



社員とのかかわり

人材の力を高めていくために

私たちの仕事の本質は、お客さまの毎日の生活を支え、地域の発展のために貢献するという「公（パブリック）を担う自覚とその実践」です。JR東日本グループが持続的な成長を続けるには、自ら考え自ら行動し、お客さまや地域の皆さまに信頼されるような、各分野のプロを育成することが不可欠です。

そのため、人材育成にあたっては、社員の意欲に応えつつ、管理者のマネジメント力の強化、技術継承およびグループ会社を含めた人材育成に取り組むことで、JR東日本グループ全体の人材力を向上させることをめざしています。

重点実施項目

	対象	重点実施項目
人材開発	一般社員	社員の意欲に応える取組み
	管理者	マネジメント力の向上に対する取組み
	グループ会社	JR東日本グループ全体の人材力の向上
技術継承	全世代の社員	技術・技能の確実な継承と仕事の本質を学ぶ教育の実施

社員の意欲に応える取組み

社員の意欲に応え、潜在的な能力を引き出すことを目的に、「応募型研修」を充実させており、その中心となるのが「実践管理者育成研修」です。「実践管理者育成研修」は、約240名の主任職層の社員を対象としており、「次代を担う管理者」を育成することを目的としています。JR東日本総合研修センターにおいて約2ヵ月半をかけて、合宿形式で実施しています。そのほかにも、「主務職ゼミナール」や「夜活セミナー」など社員の意欲に応える場を設けています。

また、同じく応募型のプログラムで、技術者を育成しているのが「技術アカデミー」です。「技術アカデミー」は、将来の技術部門の中核となる社員を育成することを目的として、受講生が本社に1年間籍を置いて鉄道の技術（構造、理論、根拠）を学ぶプログラムです。

さらに、社員が「やりたいこと」を、自由な発想で業務時間中に取り組む機会を、「My Project」として用意しています。従来の小集団活動をバージョンアップさせ、「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、「My Project」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」の育成を図っています。「My Project」開始から6年が経ち、職場や系統を越えた取組みが多くみられるなど、通常の業務では経験しえない機会を経験し、「自ら考え自ら行動する社員」の拡大につながっています。



実践管理者育成研修



技術アカデミー現場体感教育



■管理者のマネジメント力向上に対する取組み

人材育成の要は職場管理者であることから、人材育成および職場活性化の重要性を管理者層に認識させるべく、「新任現場長研修」など研修機会の充実を図っています。2017年度は管理者層の足腰強化に重点を置き、これまでの研修を見直ししていくことで、職場管理者による仕事を通じた部下の育成を推進しています。

■グループ全体の人材力向上に対する取組み

当社は、一体感あるグループ経営の実現とグループ価値の向上をめざしており、人材育成においても積極的な人材交流を図っています。具体的には、グループ会社の経営幹部の育成を目的とした「JR東日本グループ経営幹部養成セミナー（部長コース・課長コース）」、当社およびグループ会社の主任職層の一体感の醸成と視野拡大を目的とした「JR東日本グループ交流研修」を開催するなど、グループ全体の人材力を高める取組みを進めています。

■技術継承に対する取組み

当社は、急速な世代交代を迎えており、技術継承が重要な課題となっています。そこで、人材育成に向けた高い意欲と技術レベルを有する社員を「技術専任役」、エルダー社員を「アドバイザー」「マイスター」として指定し、これらの社員を中心にこの課題克服に向けて取組みを進めています。その一環として、各職場において「仕事の本質」を理解し、実践的かつ体験を重視した訓練を行うため、各支社の「総合訓練センター」や「技能教習所」に対する教育訓練設備の充実を進めています。

TICKET
TO
TOMORROW

失敗を恐れずに挑戦する風土をつくる

新潟支社 新津運輸区 技術専任役 **坂井 秀栄**

私は、気動車、蒸気機関車、ディーゼル機関車等多様な車両のメンテナンスを担う職場で、OJT教育等を担当しています。

職場は入社10年未満の社員が多く、経験のない作業や故障に直面すると指示待ちになってしまう傾向があります。こうした場面では、ただ答えを教えるのではなく、自ら考えやり遂げる経験を積み重ねることで感性が磨かれ、自信につながると考えています。また、私は技術専任役として、個々の性格に合った指導方法を見極め、自ら何にでも挑戦する社員を一人でも多く育てることに取り組んでいます。

2018年には、新しい気動車が配属されますが、受け入れ態勢を整えるとともに、自発的で何でも言い合える職場をめざして日々の業務に取り組んでいきます。





ダイバーシティ・マネジメントの推進

当社は、JR東日本グループで働く社員等が有する性別などの属性、経験および技能を反映した多様な視点や価値観の違いが、当社の強みであると認識しています。

特定の社員だけではなく、若手からベテランまでの全世代が連携していく中で、多様な人材がその能力を最大限発揮できる企業グループをめざし、ダイバーシティ・マネジメントを推進しています。

