社員とのかかわり

■人材の力を発揮させるために

安全で安定した鉄道輸送を確保し、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。

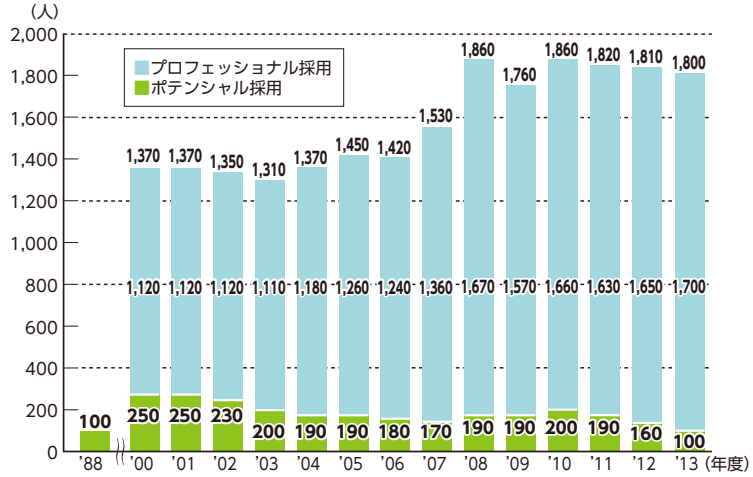
社会は時々刻々変化しており、働く人々の意識や取り巻く環境はめまぐるしく変わることから、JR東日本の一員として責任を果たそうとする社員の意欲に絶えず応えていくことが、最終的に安全性とお客さま満足の向上につながると考えています。

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、各社員の挑戦しようとする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。「グループ経営構想Ⅴ ～限りなき前進～」では、応募型のプロジェクト・研修の設定や社外との積極的な人材交流など社員の意欲に応える機会の拡大や、次代を担う社員への技術・技能継承、技術革新や海外鉄道プロジェクトへの参画などを通じ外に開かれた企業風土の構築と幅広い視野を持った人材の育成をめざしています。

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・技術継承の観点を踏まえ、2013年度については、1,800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2013年6月時点で2.35%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。2013年3月開講の第5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。また、第5期からはグループ会社等の若手社員が聴講生として参加し、グループ会社一体となって技術力向上を図ります。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。

VOICE

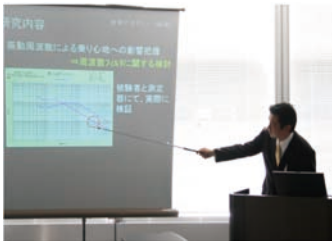
鉄道全体を考えるきっかけを与えてくれた技術アカデミー

私が技術アカデミーに応募したのは、JR東日本に入社して5年以上経ち、このあたりで一度、自分が持っているものと持っていないものをはっきりさせて、弱い部分をなんとかしたいと考えたからです。自分はゼネコンに7年勤めた後、社会人採用で入社したのですが、「社会人採用者は4年で一人前に育てる」という方針がありましたので、一人前の保線のプロとなるためにもっと知識を吸収・整理して、鉄道システム全体のことを知らないといけないという想いが強くありました。

技術アカデミーで学んだ1年間は、本当に充実した1年間でした。そこでは大きく分けて「自系統の専門知識」「システム全体の考え方・理論」「課題解決に必要なスキル」という三つのコンセプトに基づいて学習するのですが、自系統の専門知識にしても、予め講義で考え方や理論、根拠を学んでから、実物に触れ体験するという流れが確立しているので、実践での納得感がかなり違います。

アカデミーは、同じ志を持っている人の集まりなので皆モチベーションが高いですし、レスポンスが良く、諦めるということがありません。そして、仕事の系統は異なっても技術アカデミー生同士、話がとても合いました。私自身は、ずっと「保線の技術者」として一人前になりたいと考えていたのですが、技術アカデミーで志の高い他系統の人達に出会ったことで、「保線」という自系統だけではなく「鉄道全体を広く考える技術者」になりたいと考えるようになりました。

「課題解決に必要なスキル」としては、ものの考え方や文章のまとめ方を学んだことが、今の仕事にも非常に役立っています。「問題がどこにあり、解決すべき課題と方向性は何で、具体策としては何をやる」と理論立てて考えるようになったのは、技術アカデミーのおかげです。今では、「自分の考えは、ちゃんと相手に伝わるものになっているか」と常に意識するようになりましたし、それを実践することで自信を持って話せるようになったことは大きいと思います。



1年間という期間を研究と自らの技術力向上に没頭できるこの技術アカデミーの存在は、人材育成に対するJR東日本の本気度を内外に証明するものではないでしょうか。講義の中ではさまざまな分野の「第一人者」から貴重な話を聞く機会があったのですが、今では技術アカデミーで自分が講義することが私の将来の目標になっています。自分自身が保線のオーソリティーとなって、第20期生ぐらいの技術アカデミー生の前で特別講義ができたら最高ですね。その夢の実現をめざして、これからも頑張っていきたいと思います。

