

■海外鉄道事業者への技術支援

インドネシア共和国の首都ジャカルタでは交通渋滞が激しく、公共交通機関の整備が進められています。既存の鉄道においても、早急な輸送力の増強が求められていることから、当社は2013年からの3年間、都市鉄道の運行を担うインドネシア通勤鉄道会社に対して、埼京線等で使用してきた205系車両476両を譲渡し、さらには2018年からの3年間、武蔵野線で使われてきた205系336両を譲渡する予定です。あわせて譲渡した車両が現地で安定的に運行できるよう、車両のメンテナンスに関する支援を実施してきたほか、乗務員による車両の点検・整備やサービス向上など、さまざまな協力を実施しています。

ミャンマー連邦共和国においては、2007年より同国の旅客列車の運行や貨物輸送を行っているミャンマー鉄道公社に車両を譲渡しています。2015年には、東北地区・新潟地区で使用してきた気動車19両(キハ40形、キハ48形)を譲渡したほか、車両のメンテナンスに関する技術支援も実施しています。



■海外における生活サービス事業展開

「生活サービス事業成長ビジョン(NEXT10)」の「のびる」を柱に、JR東日本グループがもつ日本国内での実績・経験を活かして、海外においても生活サービス事業を推進しています。

直近の開発事例としては、グループ会社の(株)ルミネが「LUMINE SINGAPORE」(2017年11月)に続き、インドネシアの首都ジャカルタに海外2店舗目となる「LUMINE JAKARTA」(2018年12月)をオー

プンしました。

また、(株)アトレは、台湾の大手デベロッパーなどと連携し、台北市信義地区の複合施設「Breeze南山」内に「atré」(2019年1月)を開業しました。この「atré」には、シンガポールに続く2店舗目となる訪日インバウンド情報発信拠点「JAPAN RAIL CAFE」も出店しています。

さらに、JR東日本のシンガポール現地法人「JR東日本東南アジア事業開発(2018年11月設立)」と三井物産株式会社シンガポール現地法人との合併会社の運営で、シンガポール・チャンギ空港に隣接する大型商業施設内に、飲食・物販複合型店舗「JW360」(2019年4月)を開業し、日本の各地域が育んできた魅力を、「食」を中心に、360°あらゆる視点からセレクトした、自然体の「日本のスタイル」をグローバルに発信しています。また、シンガポールのビジネス中心部に企業向けの交流プラットフォームとして、コワーキングスペース「One&Co」(2019年8月)を開業しました。

また、シンガポールに加え海外における生活サービス事業展開の拠点として、当社100%出資の現地法人「JR東日本台湾事業開発(2018年3月)」を台湾にも設立し、JR東日本グループが保有する駅および駅周辺での事業経験を活かし、機動的に事業拡大をすすめていきます。



シンガポールでの日本食文化発信

シンガポール・チャンギ国際空港の商業施設「JEWEL」内に日本の食を発信する複合店「JW360」の中に物販店「のもの」がオープンしました。オープンに向けて、商品選定・価格設定に始まり、貿易物流体制の確立、現地文化に合わせた店舗運営の構築や、現地スタッフへの指導と、短期間で多くの準備項目があり開業前は大変苦労しましたが、日本の皆さまのご協力をいただき無事開業を迎えることができました。

現在はこれまでの売上データをもとに商品の改廃やプロモーションを行い売上の最大化を図るとともに、「のもの」ブランドを通じて日本のものをシンガポールから発信できるよう日々努力しています。

EJRT ASIA SINGAPORE PTE. LTD. 木下 健太郎



■国際協力

当社は、海外の鉄道関係者からの視察等も受け入れており、2018年度に当社を訪問した海外からの視察者は約60カ国、約750名に達しています。これらの視察者には、各国の政府関係者や鉄道関係者のほか、海外の研究機関の研究者なども含まれており、相互理解の促進にも役立っています。



■国際機関を通じた世界への貢献

当社は、加盟する国際鉄道連合(UIC)や国際公共交通連合(UITP)、欧州鉄道会社共同体(CER)、米国鉄道協会(AAR)、米国公共交通協会(APTA)等の鉄道国際機関が主催する国際会議を通じて、積極的に情報収集・発信を行っています。UICでは当社会長の富田が2018年4月より、アジア太平洋地域理事としてUIC本部理事会に出席しており、またUITPでは副会長の小縣が、2015年6月から

