

## 社員の働きがいの向上に向けた取組み

### 「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「D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」の定着をはかることにより、ダイバーシティを推進していきます。

#### 【推進の目的】

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めざします。

#### 【主軸となる考え方】

男女共同参画

ダイバーシティ

ワーク・ライフ・バランス

#### 【取組みの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・  
風土づくり



### ●社外からの評価

#### 【「くるみん」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の達成に向け取り組んできた結果、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より認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。



#### 【「につけい子育て支援大賞受賞】

2010年度には、両立支援制度の拡充や4カ所におよぶ事業所内保育所の設置など、子育て支援へのさまざまな取組みが評価され、日本経済新聞社が主催する第5回「2010年につけい子育て支援大賞」において、運輸業として初めて大賞を受賞しました。



### ●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。

### ●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

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、技能教習所および営業トレーニングセンターにおいて数々の研修を実施しています。

#### ●通信研修

自己啓発の一環として、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。

#### ●社外研修

企業人としての幅広い視野と豊かな感性を養うために各種公開セミナーや海外研修への参加および専門的な知識習得のために国内大学への留学など、社外への研修参加を積極的に実施しています。

研修種別	2010年度	2011年度	主な研修概要
人材開発研修	30,700人	29,500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・技術向上研修	61,500人	56,300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	5,500人	4,800人	●異業種交流研修 ●各種資格取得研修 ●海外研修
合計	97,700人	90,600人	

### ●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。

### ●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。