

■ 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東日本の人材の力が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。

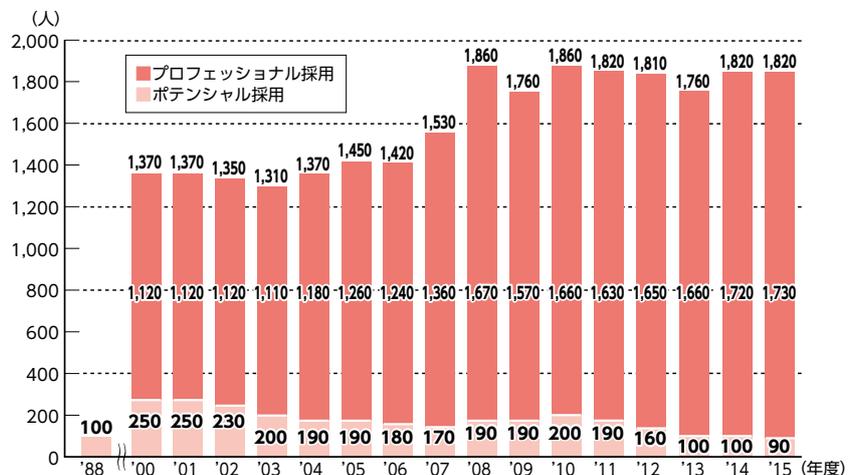
社会は時々刻々変化しており、働く人々の意識や取り巻く環境はめまぐるしく変わることから、JR東日本の一員として責任を果たそうとする社員の意欲に絶えず応えていくことが、最終的に安全性とお客さま満足の向上につながると考えています。

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、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、2015年度については、約1,800名の採用を行いました。

■ 年度別新規採用数



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月開講の第7期では、グループ会社・パートナー会社から8名の出向者を受け入れるとともに、聴講生としてグループ会社・パートナー会社から5名が一部プログラムに参加し、12系統61名(聴講生含む)が1年間グループ一体となって技術力の向上を図っています。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」を既存の訓練設備も活用しつつ104箇所整備しました。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。



技能教習所での訓練風景

「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。

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。

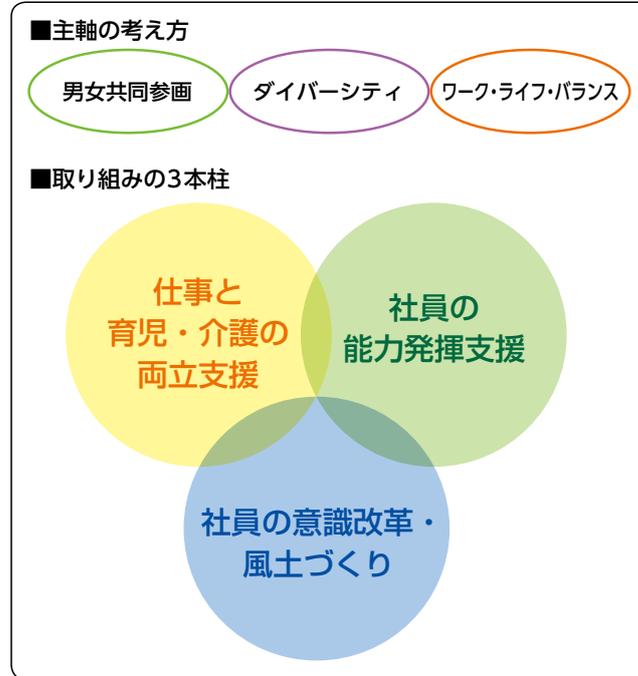


本社ファミリーデー



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



主な取組み内容

- 性別によらず、全社員を対象とした「ワーク・ライフ・プログラム」の推進。
- 鉄道事業者として初めて、昼夜交代制勤務職場(駅、乗務員等)でも利用可能とする「短時間・短日数勤務」を導入。
- 公平で平等な機会を与える複線型人事制度の導入とキャリア構築支援。
- 障がいのある社員がそれぞれの地域で活躍できる仕組みづくり。
- HAPPY CHILD PROJECTの「駅型保育園」を通じたビジネスとCSRの両立。

これらの取組みが評価され、平成26年度に経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」に鉄道事業者として初めて選定されました。



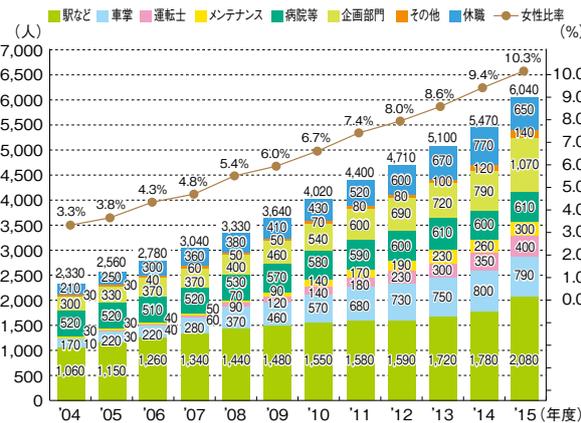
※その他外部評価

- ・平成24年度均等・両立推進企業表彰(主催:厚生労働省)ファミリー・フレンドリー企業部門「厚生労働大臣優秀賞」均等推進企業部門「東京労働局長優良賞」
- ・第6回ワークライフバランス大賞(主催:日本生産性本部)「優秀賞」
- ・平成22年度につけい子育て支援大賞(主催:日本経済工業新聞)

