

■海外鉄道事業者への技術支援

インドネシア共和国の首都ジャカルタでは交通渋滞が激しく、公共交通機関の整備が進められています。既存の鉄道においても、早急な輸送力の増強が求められていることから、当社は2013年からの3年間、都市鉄道の運行を担うインドネシア通勤鉄道会社に対して、埼京線等で使用してきた205系車両476両を譲渡し、さらには2018年からの3年間、武蔵野線で使用してきた205系336両を譲渡する予定です。あわせて譲渡した車両が現地で安定的に運行できるよう、車両のメンテナンスに関わる支援を実施してきたほか、乗務員による車両の点検・整備やサービス向上など、さまざまな協力を実施しています。

ミャンマー連邦共和国においては、2007年より同国の旅客列車の運行や貨物輸送を行っているミャンマー鉄道公社に車両を譲渡しています。2015年には、東北地区・新潟地区で使用してきた気動車19両(キハ40形、キハ48形)を譲渡したほか、車両のメンテナンスに関する技術支援も実施しています。



インドネシア通勤鉄道会社に譲渡後、現地で活躍している205系車両

サービス向上セミナー



ミャンマーに譲渡した気動車

■海外における生活サービス事業展開

「生活サービス事業成長ビジョン(NEXT10)」の「のびる」を柱に、JR東日本グループがもつ日本国内での実績・経験を活かして、海外においても生活サービス事業を推進しています。

2016年12月、シンガポールに「JAPAN RAIL CAFE」をオープンし、訪日旅行に関する情報発信と、日本に関心の高い現地の方々との交流の「場」を提供しています。また、2018年3月に当社100%出資の現地法人「台湾捷爾東事業開発股份有限公司」(JR東日本台湾事業開発)を設立しました。台湾における事業展開、JR東日本グループブランドの浸

透、グループ会社の海外進出支援、訪日旅行者向けサービスの展開等を進めています。

■国際協力

当社は、海外の鉄道関係者からの視察等も受け入れており、2017年度に当社を訪問した海外からの視察者は約60カ国、約1,100名に達しています。これらの視察者には、各国の政府関係者や鉄道関係者のほか、海外の研究機関の研究者なども含まれており、相互理解の促進にも役立っています。



新幹線車両メンテナンス視察

山形新幹線連結視察

■国際機関を通じた世界への貢献

当社は、加盟する国際鉄道連合(UIC)や国際公共交通連合(UITP)、欧州鉄道会社共同体(CER)、米国鉄道協会(AAR)、米国公共輸送協会(APTA)等の鉄道国際機関が主催する国際会議を通じて、積極的に情報収集・発信を行っています。2015年6月から2017年5月までUITP会長、2017年5月からUITPアジア太平洋地域会長を務めるなど、世界の鉄道・公共交通の発展、ならびにこれらに関するさまざまな課題の解決に積極的に取り組んでいます。

また、海外の鉄道関係者に日本の鉄道システムの特長をアピールするため、海外における展示会、セミナー等への出展や国際会議の招致にも取り組んでいます。



2017年5月～小森副会長がUITPアジア太平洋地域会長を務めている

2017年5月UITPグローバル公共交通サミット(モントリオール)



2017年11月UITPアジア太平洋地域総会(東京)

社員とのかかわり

人材の力を高めていくために

私たちの仕事の本質は、お客さまの毎日の生活を支え、地域の発展のために貢献するという「公(パブリック)を担う自覚とその実践」です。JR東日本グループが持続的な成長を続けるには、自ら考え自ら行動し、お客さまや地域の皆さまに信頼されるような、各分野のプロを育成することが不可欠です。

そのため、人材育成にあたっては、社員の意欲に応えつつ、管理者のマネジメント力の強化、技術継承およびグループ会社を含めた人材育成に取り組むことで、JR東日本グループ全体の人材力を向上させることをめざしています。

■重点実施項目

	対象	重点実施項目
人材開発	一般社員	社員の意欲に応え、成長・挑戦する機会の拡充
	管理者	マネジメント力の向上に対する取り組み
	グループ会社	JR東日本グループ全体の人材力の向上
技術継承	全世代の社員	技術・技能の確実な継承と仕事の本質を学ぶ教育の実施