2017年5月まで会長、2017年5月から2019年6月までアジア太平洋地域会長を務め、現在は名誉会長として貢献をしています。今後も当社は世界の鉄道・公共交通の発展、ならびにこれらに関するさまざまな課題の解決に積極的に取り組んでいます。

また、海外の鉄道関係者に日本の鉄道システムの特長をアピールするため、海外における展示会、セミナー等への出展や国際会議の招致にも取り組んでいます。



2019年6月(ストックホルム) UITPグローバル公共交通サミット 2018年3月(台湾) UITPアジア太平洋地域総会



2017年11月 UITPアジア太平洋地域総会(東京)

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、社員の意欲に応えた、管理者のマネジメント力の強化、技術技能継承やグループ会社と一体となっ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の力を高めることをめざしています。

また、年度ごとに採用計画をたて、その計画数の確保に取り組むとともに、将来的な事業展開を見据えた社員数を想定し、トレースしながら優秀な人材の採用・育成に取り組んでいます。

■人材の力を高めるための重点項目

	対象	重点実施項目
人材育成	一般社員	社員の意欲に応える取組みの拡大
	管理者	変革を推進する管理者層の育成
	グループ会社	JR東日本グループ一体となった人材育成
技術継承	全世代の社員	「究極の安全」の実現と 着実な技術・技能継承

### ■「究極の安全」の実現と着実な技術・技能継承

当社は急速な世代交代を迎えており、技術・技能継承は大きな課題であり、ソフトとハードの両面から究極の安全を実現するために取り組んでいます。

そのために社員一人ひとりが仕事の本質を理解した上で日々の業務を遂行していくため、取組みの推進や教育訓練設備拡充を進めています。

具体的にソフト面では、人材育成に向けた高い意欲と技術レベルを有する「技術専任職」、定年退職

後に再雇用をした社員を「アドバイザー」・「マイスター」として指定すると共に、これらの社員を対象とした意見交換等を実施し、教える側のレベルアップを図っています。

ハード面では、総合研修センター、各支社総合訓練センターおよび技能教習所等において、教育訓練設備の拡充および更新を行ってきました。今後も新技術等を積極的に活用し、更新を続けていきます。

### 若手保線技術者の育成にむけて

私は40年間、保線技術者として様々な技術の追求と後輩の育成に携わってきました。今の若手社員の現状として、効率的な業務を考えない、新しい技術を積極的に学ばない等が感じられます。これは、入社以来与えられすぎた環境にいることにも要因があると感じています。今後の新幹線の安全・安定輸送の確保、より質の高い乗り心地の提供は我々の重要な任務です。それを担う若手社員を育成するため、個々の能力、熱意を把握し、そのレベルに応じ育成しています。私は、残り少ないJR人生の中で、「保線技術者のレゾナドール(存在価値)」を見出すため、課題をもって取り組む社員の育成に今後も取り組みます。

東日本旅客鉄道(株) 新幹線統括本部 宇都宮新幹線保線技術センター 山中 貞男



### ■社員の意欲に応える取組みの拡充

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、従来からの階層別研修等のほか「応募型研修」を充実させています。その中心となる「実践管理者育成研修」では、主任職層の社員を対象に次代を担う管理者を育成することを目的として、総合研修センターにおいて約2ヵ月かけて合宿形式で実施しています。2018年度は約320名が受講しました。

また、鉄道技術の中核を担う人材の育成を目的として2009年3月に設立した技術アカデミーの修了生も約420名となり、各職場で活躍しています。さらに、若手社員に向けて、社外セミナーを受講する機会を用意しているほか、「グローバル編」「最先端技術編」「SDGs編」など社外講師による研修の受講機会を用意しています。

