

JR東日本では、社員一人ひとりが十分に能力を発揮できるよう、働きがいの創出に力を注いでいます。特に、鉄道業に付随する危険な作業や単純な繰り返し作業などからの脱却により、より安全で働きがいの感じられる仕事づくりに取り組んでいます。また、「21世紀にふさわしい人材育成」のためのさまざまな研修や、小集団活動の支援などにより、明るく風通しのよい職場づくり、「自ら考え行動する」企業風土づくりをすすめています。

職場における安全性の追求

1999年度から5ヵ年計画で行っている「安全計画21」に基づき、お客さまの安全とともに、労働災害の防止にも取り組んでいます。具体的には、昔ながらの作業を、機械化や仕事のしくみを見直すことなどにより、より安全なものへと改善をしています。



線路上も走行可能な作業車による、安全な高所作業の実施

労働災害件数のゼロ目標

残念ながら2002年度には3人の協会社社員の死亡事故が発生しました。今後も「安全計画21」で掲げた「お客さまの死傷事故ゼロ、社員の死亡事故ゼロ」の達成に向けて、労働災害の防止にグループ会社一体となって、積極的に取り組んでいきます。

労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得

JR東日本では、大井工場において2002年3月に鉄道事業者として初めて、国際水準の労働安全衛生マネジメントシステム「OHSAS18001」の認証を取得しました。また2003年5月には大宮工場で「JISHA方式適格OSHMS」の認定を受けました。今後はこのしくみを継続的に改善し、さらに安全衛生水準の向上をめざしていきます。

より働きがいのある仕事づくり

社員一人ひとりがやりがいをもって仕事に取り組むためには、作業の安全性を確保するとともに、より高度な業務知識や豊富な経験を活かした仕事への質的な転換が必要です。自動改札化に伴う有人改札のオープンカウンター化や指定券自動発売機の設置、新幹線車内改札システムの導入などにより、ご案内を必要とされるお客さまへの対応を重点的に行えるようにしたのも、その一例です。

労働時間の短縮

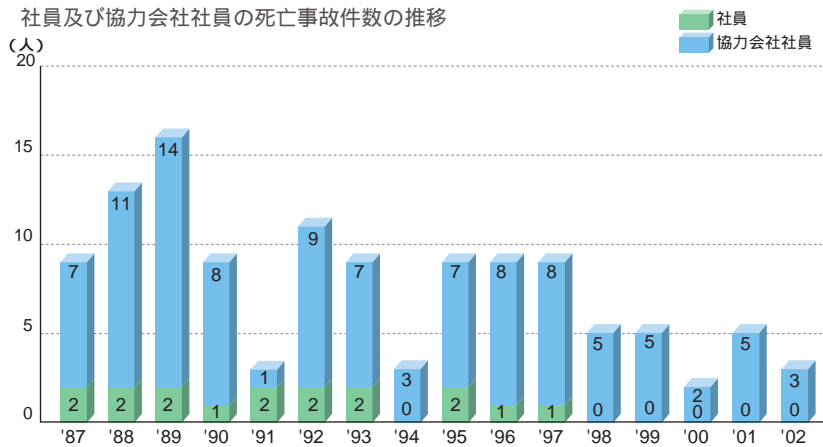
業務のシステム化や機械化は、働きがいのある仕事をつくるだけでなく、生産性の向上にもつながります。これにより労働時間の短縮も可能となり、2002年度の年間総労働時間は約1,830時間で、会社発足時と比較すると約360時間を削減したことになります。

女性の職域拡大

JR東日本では、もともと人事運用全般について制度的には男女の区別なく取り扱っていましたが、事業の性格上女性の従事しにくい職種が多かったため結果として女性の構成比率は低いまま推移してきました。しかし、1999年4月の男女雇用機会均等法の改正を受けて諸制度の整備を行ったほか、労働基準法改正により女性の深夜業の規制が解消されたことで、一昼夜交代勤務のある駅のみどりの窓口をはじめ、車掌や運転士などへ、女性の職域は着実に拡大しており、女性社員数は法改正前に比べて約35%増えています。