■社員の意欲に応え、成長・挑戦する機会の拡充

社員の意欲に応え、潜在的な能力を引き出すことを目的に、「応募型研修」を充実させています。その中心となる「実践管理者育成研修」では、主任職層の社員を対象に「次代を担う管理者」を育成することを目的として、JR東日本総合研修センターにおいて約2ヵ月半をかけて合宿形式で実施しています。2018年度は社員の意欲に応え、昨年度より2割多い約300人が受講する予定です。また、若手社員に対しては社外セミナーを受講する機会を用意しているほか、セミナー修了者に対して「グローバル編」「技術革新編」など社外講師による研修の受講機会を用意しています。

さらに、業務に対する社員の多様な意欲にさらに対応する制度として、財務や広報など専門性が必要な職種で「プロ」をめざす社員のほか、国際事業や観光戦略などの成長戦略分野での活躍をめざす社員などを対象に、公募による異動を実施しています。

また、受講した社員にアンケートを実施して効果

測定を行い、研修内容の改善を図るなど高い品質管理に努めています。



実践管理者育成研修



技術アカデミー現場体感教育

■管理者のマネジメント力向上に対する取り組み

人材育成の要は職場管理者であることから、人材育成および職場活性化の重要性を管理者層に認識させるべく、「新任現場長研修」など研修機会の充実を図っています。さらに、2017年度より、近い将来現場長と期待される社員を対象に「これからの職場づくり研修」を実施し、意欲ある社員を支える職場管理者の育成を推進しています。

■グループ全体の人材力向上に対する取り組み

当社は、一体感あるグループ経営の実現とグループ価値の向上をめざしており、人材育成においても積極的な人材交流を図っています。具体的には、グループ会社の経営幹部の育成を目的とした「JR東日本グループ経営幹部養成セミナー(部長コース・課長コース)」、当社およびグループ会社の主任職層の一体感の醸成と視野拡大を目的とした「JR東日本グループ交流研修」を開催するなど、グループ全体の人材力を高める取り組みを進めています。

■技術継承に対する取り組み

当社は、急速な世代交代を迎えており、技術継承が重要な課題となっています。そこで、人材育成に向けた高い意欲と技術レベルを有する社員を「技術



安全



社会



環境

専任役、定年退職後に再雇用した社員を「アドバイザー」「マイスター」として指定し、これらの社員を中心にこの課題克服に向けて取り組みを進めています。その一環として、各職場において「仕事の本


質」を理解し、実践的かつ体験を重視した訓練を行うため、各支社の「総合訓練センター」や「技能教習所」における教育訓練設備の充実や各職場への乗務員シミュレータの導入などを進めています。

TICKET TO TOMORROW engineerとしてのセンスを継承する

東京電気システム開発工事事務所 主席 **中村 勝美**

私は配電・計画課に所属し、技術専任役として所内配電部門全職場に対する技術継承と人材育成を行っています。世代交代が急激に進む中で文章化されただけの技術や、文字化が難しい「暗黙知」的な技術の本質をいかに速いスピードで的確に伝えていくかが課題です。今までの方法では世代交代のスピードに対応することが難しくなっています。

質問に来るのを待つのではなく、「うるさい奴」と思われても自分から若手の中に入って行き疑問を抽出し本質を教え、40年間蓄積した技術、危険を感じ取る術、自ら考え解決ができる判断能力と勇気を伝えていこうと思っています。



ダイバーシティ・マネジメントの推進

JR東日本グループで働く社員等が有する性別などの属性、経験および技能を反映した多様な視点や価値観の違いが、当社グループの強みであると認識しています。

特定の社員だけではなく、若手からベテランまでの全世代が連携していく中で、多様な人材がその能力を最大限発揮できる企業グループをめざし、ダイバーシティ・マネジメントを推進しています。

また、年度ごとに採用計画をたて、その計画数の確保に取り組むとともに、将来的な社員数の需給を想定し、トレースしながら優秀な人材の採用・育成に取り組んでいます。

企業風土のグローバル化に向けた取り組み

従前からのMBA取得等を目的とした海外留学(毎年約10名が渡航)に加え、英語圏に限らず世界各都市に3ヵ月間社員を派遣し、ホームステイ等をしなが

ら学研修を中心に異文化体験をする「海外体験プログラム」を実施しています。社員の受講意欲が高いことから、2018年度は前年度より5割多い150名を派遣する予定です。