このほか、受講した社員にアンケートを実施して効果測定を行い、アンケート結果や、実際の社員の声をもとにして翌年の研修内容を検討し、研修の品質向上に努めています。

さらに、社員の多様な意欲に応える制度として、財務や広報など専門性が必要な職種で「プロ」をめざす社員のほか、国際事業や観光戦略などの成長

戦略分野での活躍をめざす社員などを対象に、公募による異動を実施しています。



実践管理者育成研修



技術アカデミー現場体感教育

### ■変革を推進する管理者層の育成

「変革2027」を推進するためには、職場管理者が要であることから、具体的なマネジメントスキルの習得を図るために、新任管理者向けに「新任副課長研修」「新任課長研修」を実施しています。また、他にも「変革推進プログラム」「異業種交流研修」「マネジメントセミナー」など職場管理者向けの研修機会の充実を図っています。

変革推進プログラムでは、同じ職場から管理者および職場のフォアマン層を選抜して受講させることで、個人や職場単位での変革をより強力に推進していきます。

### ■JR東日本グループ一体となった人材育成

JR東日本グループは、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、人材育成においても積極的な人材交流を図っています。

### グループ会社の次世代経営者の育成

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)」を実施しています。本セミナーの過去受講者には、各社の取締役など経営幹部を担う人材となっている社員もいます。また、当社の次世代を担う社員を育成することを目的とした「実践管理者育成研修」「技術アカデミー」にもグループ会社社員と一緒に受講する取組みを行っています。

### グループ間の交流を目的とした研修の実施

グループの一体感醸成と視野拡大を目的とした、当社社員およびグループ会社社員が交流を図る研修として「JR東日本グループ交流研修」を開催しています。これまでの若手・中堅社員層に加え、新入社員や管理者の交流を図るコースを新設し、充実させています。

### グループ会社の改善活動を共有する場の設定

JR東日本グループでは、年に1回、グループ・パートナー会社向けに「JR東日本グループ改善活動報告会」を開催し、各社の改善事例の共有と交流を図る場を設けています。報告会では、改善事例の発表や、報告事例をもとに交流する場を設け、グループ・パートナー会社社員間でのコミュニケーションを推進しています。

また、発表事例は当社社員の取組みの共有を進めている「My Project交流会」でも事例展示を行い、改善活動のヒントとするとともに、当社社員とグループ会社社員の交流を図っています。



改善事例の発表場面



改善事例をもとにした交流場面

### JR東日本グループ経営幹部養成セミナーに参加して

私は、2018年度にJR東日本グループ経営幹部養成セミナーに参加しました。

セミナーを通じて、「経営分析は、数式で分析するだけでなく、人はどのように考え行動しているのかを感じ取る」ことの重要性を改めて認識し、セミナー参加後は、論理的に考えるビジネスの場面で「人の心」や「ことば」をより大切にできるようになりました。また、セミナーを通じて出会えた仲間は素晴らしい貴重な財産となりました。

私は、子育てのために以前勤めていた会社を退職し、その後子育てがひと段落したことから、パートから仕事を再開し、現在の会社へ入社したというキャリアを持ちますが、このような機会を得て、自身のキャリアにも大きな転機となりました。

今後もグループ一体となった経営の力を発揮するために、セミナーで培った経験を活かしていきたいと思っております。

(株)ジェイアール東日本ビルディング 三木 正子



## ダイバーシティ・マネジメントの推進

JR東日本グループで働く社員等が有するさまざまな属性、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、当社グループの強みにつながっていると認識しています。

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。

### ■「働き方改革」の推進

多様な人材が働きがいを持ち、仕事の生産性を高めていくことで、社員一人ひとりの成長はもちろんのこと、企業の成長、さらには社会に新しい価値が創造されるという「三方よし」の働き方改革を推進していきます。

- ・業務改革により生産性を向上させ、社員は「人ならではの創造的役割」に注力することによる「仕事の高度化」をめざします。
- ・風通しのよい職場風土の醸成と「社員の活躍フィールドの拡大」によりJR東日本グループの全社員の「働きがい」を創出し、社員とグループの持続的な成長を実現します。
- ・「仕事を通じた達成感・充足感」および「労働条件の向上」等を通じたグループの社員・家族の幸福の実現。

