を通じて人を育てる」という観点に立ち、JR東日本グループ組織力の向上と将来を担う人材の育成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で研修を実施するとともに、本社で各種セミナーを多数行っています。また、社員一人ひとりがチャレンジ精神を持って資質を高めるための自己啓発支援の一環として、業務に直結した知識・技能の習得を目的とした社内通信研修講座と、マネジメント・資格取得・語学・OAなど、ビジネスパーソンにとって必要不可欠な知識の習得を目的とした社外通信研修講座を実施しています。

My Project

社員が一步踏み込んだ課題にも挑戦できるよう、従来の小集団活動・提案活動をバージョンアップさせ、2011年1月から「My Project」をスタートさせました。「My Project」は、「一人ひとりの発意でスタート」「手法は自由、プロセスを重視」「社員の成長が成果」という3つのポイントからなり、改善に取り組むことそのものを「人材育成の機会」と位置づけ、「自ら考え自ら行動する社員」が育成されることをめざしています。

技能教習所 ～鉄道輸送を担う技術者づくり～

鉄道の次代を担う技術職社員にベテラン社員の技術や技能を確実に継承させる取り組みの一環として、それぞれの職場での鉄道固有の技術や技能の継承をサポートする「技能教習所」を整備しています。車両メンテナンス部門の「技能教習所」には鉄道車両のモックアップ(集電装置・ドア開閉装置・ブレーキ装置)などを、設備メンテナンス部門の「技能教習所」には鉄道設備(軌道・分岐器・ホーム・架線・信号設備など)を設け、実物に近い環境で訓練を行うことができます。

2013年度までに、既存の訓練設備も活用しつつ104箇所の「技能教習所」を整備する予定です。



技能教習所「ななかまど」

■「ダイバーシティ」の推進に向けて

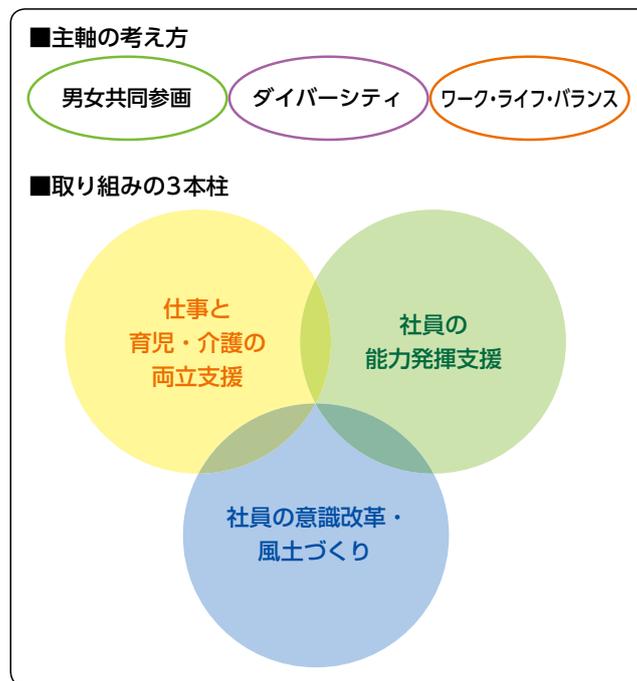
JR東日本では、多様な人材がやりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことにより、それぞれの能力を最大限に発揮し、役割を果たすことが、企業競争力を高めると考えています。

2004年から展開したポジティブ・アクション「Fプログラム」を発展させ、2009年より、性別に関わらずすべての社員が主体的に関わることをめざして、「ワーク・ライフ・プログラム」(愛称ワラプロ)を実施しています。今後も「ワラプロ」の定着を図ることにより、ダイバーシティを推進していきます。



愛称(ワラプロ)とロゴを定め、社員への定着を図っています

■「ワーク・ライフ・プログラム」の概念



具体的には、フォーラム等の実施、情報提供としてイントラネットでの「男女共同参画ポータルサイト」の運営等のほか、職場におけるワラプロ推進の土台となる「ワラプロネットワーク」の取り組みを各機関において展開し、社員の意識改革と風土づくりを行っています。



本社ワラプロネットワーク主催
第1回本社ファミリーデー

VOICE

運転士をめざす後輩たちに、 仕事と育児を両立している姿を見せたい

2001年に入社し、駅業務・車掌を経験後、2005年に運転士になりました。その後、2008年に長男、2010年に次男を出産して2011年10月に復職しました。約3年間休職しましたが、長男のお友達のお母さんからは、普通は子どもが1歳になるまでしか取得できないと驚かされていました。

今の運転士という仕事は、JR東日本に入社したときからの夢でしたので、妊娠・出産を機に辞めてしまうということは始めから選択肢にありませんでした。家族もその考えを理解し、応援してくれていましたし、会社が仕事と子育てを両立できる環境を整えてくれたことも大きかったと思います。今は、時短勤務を選択し、保育園の送り迎えは自分で行っています。