また、当社のグループ会社である日本コンサルタント(株)を中心とした海外鉄道コンサルティングプロジェクトに約3ヵ月間参画する各種海外OJTトレーニープログラム(約30名)のほか、東南アジア地域を中心とした海外研修(約500名)の実施等、年間600名以上の社員が海外体験をしています。こうした留学や研修には、現場第一線で働く多数の社員が意欲を持って参加しています。さらに社員の語学力向上の取組みとして、会社負担(年1回)によるTOEIC®受験を社員に奨励し、年間約4,000名を超える社員が受験しています。

このほか、海外への事業展開を視野に、国籍を問わずグローバル人材の採用に努めており、現在約50名の外国籍の社員が在籍しています。




OJTトレーニーの活動の様子(ミャンマー)

TICKET TO TOMORROW 現在発未来行きの特別乗車券

八王子支社 八王子電力技術センター 助役 **中村 拓哉**

私は、入社以来、主に八王子エリアの電力職場で勤務していましたが、2012年、海外OJTトレーニー制度に応募してエジプトの地下鉄案件に携わりました。その後、パープルラインのメンテナンス会社設立のためにタイ王国に2年半海外駐在しました。タイでは、主に電力部門の組織設立、現地の方の採用および電気設備メンテナンスの指導を行いました。海外での仕事を通じて、鉄道運行の正確さと安全性、人材のつながりと豊富な経験はJR東日本グ

ループの強みであると改めて気がつきました。今後も、日本の鉄道の素晴らしさを世界に広めるための足掛かりとすべく、鉄道設備保守にまい進していきます。そして、すべての人に安心してご利用いただける鉄道を未来に継承するため、後輩の育成にも特に力をいれています。



女性社員の活躍推進

JR東日本グループを支えているのは、一人ひとりの社員の力です。

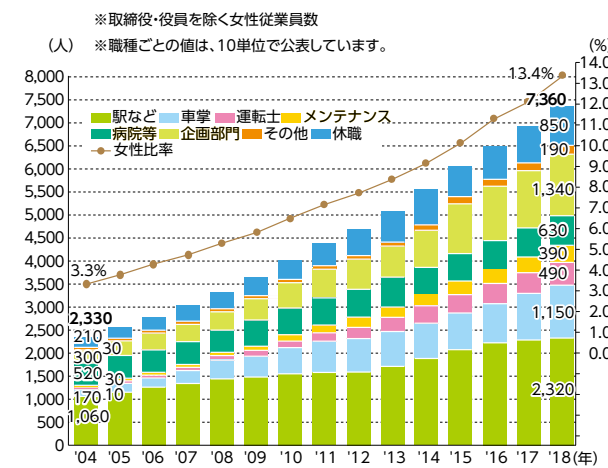
人物本位、実力本位の採用を行い、人材をじっくり育て、しっかりと能力を開花させていきたいというのが、当社の人材に対する基本姿勢です。

その中でも、女性社員の活躍推進については、社員の多くが不規則な勤務体系で就労していることから、女性社員の活躍をダイバーシティの試金石として位置付け、特に力を入れて推進しています。会社発足以降、男女共同参画の実現をめざし、乗務員への運用など職域拡大を中心に取り組んできた結果、すべての職域において女性社員が活躍しています。女性社員について、勤続年数が伸長してきたことを踏まえ、今後はマネジメント層としての活躍が期待できる人材への育成も見据え、スピード感をもって必要な施策を実施してまいります。具体的には、「採用」「育成」「登用」の各段階で、以下に掲げる目標を設定しています。



厚生労働省より、女性活躍推進法に基づき、「えるぼし」の最高評価である「3段階目」に認定されました。

[女性社員の活躍の場の拡大]



[平均勤続年数]

	全体	男性	女性
平均勤続年数	19.9年	21.5年	10.0年

女性社員の活躍推進に向けた目標設定

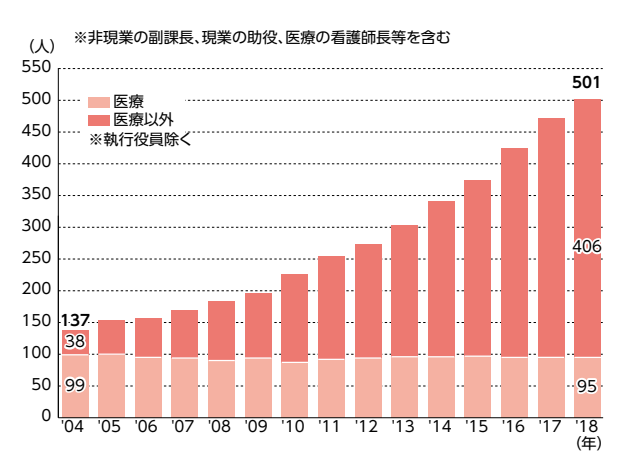
- ・2018年度末までに、新卒採用者に占める女性比率30%以上をめざします。このうち将来乗務員をめざす新卒採用者に占める女性比率40%をめざします。
- ・多様な働き方を実現し、すべての社員がいきいきと働き続けることのできる環境を整備します。
- ・2018年度末までに、管理職に占める女性の比率5%をめざします。