これらの方針に対し具体的には、以下の働き方改革の取組みを実施しています。

### テレワークの導入

2019年3月から、就業場所を選ばない柔軟な働き方として、テレワークを導入しました。通勤時間をはじめとした移動時間削減により、生み出した時間を活用してインプットを増やすなどライフの充実を図ることで、ワークにおけるアウトプットを向上させ、ワーク・ライフ・バランスに好循環をもたらすと考えています。

### フレックスタイム制の改正

フレックスタイム制については、社員の生活と調和を図り、働きやすさを高めることを目的として、1997年から導入してきましたが、これまで以上に柔軟な働き方を可能とすることをめざし、テレワーク導入と合わせて2019年3月よりコアタイムを廃止しました。

### 公募制によるエリア外異動の実施

社員の就業するエリアは基本的には入社時と大きく変わることはありませんでしたが、育児・介護・配偶者の転勤などの事情で、希望する社員を対象にエリアを跨ぐ異動が可能になりました。

柔軟な異動により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。

### 事業所内保育所の開設

育児に関わる社員が不規則な勤務に対応するため、「短時間勤務」だけでなく「短日数勤務」を導入しています。2010年からは24時間保育が可能な事業所内保育所の整備を進めており、2019年4月現在12カ所開設しています。今後も増設していく予定です。



事業所内保育所

## トピックス

# 全ての社員を主役に働きがいを創出

### 乗務員の勤務制度見直し

これまで育児や介護により短時間勤務を選択していた社員は、日中時間帯の短時間の乗務のみを行っていました。2019年の3月より勤務時間帯をより柔軟に選択可能とすることで、早朝や夕方時間帯における幅広い乗務が可能となりました。さらに、企画部門等の業務に就く社員が、一部時間帯で乗務を行うことで得られる経験を日々の業務に還元するなど、多様な働き方が可能になりました。

### 現場第一線と企画部門を横断して新たな価値を創造～エリアマネジメント～

「変革2027」の実現に向けて2018年より複数の「組織横断プロジェクト」を進めています。これは、支社等の企画部門と現業機関の業務体制を見直し、路線の混雑緩和やエリアにおけるサービス品質の向上、観光商品開発等に、現場第一線社員が参画し、お客さまのより近くで社員が創意を発揮することで、仕事を通じた達成感や充実感を得て、持続的な成長につなげていくこと、現場の発想力を活かして新たな価値を創造していくことを目的としています。



輸送改善にむけた組織横断プロジェクトの様子

### 仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充

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、両立支援制度の拡充を推進しています。2018年には、失効年休の積立制度である「保存休暇制度」の使用事由および累積日数を拡大し、育児や介護、検査等の事由でも取得することができるように改正したほか、男性社員の育児参加促進を通じ、性別による役割意識を払拭するため、「配偶者出産休暇」を新設しました。これにより、働き方の選択肢がさらに広がりました。

また、2018年度内に育児休職を取得した男性社員は100名を超えており、育児休職者全体の約2割が男性の取得となっています。このほか、両立支援セミナーなどによる育児休職中の社員へのサポートも行っています。

### より柔軟なジョブローテーションの実施

今後、社員がより自律してキャリアステップを描き、多様な経験により、安全・サービスレベルを向上させ社員の意欲にも応えていく、柔軟なジョブローテーションを実施していきます。

### 仕事と育児の両立

現在、育児での短時間の勤務を利用して運転士として乗務しています。正直、制度が変わってから朝夕と乗務することが出来るのか、とても不安でしたが、実際に利用してみるとメリットが多いことに気がきました。以前は、保育園や小学校の用事等で午前中、もしくは午後だけ休みがほしいという時も年休や養育休暇で対応していましたが、現在は事前に勤務の希望が出せるようになり、朝夕に業務することで、計画的に仕事をできるようになりました。

朝は7時頃から、夜は21時頃までの乗務行路もあるため、家庭環境や通勤距離によっては家庭の協力は必須です。これからも、家族をはじめ、職場や周りの方への感謝を忘れず、ワーク・ライフ・バランスに努めていきます。

東日本旅客鉄道(株) 千葉支社 習志野運輸区 石井 あゆみ



### システムを越えて地域活性化を

私は車掌として列車に乗務をして安全安定輸送に努めていますが、月に数回山梨エリアの地域活性化の仕事に携わっています。これは経営ビジョン「変革2027」の中にある「現場第一線と企画部門を横断して新たな価値を創造していく」を達成するために立ち上がった組織横断プロジェクトです。

