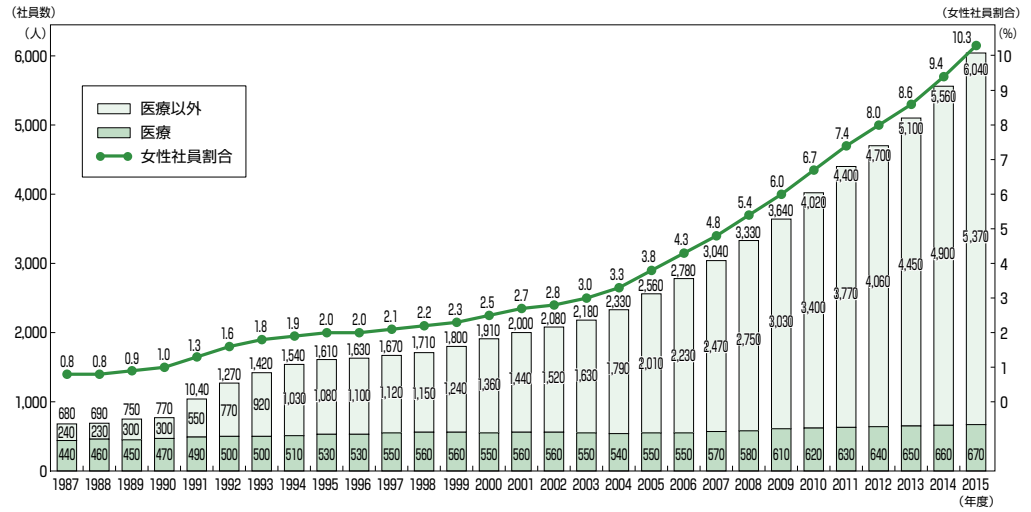


# 社員の働きがいの向上に向けた取組み

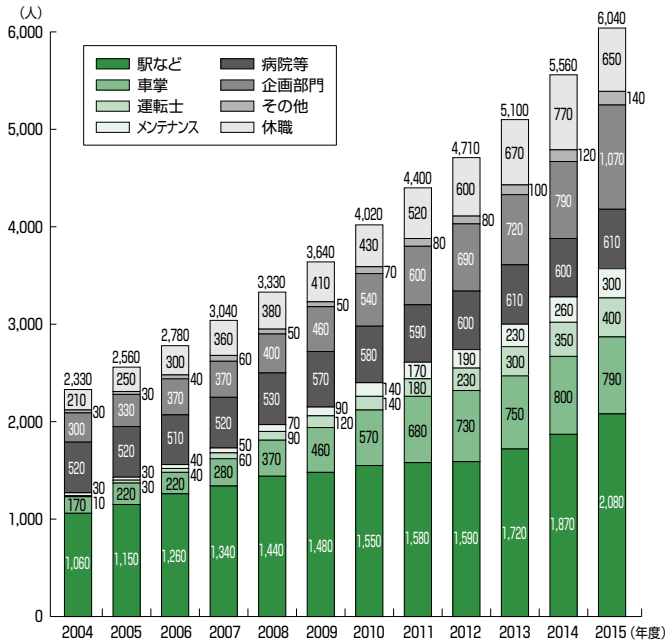
## 【取組みの3本柱】



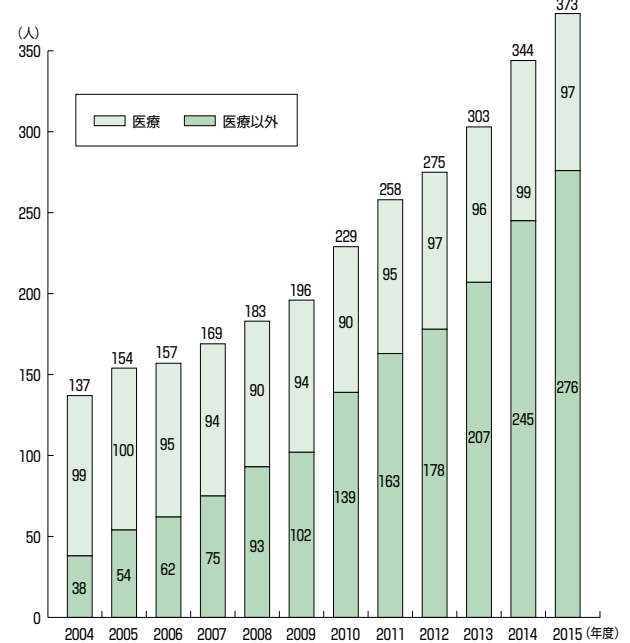
## ● JR発足後の女性社員の状況



## ● 女性社員の活躍の場の拡大



## ● 女性管理者数の推移



## ● エルダー社員制度

定年退職後の雇用を希望する社員を満65歳に達するまで、「エルダー社員」として当社で再雇用する制度を設けています。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るとともに、グループ全体でのノウハウ等の蓄積に寄与しています。

働きがいの向上  
働きがいの向上

## ● 研修制度

社員の能力開発の場として、さまざまな研修制度を設けています。

### ○ 集合研修及び社外研修

JR東日本総合研修センターをはじめとして、各支社の研修施設、総合訓練センター、技能教習所、営業トレーニングセンターおよび部外施設において数々の研修を実施しています。

研修種別	2012年度	2013年度	2014年度	主な研修
人材開発研修	31,700人	26,900人	29,300人	・グループ会社の新任取締役・監査役セミナー ・マネジメント研修 ・管理者セミナー ・新入社員および若手社員研修 ・昇職試験合格者研修 ・My Project関係研修
知識・技能向上研修	54,300人	56,800人	56,000人	・運転士、車掌養成研修 ・訓練センター・営業トレーニングセンター研修 ・各種業務知識・技術力向上研修
社外研修	4,700人	3,900人	4,900人	・異業種交流研修 ・各種資格取得研修 ・海外研修
合計	90,700人	87,600人	90,200人	

### ○ 通信研修

自己啓発支援の一環として、一般教養・資格取得を主体とした社外通信研修、鉄道業務を主体とした社内通信研修を実施しています。

研修種別	2012年度	2013年度	2014年度
社外通信研修	332講座	337講座	340講座
社内通信研修	50講座	50講座	50講座

## ● 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。2015年3月に開講の第7期では12系統（安全・車両設計・車両メンテナンス・運輸・保線・土木・建築・機械・電力・信号・通信・建設）53名が、約1年間職場を離れて本社で技術の学習に専念します。

### ○ これまでの受講者数

第5期	第6期	第7期
48人	53人	53人

※第1～7期合計284人

## ● My Project

社員が一步踏み込んだ課題にも挑戦できるよう、2011年1月より「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」の育成をめざしています。