休職中は、電話やメールで職場の状況を知らせていただいていたので、遠慮せず職場に顔を出していました。また、同時期に育児休職を取っている女性社員を集めて、育児や復職の不安をお互いに話し合える場を設けていただき、色々情報共有ができました。復職にあたり不安として残ったのは、ひとつは子どもを近くの保育園に預けられるかということ、そしてもうひとつが、夫も運転士であるた

め夫婦ともに勤務時間が不規則であるということでした。乗務員の場合は当然夜勤がありますし、日勤でも朝5時から出勤という日もあるので、保育園の送り迎えや家事を分担するにしても、毎日同じ勤務時間の夫婦共働きとは条件が大きく異なります。このため、復帰前は「どうになってしまうのかな」という漠然とした不安を抱えていたのですが、復帰後は、具体的に解決策を考える事ができ、復帰して本当によかったと思っています。夫と二人でできるだけのことをして、両親には保育園の迎えに慣れてもらうなど、いざという時のことについて家族でしっかり話し合っています。また、会社にも早目に相談することで、対応できています。

今後ますます女性運転士

は増えていくと思いますので、他の女性に自分が仕事も育児も両立できている姿を見てもらうことで、今以上に育児休職から復帰しやすい職場環境をつくることができればいいなと思っています。不安を抱えて悩んでいる人に、自分も安心だと思えるような姿を見てもらいたいですね。

仕事で疲れて帰っても、息子たちがお友達と遊んで覚えた歌をうたってくれたり、絵本を読んで聞かせたりしてくれると癒されます。最初は、子どもを預けて仕事することに少し罪悪感もありましたが、仕事をしながらでも子ども達の成長をさまざまな形で実感できています。以前、保育園の先生から息子が絵本の電車を見て「ママの電車だ」と話していると伝えられた時は、この仕事をして本当に良かったと思いました。母親が電車の運転士であることを息子たちが誇りにしてくれている、今はそれが仕事のやりがいにつながっています。



仙台支社 宮城野運輸区
主任運転士
竹本 めぐみ

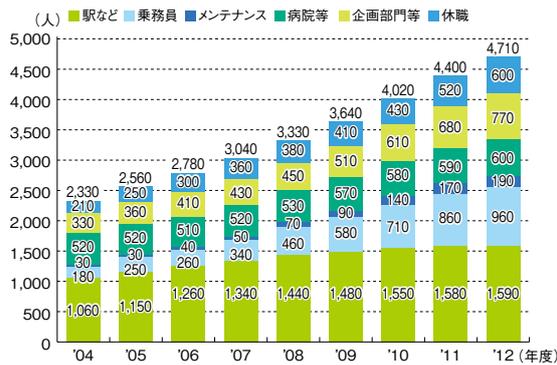
仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組み例

- 育児休職期間を子供が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(都内2箇所、仙台)および院内保育所(JR東京総合病院)を設置
- 両立支援セミナー(育児編/介護編)を実施

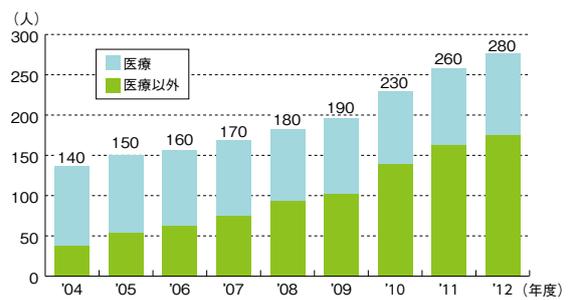


両立支援セミナー(育児編)

■ 女性社員の活躍の場の拡大



■ 女性管理者数の推移



男女共同参画フォーラム(女性管理者編)

につけい子育て支援大賞

仕事と育児の両立支援に向けた取り組みなどが評価され、日本経済新聞社主催の第5回「2010年につけい子育て支援大賞」において、運輸業としてはじめて、大賞を受賞しました。



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3期「一般事業主行動計画」を策定しています。

計画期間：2012年4月1日～2017年3月31日

2008年11月および2012年8月に、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣から認定を受けました。



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

■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付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、グループ会社等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、啓発を行っています。

具体的には、人権週間に合わせて、当社グループの役員・社員等を対象とした人権セミナーを実施するとともに、各機関および各グループ会社の人権啓発担当者を対象とした研修を実施しているほか、新入社員研修、新規乗務員養成研修、実践管理者育成研修、新任管理者研修等で人権啓発に関する講義を実施する等、人権意識の浸透に取り組んでいます。さらに、社内報「JRひがし」で、身近な人権課題を紹介することにより、社員とその家族への啓発を行っています。

また、東京人権啓発企業連絡会に加入し、同会会員企業との情報交換・相互啓発を行っているほか、自治体等主催の人権講演会等に講師を派遣する等、社外における人権啓発活動にも取り組んでいます。



人権セミナー



自治体等の人権講演会への講師派遣

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や植栽の維持管理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等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(制服仕分け作業)