具体的には山梨エリアを回遊していただくために自治体などと協働して魅力の発掘、発信や課題の解決などの業務に取り組んでいます。現場第一線では経験が難しい企画部門に携わり現場の発想力を活かすことのできる業務にやりがいと成長を感じています。

今後も企画、現業部門が一体となり地域活性化への貢献、お客さまに選ばれる鉄道づくりを進めていきます。

東日本旅客鉄道(株) 八王子支社 八王子運輸区 加藤 優人



■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」を実施しています。2018年度は165名派遣し、2019年度は200名程度の派遣を予定しています。

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ヵ月間参画する各種海外OJTトレーニープログラム(約40名)のほか、東南アジア地域を中心とした海外研修(約500名)の実施等通じ、

年間650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参加し、視野の拡大や意欲の向上につながっています。さらに社員の語学力向上の取組みとしてTOEIC®受験も行っており、年間5,000名弱の社員が受験しています。

このほか、国籍を問わずグローバル人材の採用に努めており、現在60名を超える外国籍の社員が在籍しています。



OJTトレーニーの活動の様子(ミャンマー)

異文化に対する理解を深めコミュニケーションにつなげる

訪日外国人旅行者で日々賑わう品川駅。私は、会社がグローバル人材に求める役割を意識し、多くの国のお客さまが品川駅を快適に利用出来る取組みを行なっています。その中で注力したのは「社員が相手国の文化を理解すること」です。当初は、言葉が分からないことから、相手の行動だけを見て、日本文化との違いに戸惑いを覚える社員もいました。しかし、勉強会などを通じて他国の文化等について理解を深め、現在ではスムーズにお客さま対応ができるようになってきています。これからも、訪日外国人旅行者の皆さまに安心してご利用いただける環境づくりを目指していきます。



東日本旅客鉄道(株) 東京支社 品川駅 王本 瑛

■女性社員の活躍推進

会社充足以降、男女共同参画の実現をめざし、乗職域拡大を中心に取り組んできた結果、すべての職域で女性社員が活躍しています。また、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責務を担う女性社員が増加しており2019年6月末現在、社外取締役1名、常務執行役員1名および執行役員2名を選出しています。



JR東日本は厚生労働省より、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。



JR東日本は2008年11月、2012年8月および2018年1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。

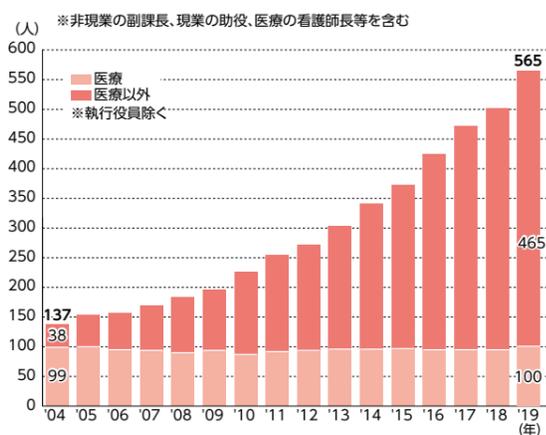
[グループ会社のえるぼし認定状況]

会社名	えるぼし
(株)JR東日本情報システム	★★
(株)JR東日本パーソネルサービス	★★★
(株)ジェイアール東日本企画	★★★

[グループ会社のくるみん認定状況]

プラチナくるみん (株)ビューカード
くるみん 東京モノレール(株) (株)ルミネ 仙台ターミナルビル(株) (株)JR東日本リテールネット (株)日本レストランエンタプライズ (株)ジェイアール東日本商事 (株)JR東日本パーソネルサービス JR東日本ビルテック(株) JR東日本メカトロニクス(株)

[女性管理職数の推移]



■一般事業主行動計画

これまで女性社員の「採用」「育成・定着」「登用」の各段階を意識した取組みを推進してきました。取組みの成果もあり、女性社員比率は14.8%(2019年4月1日時点)、管理職比率は2019年1月に目標の5%に到達しました。