■企業風土のグローバル化に向けた取組み

従前からのMBA取得等を目的とした海外留学(毎年約10名が渡航)に加え、英語圏に限らず世界各都市に3ヵ月間社員を派遣し、ホームステイ等をしながら語学研修を中心に異文化体験をする「海外体験プログラム」(約100名)を実施しています。また、当社のグループ会社である日本コンサルタンツ(株)を中心とした海外鉄道コンサルティングプロジェクトに約3ヵ月間参画する「海外鉄道コンサルティング業務OJTトレーニープログラム」(約30名)のほか、東南アジア地域を中心とした海外研修(約500名)の実施等、年間600名以上の社員が海外体験をしています。こうした留学や研修には、現場第一線で働く多数の社員が意欲を持って参加しています。



OJTトレーニーの活動の様子(ミャンマー)

社員の語学力向上の取組みとしては、会社負担(年1回)によるTOEIC®受験を社員に奨励し、年間約4,000名を超える社員が受験しています。また、タイ語、インドネシア語、ベトナム語の通信研修制度「チャレンジ外国語プログラム」を2015年から実施し、多くの社員が受講し、語学学習を入口として広く海外に目を向け始めています。

TICKET
TO
TOMORROW

おもてなしの実現に向けて

千葉支社 佐倉運輸区 主任運転士 **鈴木 裕久**

私は、「海外体験プログラム」に応募し、オーストラリアのブリスベンに3ヵ月間滞在する研修に参加しました。

研修修了後は、この貴重な経験を少しでも多くの社員に伝え、活かしていきたいと考え、自らの職場において、「英語勉強会」や「異文化勉強会」の開催をはじめ、当社の海外関連ニュース等を掲示する「グローバル掲示板」の新設、外国人のお客さまのご利用が多い駅を活用した「駅ナカ留学」の実施等、主に海外からのお客さまに対する「おもてなしの実現」に向けた取組みを展開しています。

これからも、自らの経験を伝えるとともに、海外からのお客さまに対する社員の不安や気づきに応える取組みを行うことで、「おもてなしの実現」をめざしていきます。





■女性社員の活躍推進

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、しっかりと能力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。

その中でも、女性社員の活躍推進については、社員の多くが不規則な勤務体系で就労していることから、女性社員の活躍をダイバーシティの試金石として位置付け、特に力を入れて推進しています。会社発足以降、男女共同参画の実現をめざし、乗務員への運用など職域拡大を中心に取り組んできた結果、すべての職域において女性社員が活躍しています。女性社員について、勤続年数が伸長してきたことを踏まえ、今後はマネジメント層としての活躍が期待できる人材への育成も見据え、スピード感をもって必要な施策を実施していきます。具体的には、「採用」「育成」「登用」の各段階で、以下に掲げる目標を設定しています。



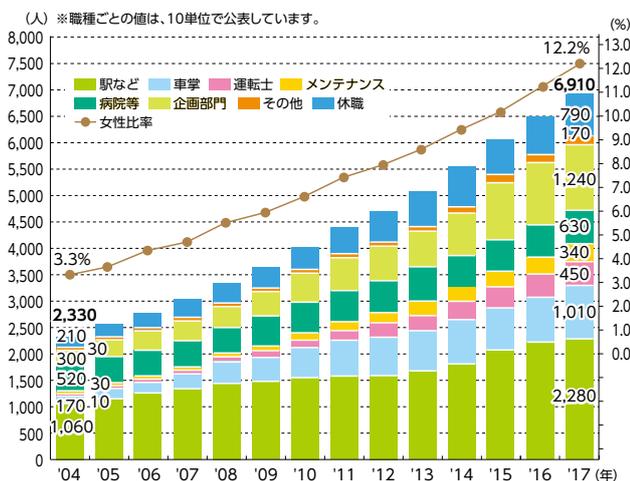
厚生労働省より、女性活躍推進法に基づき、「えるぼし」の最高評価である「3段階目」に認定されました。