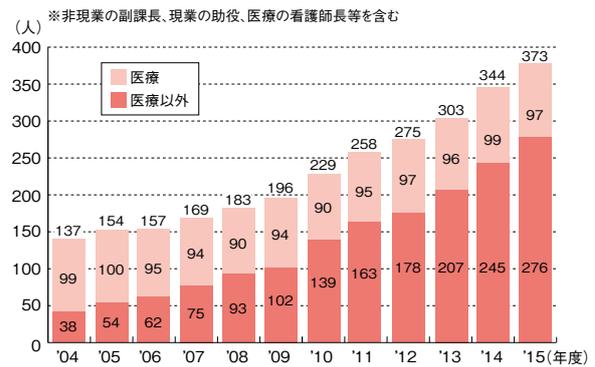
女性の活躍できる場の拡大

女性の活躍できる場の拡大のため、まず女性の採用比率2割以上の採用を達成しており、それにあわせて、職域についても現場や企画部門など年々広げてきています。また、さまざまな育児介護制度の整備や社内風土の醸成などにより、女性社員の定着率も上がっています。JR発足時わずか0.8%だった女性社員比率は、10.3%（2015年4月1日現在）になりました。現在では、例えば山手線の乗務員の約4割は女性社員が担い、女性管理者数についても年々増加し、本社・支社の部次長、現業機関の長（駅長など）、グループ会社の役員など重要なポストで活躍しています。女性の執行役員も誕生するなど、女性の活躍する場は拡大してきています。

■ 女性社員の活躍の場の拡大



■ 女性管理者数の推移

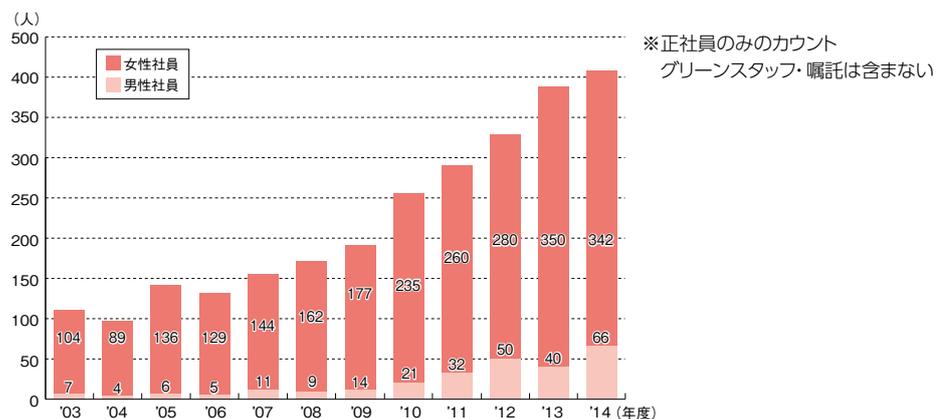


仕事と育児・介護の両立支援

JR東日本では「職種に関わらず仕事と育児や介護を両立するための選択肢を増やしたい」との考えのもと、2010年度より、3歳までの子を持つすべての社員を対象に、一日の労働時間を短縮し、日中時間帯に6時間勤務することになる勤務形態として「育児・介護勤務A」を導入しました。

また、それ以降もできる限りサポートしたいとの思いから、小学校3年生までの子がいる社員を対象に、月4日の育児・介護休日を設ける「育児・介護勤務B」もあわせて導入しました。さらには、「育児・介護勤務AB」とも「介護」でも利用することを可能としました。そのほか、育児休職期間を子が満3歳まで延長し、「養育休暇」（子の養育のために月5日まで取得可能）や「看護休暇」（子の看護のために年5日、2人以上なら10日まで取得可能）の対象を小学校3年生まで拡大するなどの制度改正を行いました。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おります。

■ 育児休職取得者の推移



■ 短時間・短日数勤務取得者の推移

※A=短時間勤務 B=短日数勤務

性別	2010年			2011年			2012年			2013年			2014年			2015年		
	A	B	計	A	B	計	A	B	計	A	B	計	A	B	計	A	B	計
男性	2	2	4	2	4	6	2	2	4	2	0	2	5	6	11	2	10	12
女性	27	29	56	60	44	104	80	74	154	105	98	203	103	154	257	125	176	301
合計	29	31	60	62	48	110	82	76	158	107	98	205	108	160	268	127	186	313

具体的な取組み例

- 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)および院内保育所(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)

福利厚生・各種制度の整備

社員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することをサポートするために、年次有給休暇等福利厚生・各種制度の整備にも力をいれています。

年次有給休暇平均取得日数	年次有給休暇平均取得率
17.7日	約90.8%(平均使用日数/平均付与日数)

(いずれも2014年度実績)

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、厚生労働大臣から認定を受けました。



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

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います。障がい者雇用率は2015年6月時点で2.45%です。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ました。また、2009年5月には特例子会社として認定されました。

(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、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

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8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。

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と、職場の管理者が適切な対応をと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。

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、人権週間にあわせて、当社グループの役員・社員等を対象とした人権セミナーや、各機関およ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などにおいて人権啓発に関する講義を実施する等、人権意識の醸成に取り組んでいます。

さらに、社内報で、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