さらなる働き方の整備や職域を拡大するために2019年4月1日から新たな一般事業主行動計画を策定し、女性活躍および両立支援の取組みを推進しています。

(具体的な目標)

- ①新卒採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ②職場の女性用設備の整備を推進し、すべての職場で女性社員が活躍できる環境を整える。
- ③事業所内保育所の利便性を向上させ、社員の両立支援を拡充する。

- ④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ができる環境を整備する。
- ⑤管理職に占める女性比率を10%以上とする(2019年4月1日時点5.5%)。

[入社10年目の女性社員定着率の推移]



	2023年度末までの目標	実績(2019年4月1日現在)
新卒採用者に占める女性比率	30%以上	30.8%(570名)
管理職に占める女性の比率	10%以上	5.5%(565名)
全社員に占める女性社員比率		14.8%(7,857名)
取締役・執行役員に占める女性役員比率		約7%(4名)

女性が活躍できる環境

2018年度に、秋田支社内のダイバーシティやワークライフバランス推進に向けた育休や産休、介護制度について勉強会の講師を行いました。活動の中で、出産・育児に伴う休暇制度や復職後の環境が整っており、女性が安心して働き続け、活躍できる環境が整っていることを伝えました。女性社員は増えてきており、私自身も、今後も保線社員の一員として安全で快適な線路づくりに貢献していきます。



東日本旅客鉄道(株) 秋田支社 羽後本荘保線技術センター 村上 いくみ

■LGBT社員等への理解に向けた取組み

LGBT社員等への理解に向けて

- ①性的マイノリティについて「知る」
  - ②制度や従来のスタンダードを「変える」
  - ③意識改革、理解の輪を「広げる」
- の取組みを行っています。



具体的には、役員、社員、グループ各社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きたほか、2017年10月、コンプライアンス・アクションプラン ハンドブックにLGBTについて記載し、全社員教育を実施しました。また、制度についても拡充し、2018年4月より、LGBT社員等のいわゆる同性パートナーに対して、人事制度、福利厚生制度等の適用を拡大しました。

これらにより、当社はLGBTなどの性的マイノリ

ティに関する取組みの評価指標「PRIDE 指標」において、最高評価「ゴールド」を2年連続で受賞しました。

■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、2018年12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等、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。

このほか、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。

## ■障がい者雇用

障がいのある社員について、積極的な採用を進めるとともに、さまざまな職域において活躍できるよう体制の整備を進めています。当社では、約800名の障がいのある社員が在籍していますが、雇用率は2019年6月現在で2.56%であり、法定雇用率2.2%を上回っています。引き続き、障がいのある社員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きます。

### (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業務、植栽の維持管理業務、事業用品の集配・仕分け業務、「TRAIN SUITE 四季島」のアメニティグッズの在庫管理業務を手がけるなど、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、JR東日本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

定年を迎えた社員の年金満額支給開始年齢までの生活設計をより安定したものとし、グループ会社等において各自の能力やスキルを活かすことで、人材育成・技術継承をさらに進めていくために、2008年度より「エルダー社員制度」を設けています。

会社を取り巻く環境が大きな転換期を迎える中、JR東日本グループが持続的に成長するためには、その基礎となる技術やノウハウをベテラン社員から次代に確実に引き継ぐことが重要な課題です。

2018年度からは、定年を迎える社員の持つノウハウなどを、グループ会社等のみならずJR東日本の業務運営や人材育成、技術継承においても、より一層活かしていくことを目的に、エルダー社員の業

務範囲を拡大するとともに、働きがいの向上などの観点から労働条件を一部変更しました。

## ■再就職支援制度の見直し

JR東日本で勤務経験のある方(勤続年数が3年以上の方)を対象に、JR東日本グループでの再就職支援を行っています。この再就職支援制度では、再就職を希望する方にエントリー登録をしていただき、登録された連絡先に定期的にJR東日本グループの求人情報をお知らせする制度です。

## ■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。

## よりよい職場づくり

### ■健康経営中期ビジョン2023

当社グループでは、中長期的な視野に立ち一層の健康経営の推進に取り組むため、2019年度から具体的な目標数値を定めた「健康経営中期ビジョン2023」をスタートしました。