	2018年度末までの目標	実績(2018年4月1日現在)
新卒採用者に占める女性比率	30%以上	30.8%(570名)
将来乗務員をめざす新卒採用者に占める女性比率	40%	40.9%(317名)
管理職に占める女性の比率	5%	4.7%(501名)

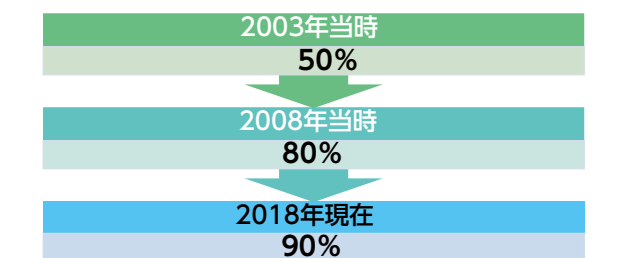
本社・支社の部長や現業機関の長(駅長など)、グループ会社の取締役など重要な職責を担う女性社員が増加してきており、2018年6月末現在、当社は女性の社外取締役1名および執行役員3名を選任しています。

全社員に占める女性社員比率	13.4%(7,364名)
取締役・執行役員に占める女性役員比率	約7%(4名)

[女性管理職数の推移]



[入社10年目の女性社員定着率の推移]



安全



社会



環境

■一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」、および次世代育成支援対策推進法に基づく「第四期一般事業主行動計画」を策定しています(計画期間:2016年4月~2019年3月)。

なお、2008年11月、2012年8月および2018年1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。



■LGBT社員等への理解に向けた取り組み

LGBT社員等への理解に向けては、以下のスタンスで取り組みを進めています。

- ①性的マイノリティについて「知る」
- ②制度や従来のスタンダードを「変える」
- ③意識改革、理解の輪を「広げる」

具体的には、役員、社員、グループ各社等を対象とした各種研修やセミナーにおいて、性的少数者(LGBT)に対する理解を深めるための啓発活動を実施してきたほか、2017年10月、コンプライアンスアクションプランハンドブックにLGBTについて記載し、全社員教育を実施しました。これらの取り組みが評価され、PRIDE指標2017(企業・団体等のLGBT取り組み指標)にて最高評価「ゴールド」に認定されました。

また、制度についても拡充し、2018年4月より、LGBT社員等のいわゆる同性パートナーに対して、人事制度、福利厚生制度等の適用を拡大しました。

■JR東日本グループ体となったダイバーシティ推進

JR東日本グループ全体の「一体感の醸成」をテーマとして、グループで働くすべての人が相互に多様性を認め合う風土づくりに各社で取り組んでいます。また、2017年12月には「JR東日本グループ・ダイバーシティ・フォーラム」を開催し、グループ各社の好事例を全社に共有するなど、今後の各社の取り組みの深度化に向けた情報提供を実施しました。

このほか、職場や系統を超えた横のつながりの中で「ダイバーシティ」や「ワーク・ライフ・バランス」などについて話し合いを行うネットワーク活動を2010年から各機関で実施しています。

■障がい者雇用

当社では、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います。障がい者雇用率は2018年6月現在で2.56%です。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、2008年4月に(株)JR東日本グリーンパートナーズを設立しました。

(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、植栽の維持管理事業、事業用品の集配・仕分け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、JR東日本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。



制服仕分け作業



地域と連携した植栽の維持管理

■ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み

当社では、ワーク・ライフ・バランスの実現により、相乗効果を発揮すると考え、制度改正をはじめとする各取り組みを推進してきました。

不規則な勤務に対応するため、「短時間勤務」だけではなく「短日数勤務」を導入しているほか、24時間保育が可能な事業所内保育所を2018年4月現在8ヵ所開設しており、今後も増設していく予定です。

また、2018年度のダイヤ改正に合わせて乗務員の勤務制度を見直します。ダイバーシティの視点にたち、「短時間勤務」を選択した乗務員が自らのライフスタイルに合わせて働く時間を選択可能とするなど、より柔軟で多様な働き方と効率性の実現を図ります。