女性の車掌や運転士も活躍しています



障害者雇用

JR東日本では、障害者雇用を重要な社会的責務であると認識して取り組んできており2003年6月時点の雇用率は2.12%となっています。鉄道業においてはお客さまの安全を確保するために省令などで制約されている職種が多いことなどから、障害者がその能力を十分に発揮できる業務は限られています。障害の種類や程度に配慮しつつもノーマライゼーションの考え方を基本として雇用の場の確保に取り組んでいます。

ボランティア休職制度

JR東日本では、社員がボランティア活動に参加することは、職場や家庭だけではない地域社会との交流などを通じて、視野を広げ心身をリフレッシュするとともに、企業としての社会貢献活動にもつながるものと考え、2003年度から有給のボランティア休職制度を導入しています。

さまざまな研修制度

JR東日本では、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。

定期的な集合研修の実施

JR東日本総合研修センターや各支社の研修施設、総合訓練センター、営業トレーニングセンターを拠点に、数多くの集合研修を実施しています。



福島県白河市にある
JR東日本総合研修センター

集合研修では主に、鉄道事業の基本である安全・事故防止とサービスレベル向上をめざした教育やマネジメント研修を実施しています。

通信研修の推奨

通信研修は自己啓発の一環として位置付けられていて、一般教養や資格取得を中心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が主な研修内容となっています。

社外研修

幅広い視野と豊かな感性を培うため、マネジメントスクールをはじめとする各種公開セミナーや洋上研修、海外研修などへの参加、国内大学への派遣など、社外への研修を積極的に活用しています。

研修実績(2002年度)

| 研修種別 | |
|-----------------------|---------|
| 人材開発研修 | 33,600名 |
| <主な研修概要> | |
| グループ会社の新任取締役・監査役セミナー | |
| マーケティングセミナー | |
| 新任時研修(現場長、助役等) | |
| 新入社員及び若手社員研修 | |
| 昇進試験合格者研修 | |
| 小集団活動支援者研修 | |
| 小集団活動インストラクター、事務局研修 | |
| 知識・技術向上研修 | 51,900名 |
| <主な研修概要> | |
| 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・技術力強化研修 | |
| 社外研修 | 3,200名 |
| <主な研修概要> | |
| マネジメント研修及び異業種交流研修 | |
| 各種資格取得研修 | |
| 海外、洋上研修 | |
| 合計 | 88,700名 |

人権教育の実施

JR東日本では、本社及び各支社などに「人権啓発推進委員会」を設置し、「人権問題に関する基本方針」を定めて全社員の人権啓発に努めています。

具体的な取り組みとしては、まず本社と各支社において、新入社員・車掌・助役・現場長などといった社員の職種・職制に応じた人権啓発研修を実施しています。また全社員(家族)に配布している社内誌「JRひがし」に毎月、人権啓発についての記事を掲載し、社員・家族の啓発に努めています。このほか社外的な活動として、主要都県で結成されている企業横断的な人権啓発組織、「人権啓発企業連絡会」に加盟し、情報交換・相互啓発の推進を行っています。

インターンシップ制度の導入

JR東日本では、大学3年生、大学院1年生、高等専門学校4年生を対象とした「インターンシップ」の公募を行っています。同制度では、JR東日本の業務や技術に興味のある方、学校での専攻や自らのスキルを実践的に試したい方などに応募していただき、IR、法務、マーケティング、車両、電気などの分野で実務に従事していただいています。

2002年度には60人が12分野に分かれ、10日間のインターンシップに参加しました。参加した学生からは「学校や教科書では知ることのできない現場の雰囲気、JR東日本の技術などを知ることができた」などの感想をいただいています。また、2003年度には、受け入れ分野を20に拡大し、実施を予定しています。