#### 健康経営宣言

私たちJR東日本グループが経営ビジョン「変革2027」に掲げた「私たちが目指す未来」を私たちの手で実現するためには、その主役である社員一人ひとりの健康と活力が最も重要です。

私たちは、健康経営の実践を通じてすべてのヒトの心豊かな生活を実現することにより、日本の健康長寿社会をリードする企業グループを目指します。

[ 2023年度末 数値目標 ]



## ■健康経営推進の体制

健康経営を推進するための体制として、本社・支社の専任部署、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が設置されています。

また、医療機関への受診が必要な場合は、直営病院である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。

## ■健康経営の取組み

### 疾病予防

- ・人間ドック(35歳以上の社員・配偶者対象)
- ・乳がん・子宮がん検診(35歳未満の女性社員対象)
- ・インフルエンザ予防接種(全社員対象)

### メンタルヘルス

- ・ストレスチェック(全社員対象)
- ・冊子「こころのセルフケア」(全社員対象)
- ・メンタルヘルスに関する研修(現場長対象)

### 健康増進の取組み

- ・アプリを活用したウォーキングイベント(年2回)

### ヘルスリテラシーの向上

- ・健康に関するe-Learning等の研修教材の提供
- ・新入社員ほか若年層を対象とした教育・研修の実施
- ・社内広報誌やイントラネットを活用した健康情報の発信

## ■人権啓発

人権啓発推進体制を明確にするために、本社に「人権啓発推進委員会」を設置して、人権セミナーや人権啓発担当者への勉強会等を実施し、人権意識の向上を図るとともに、誰もが働きやすい職場風土づくりに努めています。

また、社内報での身近な人権課題の紹介や、人権啓発標語の募集を通じて、社員やその家族が、人権について考える取組みを行っています。

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、社外での活動にも積極的に取り組み、そこで得た情報を社内に展開しています。

人権セミナー

## ■企業スポーツへの取組み

「JR東日本野球部(東京)」、「JR東日本東北野球部(宮城)」、「JR東日本ランニングチーム(東京)」、「JR東日本女子柔道部(東京)」、「JR東日本バスケットボール部(秋田)」の企業スポーツチームが、それぞれの地域を拠点に活躍しており、小学生等に向けたスポーツ教室を開催するなど、地域貢献についても積極的に取り組んでいます。



硬式野球部による野球教室



女子柔道部による柔道教室

## 企業スポーツへの思い

ペッカーズは、「絶対的な強さを持って勝利し、地域や社員に愛されるチーム」を目指し活動しています。今年の12月には、私たちの練習拠点となる「秋田ノーザンゲートスクエア」が完成予定です。今まで以上に練習に励むとともに、小・中学生を対象としたクリニック等の活動を通じた地域貢献も積極的に行っていきます。

日頃から応援してくださる皆さまがいるからこそ、私たちは活動することができています。感謝の気持ちを忘れずに、勝利をすることで会社の一体感が生まれることを望んでいます。今後もペッカーズの応援をよろしくお願いいたします。

東日本旅客鉄道(株) 秋田支社 運輸部 柳澤 洸太



トピックス

## 東京2020オリンピック・パラリンピックに向けた取組み

東京2020オリンピック・パラリンピック(以下、「東京2020大会」)も来年に迫りました。当社では大会運営の成功に向けた準備・大会開催気運の醸成に向けた取組みを以下のとおり進めています。

### 【取組みの柱I】東京2020大会運営の支援に向けて

#### 【大会期間中の混雑緩和に向けて】

東京2020大会期間中は、観客と通勤客の混在により、混雑率の増加が大きな課題となっています。平日の通勤時間帯は、列車の増発が困難なため、通勤のお客さまに対し、時差通勤やテレワーク等の実施、TDM(交通需要マネジメント)のご協力をお願いすることが必要となっています。1年前の夏の取組みを2点紹介します。