さらに、2018年4月には、失効年休の積立制度である「保存休暇制度」の使用事由及び累積日数を拡大し、育児や介護、検査等の事由でも取得することができるように改正したほか、男性社員の育児参加促進を通じ、性別による役割意識を払拭するため、

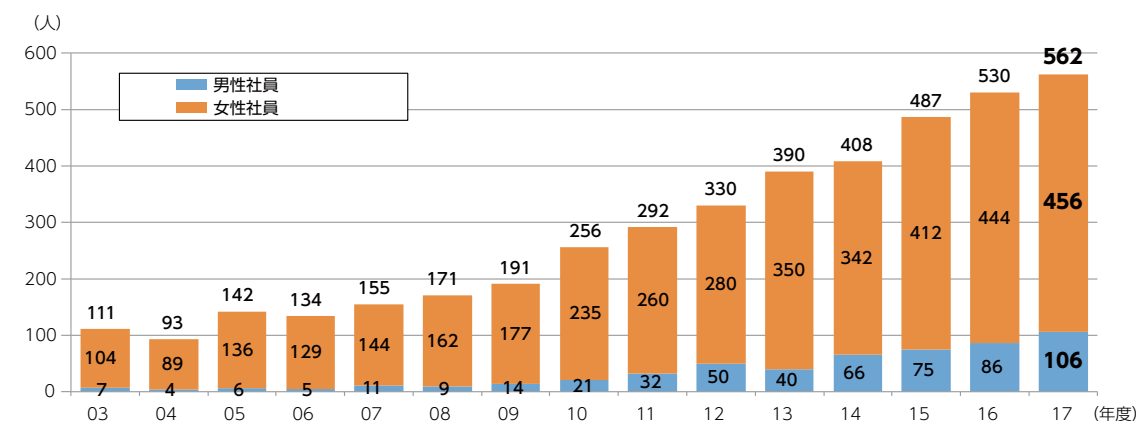
「配偶者出産休暇」を新設しました。これにより、育児・介護期の働き方の選択肢は大きく広がっています。2017年度内に育児休職を取得した男性社員は100名を超えており、育児休職者全体の約2割が男性の取得となっています。

このほか、両立支援セミナーなどによるサポートも行っており、その結果、社員の定着率も着実に伸長しています。



両立支援セミナー(育児編)

[育児休職者数の推移]



TICKET TO TOMORROW

育児休職の取れる職場づくり

盛岡支社 盛岡信号通信技術センター 八戸メンテナンスセンター 助役 **吉田 和人**

私が育児休職を取得したのは、盛岡支社設備部信号通信課に在籍し、さまざまな工事の工程管理や発注を行っている時でした。当時、責任ある仕事を任されている中で育児休職を申し出るのは、実はかなり勇気が必要でした。しかし、いざ上司、先輩、同僚に相談すると、「仕事のことは私たちに任せなさい。家庭のことはあなた自身でしかできないのだから。」と背中を押してくれました。

職場は変わりましたが、管理者となった今、今度は私が、育児休職

が必要となった部下の後押しをすることが恩返しになると考えています。そのために、業務管理を徹底するとともに、社員間でしっかりと仕事を引き継げる仕組みづくりを行っていきます。

■「働き方改革」の推進

JR東日本グループでは「働き方改革」を、以下のようにつえています。

・業務改革により生産性を向上させ、社員は「人ならではの創造的役割」に注力することによる「仕事の高度化」。

・風通しのよい職場風土の醸成と「社員の活躍フィールドの拡大」によりJR東日本グループの全社員の「働きがいを創出し、社員とグループの持続的な成長を実現」。

・「仕事を通じた達成感・充足感」及び「労働条件の向上」等を通じたグループの社員・家族の幸福の実現。

このような方向性の中で、JR東日本グループが今後も持続的に発展していくためには、技術革新やダイバーシティ推進による「業務改革・生産性向上」の課題について、時間軸をしっかりと意識し、スピード感を持って施策を推進していく必要があると考えています。特に、長時間労働となる傾向にある「企画部門」においては、RPAの活用などによる業務のスリム化やテレワークやオフィス・イノベーションによるワークスタイル改革などの柔軟な働き方の実現等により生産性向上を図り、長時間労働の是正や働きがいの向上をめざしていきます。