高崎支社
設備部保線課
保線技術グループ リーダー　副課長
小林 嗣忠

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

社員が一歩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」という三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。

転てつ機付属装置取付取外し訓練

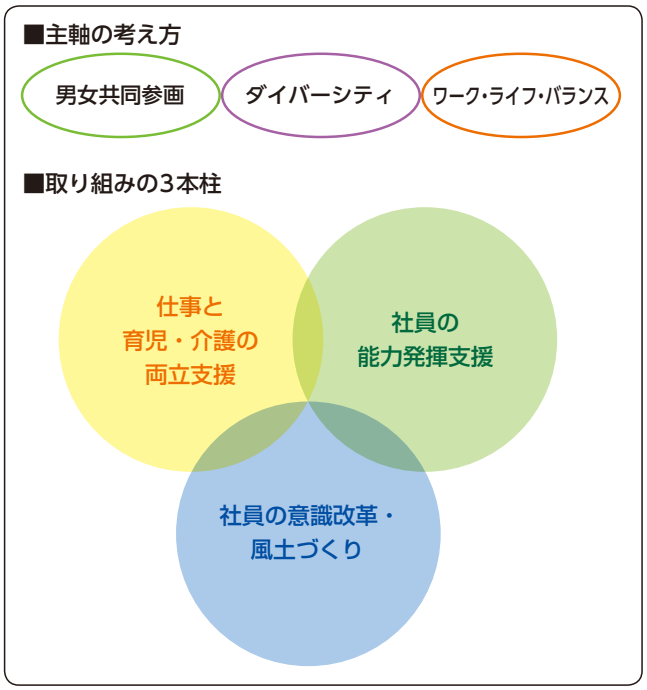
■「ダイバーシティ」の推進に向けて

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。

「ワーク・ライフ・プログラム（愛称ワラプロ）」を実施し、「ダイバーシティ」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進を図り、多様な人材が活躍できる企業文化を醸成しています。

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、フォーラムの実施、イントラネット「ダイバーシティ・コミュ」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。ワーク・ライフ・バランスの浸透のため、社員の家族を会社に招待する「ファミリーデー」のイベントも行っています。

本社ファミリーデー

仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組み例

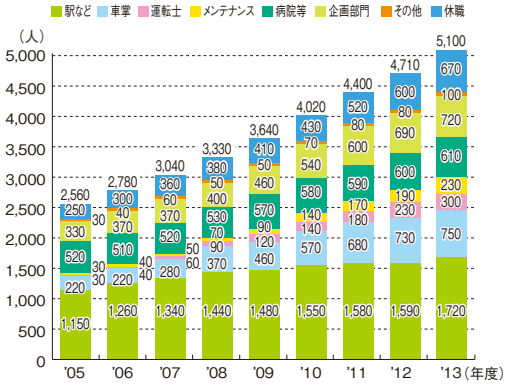
- ●育児休職期間を子どもが2歳に達するまでから3歳に達するまでに延長（2010年4月～）
- ●一日の労働時間を短縮する勤務や、休日を増やした勤務を導入（2010年4月～）
- ●事業所内保育所（都内2箇所、仙台）及び院内保育所（JR東京総合病院）を設置
- ●両立支援セミナー（育児編 / 介護編）を実施

両立支援セミナー（育児編）

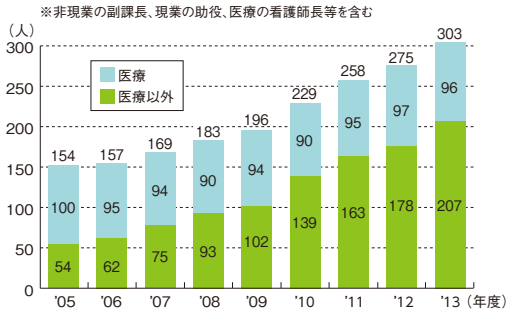
女性社員活躍の場の拡大

女性社員の活躍の場についても現場や企画部門など年々拡大しており、例えば山手線の乗務員の約4割は女性社員が担っております。また、女性管理者数についても、年々増加しており、本社・支社の部長、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ポストに配置しております。

■ 女性社員の活躍の場の拡大



■ 女性管理者数の推移



平成24年度「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門　厚生労働大臣優良賞受賞

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、平成24年度「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門において厚生労働大臣優良賞を受賞しました。

また同時に、女性の能力発揮を促進するための取り組みを実施しているとして、同表彰均等推進企業部門において「東京労働局長優良賞」を受賞しました。なお、両部門を通じて厚生労働大臣優良賞の受賞は、運輸業としてはじめてです。

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月及び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、定年を迎えた約9割の社員が、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いています。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、各機関及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・相互啓発を行うなど、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

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、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、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

植栽の維持管理