女性社員の活躍推進に向けた目標設定

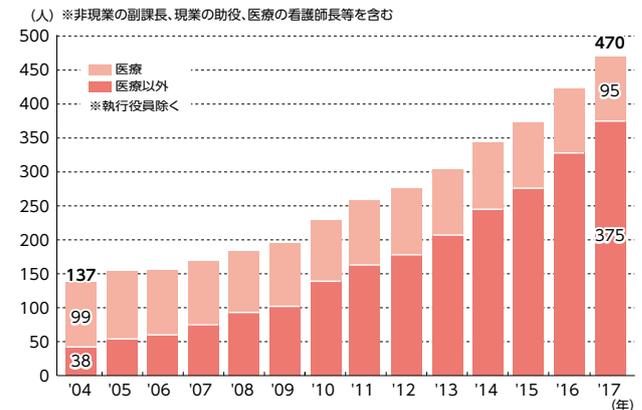
- ・ 2018年度末までに、新卒採用者に占める女性比率30%以上をめざします。このうち将来乗務員をめざす新卒採用者に占める女性比率40%をめざします。
- ・ 多様な働き方を実現し、すべての社員がいきいきと働き続けることのできる環境を整備します。
- ・ 2018年度末までに、管理職に占める女性の比率5%をめざします。

なお、2017年4月1日現在、当社における女性社員数は6,912名(全社員の12.2%)、女性の管理職社員数は166名(管理職の4.1%)となっています。本社・支社の部長や現業機関の長(駅長など)、グループ会社の取締役など重要な職責を担う女性社員が増加してきており、2017年6月末現在、当社は女性の社外取締役1名および執行役員2名を選任しています。

[女性社員の活躍の場の拡大]



[女性管理者数の推移]





■障がい者雇用

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2017年6月現在で2.45%です。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、2008年4月に(株)JR東日本グリーンパートナーズを設立、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

■性的少数者(LGBT)への理解に向けた取組み

JR東日本では、グループ各社、役員、社員等を対象とした各種研修やセミナーにおいて、性的少数者(LGBT)に対する理解を深めるための啓発活動を実施しています。具体的には、2017年2月および7月に社外講師による講演会を開催しました。7月の講演会では、当社やグループ会社の役員など約260名が参加し、LGBTに対する理解を深めました。

■JR東日本グループ一体となったダイバーシティ推進

JR東日本グループ全体の「一体感の醸成」をテーマとして、グループで働くすべての人が相互に多様性を認め合う風土づくりに各社で取り組んでいます。また、2017年2月には「JR東日本グループ・ダイバーシティ・フォーラム」を開催し、グループ各社の好事例を全社に共有するなど、今後の各社の取組みの深度化に向けた情報提供を実施しました。

■一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」、および次世代育成支援対策推進法に基づく「第四期一般事業主行動計画」を策定しています。(計画期間:2016年4月~2019年3月)

なお、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。





■社員の働きがいの創出

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた各種制度

JR東日本では、ワーク・ライフ・バランスの実現により、相乗効果を発揮すると考え、各種制度を整備してきました。

両立支援制度については、「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、「育児」「介護」を事由として利用することができる「短時間勤務」「短日数勤務」を導入しました。

このほか、育児休職期間を子が満3歳まで延長し、子の養育のために月5日まで取得することができる「養育休暇」や子の看護のために取得することができる「看護休暇」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います。

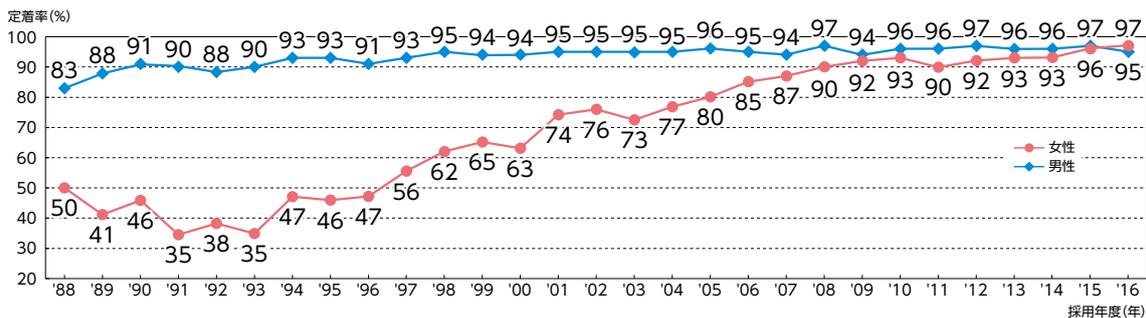
また、2011年より、育児や介護といったライフイベントを抱えている社員に対して、休職中の社員等への情報提供や先輩社員のパネルディスカッション等を実施し、2013年度以降は、全12支社において、ロールモデルの紹介や運営に男性社員が加わり、同僚への早期復職エールを送るセミナーを開催しています。



両立支援セミナー(育児編)

【定着率の推移】

2017年4月1日時点



【働き方改革】の推進

長時間労働を見直し、多様な人材が働きやすい環境をつくるため、当社は「働き方改革」の推進に取り組んでいます。具体的には、ペーパーレス化の推進、会議・資料のあり方の見直し、ICTツールを活用したモバイルワークの推進等により仕事の効率化・スピードアップに努め、より生産性の高い働き方を追求しています。今後も、現状に甘んじることなく、仕事の質を高める取組みを継続してまいります。

