

社員とのかかわり

人材の力を発揮させるために

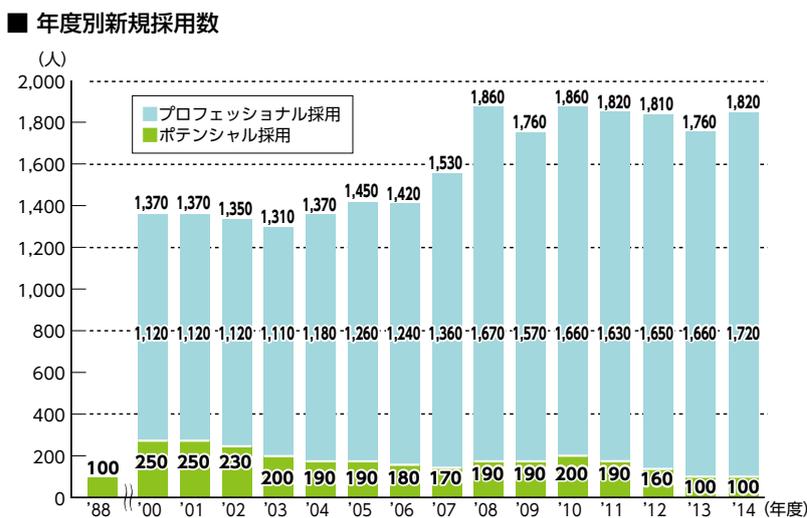
安全で安定した鉄道輸送を確保し、お客さまに満足していただくサービスを提供するためには、JR東日本の人材の力を遺憾なく発揮できる環境をつくっていくことが最も重要です。自らが果たすべき役割は何かを考え行動できる人材をどう育成していくか——これがJR東日本の将来を決定すると言っても過言ではありません。

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かと考えています。

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様々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・技術継承の観点で踏まえ、2014年度については、約1,800名の採用を行いました。



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様々な業務において活躍しています。障がい者雇用率は2014年6月時点で2.4%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。

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

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。2014年3月開講の第6期では、鉄道の安全に関する総合的な知識・技術・哲学を持った技術者を育成するため、新たに安全システムを開講しました。さらにグループ会社・パートナー会社から5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7名が一部プログラムに参加し、12系統60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。



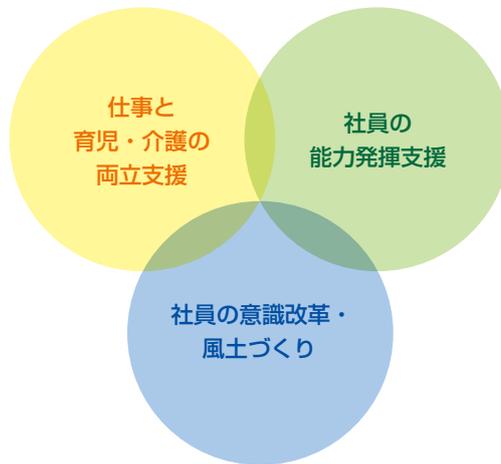
愛称(ワラプロ)とロゴを定め、社員への定着を図っています

■「ワーク・ライフ・プログラム」の概念

■主軸の考え方



■取り組みの3本柱



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カ所、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)

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%(平均付与日数/平均使用日数)

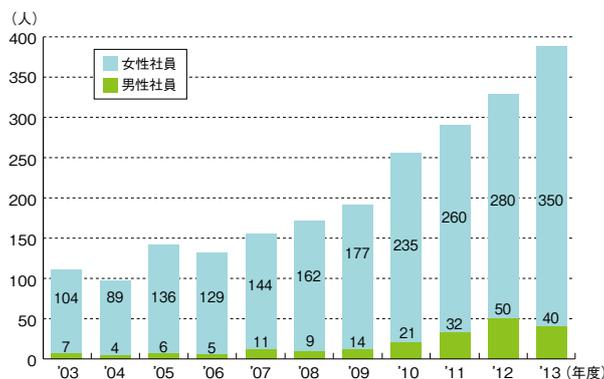
(いずれも2013年度実績)