#### ●時差BIZ推進に向けた臨時列車の設定

スムーズBiz推進期間のチャレンジウィーク中(7/22~26)にTDM重点取組地区(16地区)内を運行する2路線で、試行的に臨時列車を設定しました。



路線	増発列車の運転区間及び運転時間
山手線	内回り 大崎発(5:52)→新宿発(6:43)→大崎着(6:58)
	外回り 大崎発(6:15)→上野発(6:57)→大崎着(7:19)
中央・総武線各駅停車	三鷹方面 西船橋発(6:24)→秋葉原発(6:51)→三鷹着(7:30) 増発区間は 西船橋～中野間
	千葉方面 中野発(6:27)→新宿発(6:33)→千葉着(7:41) 増発区間は 中野～津田沼間

※チャレンジウィーク及びコア日:各企業等の取組みのピークを合わせる期間

#### ●東京ガス(株)との連携による混雑緩和の取組み

大会期間中、大井ホッケー競技場への乗り換え駅となるJR浜松町駅は現在より更に混雑が予想されることから、東京ガス(株)、周辺企業さまと協力し、混雑緩和の取組みを行いました。

#### JR浜松町駅を利用する近隣各社と協力した混雑緩和に向けた取組み



#### 浜松町駅の取組み

・構内放送 ・ポスター掲示 ・告知ティッシュ配布  
⇒前年度比 -1.2%を達成(2019年7月24日午前8時台)



### 【東京2020大会時に安全・安心にご利用いただくために】

・地域の医療機関と連携し、具合の悪いお客さまに対するテレビ電話を活用した問い合わせ窓口を設置したほか、多くのお客さまが集中してご利用されるイベント開催、最寄り駅の混雑時間帯に、看護師を配置するなどの取組みを試行しました。

・急増する海外からのお客さまにもスムーズで快適にご利用いただくための多言語化等、シームレスなご案内の実現に向けた対応を加速させています。

#### ●医療機関との連携【暑さ対策の一環として】

社員専用の問い合わせ窓口のホットライン(タブレット端末によるテレビ電話等)を設置

期間	駅	連携医療機関
7/22~8/2	代々木駅	JR東京総合病院
8/19~8/30	品川駅	東京高輪病院
平日9時~17時		
8/10	千駄ヶ谷駅	JR東京総合病院
17時~21時50分	信濃町駅	



#### ●海外からのお客さまへの情報提供を充実

・多言語による駅での掲示や多言語情報提供に役立つアプリの配信など海外からのお客さまへの情報提供を充実させています。

・社員の外国語能力のレベルアップに向けた取組み(eラーニング教材・オンライン英会話の実施等)

・神田外語グループと連携した取組みの実施



トピックス

### 【取組みの柱II】東京2020大会開催気運の醸成をめざして

当社では、2019年度をパラリンピックスポーツ支援の「集中取組み期間」として、ダイバーシティの推進・共生社会の実現にも力を入れています。多くのお客さまがご利用になられる鉄道会社だからこそ、障がいの有無にかかわらず活躍できる共生社会の実現に向けて、お客さまと一緒に取り組むことは大変重要なことと考えており、今後も積極的に取り組んでいきます。

#### ●パラリンピックアスリート講演会や各種体験会・見学会の実施

当社内の更なるダイバーシティ推進や共生社会実現に向けた気づきの機会を提供することを目的として、パラリンピックアスリートによる講演会や、社外施設の見学会等を定期的に開催しています。



#### ●パラリンピック競技ボッチャの体験会・大会を開催

本社では、月2回程度パラリンピック競技「ボッチャ」の体験会を実施している他、各支社・各箇所等でも体験会等を実施し、パラリンピック競技の理解を促進するとともに、応援の輪を広げています。



JR東日本は、東京2020オフィシャルパートナー(旅客鉄道輸送サービス)です。

### 公益財団法人鉄道弘済会 義肢装具サポートセンターと協力の取組み

JR東日本グループ社員に向けた「パラスポーツ支援・共生社会実現に向けた見学会」を毎月1回程度定期的に行っているほか、義肢装具サポートセンター関係者(アスリート等)による講演会も実施しています。また、社外イベントにおいても義肢体験会等を多数実施しています。



公益財団法人鉄道弘済会義肢装具サポートセンターは民間における国内唯一の、義肢装具の製作から義肢装着訓練に至るまで、一貫した諸サービスを提供する総合的なリハビリテーション施設として運営しています。