※RPA…Robotic Process Automationの略。ロボットが業務プロセスを自動化することをめざす。

■エルダー社員制度

定年を迎えた社員の年金満額支給開始年齢までの生活設計をより安定したものとし、グループ会社等において各自の能力やスキルを活かすことで、人材育成・技術継承をさらに進めていくために、2008年度より「エルダー社員制度」を設けています。

会社を取り巻く環境が大きな転換期を迎える中、JR東日本グループが持続的に成長するためには、

その基礎となる技術やノウハウをベテラン社員から次代に確実に引き継ぐことが重要な課題です。

2018年度からは、定年を迎える社員の持つノウハウなどを、グループ会社等のみならずJR東日本の業務運営や人材育成、技術継承においても、より一層活かしていくことを目的に、エルダー社員の業務範囲を拡大するとともに、働きがいの向上などの観点から労働条件を一部変更しました。

■ダイバーシティ相談窓口

仕事と育児・介護の両立支援に関する相談のほか、障がいのある社員、外国籍の社員、性的少数者(LGBT)の社員の個別のキャリア支援・相談体制として「ダイバーシティ相談窓口」を2017年2月に開設しました。

よりよい職場づくり

■健康経営

当社では、社員の健康が経営の基盤であるという考え方のもと、本社・支社の専任部署、JR東日本健康推進センター、JR仙台病院健康管理センター、7カ所の鉄道健診センターを中心として、社員の健康保持・増進のためのさまざまな施策を実施しています。

■疾病予防

- ・人間ドック(35歳以上の社員・配偶者対象)
- ・インフルエンザ予防接種(全社員対象)(2017年度接種率77.2%)
- ・乳がん・子宮がん検診(35歳未満の女性社員対象)(2017年度受診率32.8%)
- ・特定保健指導(40歳以上対象)(2016年度実施率43.9%)

メンタルヘルス

- ・ストレスチェック(全社員対象)(2017年度実施率78.9%)
- ・冊子「こころのセルフケア」配付(全社員対象)
- ・メンタルヘルスに関する研修実施(現場長対象)

健康教育・健康意識の醸成

- ・健康に関するe-Learning等の研修教材の提供(管理者対象)
- ・新入社員ほか若年層を対象とした教育・研修の実施
- ・社内広報誌やイントラネットを活用した健康情報の発信

また、医療機関への受診が必要な場合は、直営病院であるJR東京総合病院、JR仙台病院と連携し、社員の健康をサポートしています。

なお、これらの取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施している「健康経営優良法人(ホワイト500)」に、2017年より2年連続で認定されています。



■人権啓発

人権啓発推進体制を明確にするために、本社に「人権啓発推進委員会」を設置して、人権セミナーや人権啓発担当者への研修等を実施し、人権意識の向上を図るとともに、誰もが働きやすい職場風土づくりに努めています。

また、社内報での身近な人権課題の紹介や、人権啓発標語の募集を通じて、社員やその家族が、人権について考える取り組みを行っています。

さらに、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・相互啓発を行うなど、社外での活動にも積極的に取り組み、そこで得た情報を社内に展開しています。



人権セミナー

■企業スポーツへの取り組み

「JR東日本硬式野球部(東京、宮城)」、「JR東日本ランニングチーム(東京)」、「JR東日本女子柔道部(東京)」、「JR東日本バスケットボール部(秋田)」の企業スポーツチームが、それぞれの地域を拠点に活躍しており、小学生等に向けたスポーツ教室を開催するなど、地域貢献についても積極的に取り組んでいます。



女子柔道部による柔道教室



秋田支社バスケットボール部ベッカーズの「バスケットクリニック」

TICKET TO TOMORROW 健康施策の推進に向けて

JR東日本健康推進センター 主任看護師

渡邊 美歌

当センターでは、定期健康診断や人間ドックの結果から、メタボリックシンドロームまたはその危険性が高い状態と判定された社員を対象に、特定保健指導(スマートシフト講座)を実施しています。

特定保健指導は2008年より「高齢者の医療の確保に関する法律」で定められたもので、当社においても健康施策の一つとして実施しています。

特定保健指導は半年間継続的に行われますが、参加された社員が

積極的に健康づくりに取り組む姿を見て、私たちスタッフも活力をもらい、やりがいを感じながら保健指導を行っています。

社員の健康は会社の財産です。これから効果的で楽しい健康づくりを支援するため、個性を重視し一人ひとりに合った保健指導ができるよう、工夫しながら取り組んでいきます。