ネットワーク活動

ダイバーシティ推進の草の根活動として、職場や系統を超えた横のつながりの中で「ダイバーシティ」や「ワーク・ライフ・バランス」などについて話し合いを行うネットワーク活動を2010年から各機関で実施しています。また、機関を超えた情報共有の場として、各機関の代表者が本社に集まり、本社での全体会議を年1回開催しています。

ポータルサイトによる情報発信

社内イントラネット上において、社員同士の双方向のコミュニケーションの場としてポータルサイト「ダイバーシティ・コミュ」を2013年4月に開設しました。「ダイバーシティ・コミュ」では、双方向コミュニケーションのほか、ダイバーシティの推進についてトップコメントやダイバーシティ推進に関するさまざまな情報を発信しています。



■ダイバーシティ相談窓口

仕事と育児・介護の両立支援に関する相談のほか、障がいのある社員、外国籍の社員、性的少数者(LGBT)の社員の個別のキャリア支援・相談体制として「ダイバーシティ相談窓口」を2017年2月に開設しました。

■エルダー社員制度

2008年度より「エルダー社員制度」を設け、定年を迎えた社員の約8割が、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。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

■健康経営

当社では、JR東日本健康推進センター、JR仙台病院健康管理センター、7カ所の鉄道健診センターの医療スタッフを中心とした社員への健康施策を実施しています。

2017年2月には、これらの取組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施している「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を受けました。



健康施策の推進

社員のからだの健康保持・増進のため、人間ドック(35歳以上)のほか以下の健康施策を実施しています。

- ・インフルエンザ予防接種:全社員対象(2016年度接種率:78%)
- ・婦人科検診:35歳未満の女性社員を対象とした乳がん・子宮がん検診(2017年度申込率:52.9%)
- ・特定保健指導:40歳以上を対象とした生活習慣病予防のための保健指導(2015年度実施率:44.8%)

また、医療機関への受診が必要な場合は、JR東京総合病院・JR仙台病院と連携し、社員の健康をサポートしています。

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「こころのセルフケア」を配付し啓発に努めているほか、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。2016年度からは、心理的な負担の程度を把握することを目的として、全社員を対象としたストレスチェックを実施しています。

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、当社およびグループ会社の役員・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。

また、社内報で、身近な人権課題を紹介することにより、社員、家族への啓発に努めているほか、社内に人権に関する相談窓口を設けています。

さらに、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、社外での活動にも取り組んでいます。



人権セミナー



コラム 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて

JR東日本は、2016年6月公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会オフィシャルパートナー（旅客鉄道輸送サービス）契約を締結しました。

JR東日本は東京2020オフィシャルパートナーとして、また、東日本地域を事業エリアとする企業として、東京2020大会の円滑な運営を支えるとともに、大会開催に向けた気運を高めるさまざまな取組みを行っていきます。

また、これらの取組みが一過性とならないよう、2020年以降も地域社会、また、JR東日本にとって持続的な「レガシー（遺産）」となる取組みを進めていくことが、地域からの期待に応える企業としてのあるべき姿であると考えています。



JR・東京メトロ 契約締結合同記者発表会

■JR東日本2020Project

取組みの柱Ⅰ：東京2020大会運営の支援に向けて

- ・安全・安心でバリアフリーに配慮した鉄道インフラの提供
- ・スムーズにご利用いただくための情報提供と快適な旅客鉄道輸送サービスの提供

取組みの柱Ⅱ：東京2020大会開催気運の醸成をめざして

- ・旅客鉄道輸送サービスを通じて被災地（東北）の復興に向けた観光流動活性化
- ・関連イベント等による東日本エリアの地域活性化
- ・ターミナル駅改良による東京圏の魅力向上
- ・東京2020パラリンピック開催を契機としたダイバーシティ推進
- ・スポーツ支援を通じた地域社会への継続的な貢献



駅改良（原宿駅）



関連イベントへの参画
（ジャパンウォーク in SENDAI 2017春）



「オリンピック・パラリンピック等経済界協議会」と連携した地域活性化



ダイバーシティ推進
（パラリンピックスポーツ体験）

TICKET TO TOMORROW ～未来のキップを、すべてのひとに。～

JR東日本グループとして、すべての事業分野で質の高いサービスを提供することにより、お客さまのご期待に応え、2020年以降の社会やJR東日本グループに「レガシー（遺産）」を引き継いでいくことをめざしたコミュニケーションスローガンです。このスローガンのもと、当社グループで働く社員全員は、自らの新しい可能性に向けたチャレンジを続けていきます。

未来のキップを、
すべてのひとに。

TICKET
TO
TOMORROW