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「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。更には、「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

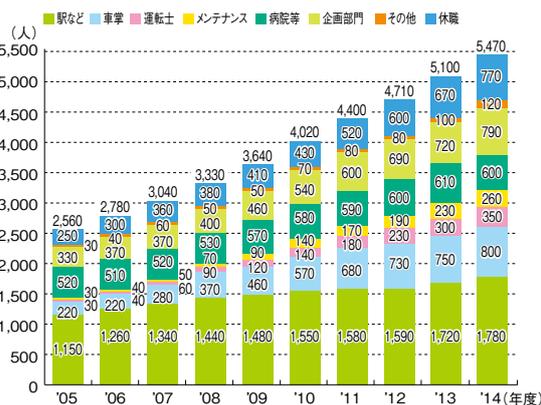
※A=短時間勤務 B=短日数勤務

性別	2010年			2011年			2012年			2013年			2014年		
	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
女性	27	29	56	60	44	104	80	74	154	105	98	203	103	154	237
合計	29	31	60	62	48	110	82	76	158	107	98	205	108	160	268

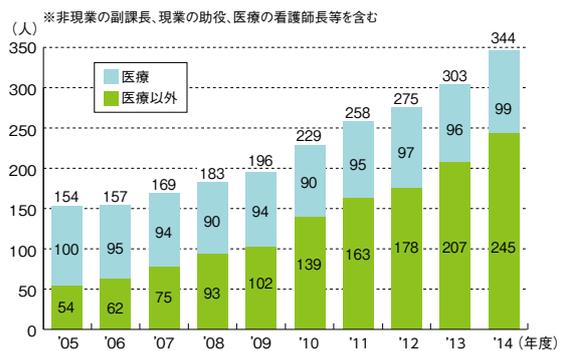
女性社員活躍の場の拡大

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、様々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「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

VOICE

—メンテマスター育成塾制度利用者—

育成塾のおかげで、自分の仕事を客観視できるようになりました

私は社会人採用で、以前は家電メーカーで設計業務を担っていました。JR東日本に入社以降は主に車両の検査と保全業務に携わっていましたが、職場の年齢構成が団塊の世代と若手社員のみで、間を取り持つ中堅社員のいない構成であることに、技術者として少し不安を感じていました。特に所属していた技術管理



部門では、ベテラン社員の方が大半を占めており、残り少ない期間で若手社員が技術のすべてを受け継げるのかと、疑問に感じるようになっていました。

そんな折、目にしたのが職場に貼られた「メンテマスター育成塾」のポスターです。育成塾は、メンテナンス部門の中核を担う人材を育成する制度で、詳しく見ると車両をマネジメントする技術、管理法、規格・品質保証に関して2年間で集中的に勉強できるとあり、自分が不安に思っていた部分を補う絶好の機会なので、ぜひ応募してみたいと思いました。幸いにして選考に通り、今は、与えられたこの2年間で技術とノウハウを余すことなく習得し、お客さまの安全を守る技術者の一人として、社会に対して少しでも貢献できる人間になりたいと思っています。

育成塾では、基本的にOJTに必要な技術を学びますが、本社での集合研修や鉄道に関わりのない他企業の工場見学など、育成塾でなければ経

験できないプログラムも多数あります。こうした経験を通じて、私自身、様々な角度から物事を見られるようになってきた気がしています。総合車両センターにおける日常のOJTでも、短期間に各業務課を回ることで、自分の業務や職場を別部署の視点から客観的に捉えられるようになりました。漠然と見ていた周囲の人の動きが理解でき、今まで見えていなかったものが見えてきたという実感があります。育成塾の参加者は、高い目標を明確に持っている方が多く、非常に刺激を受けますので、自分もモチベーションが高い状態でいられることもメリットですね。

日本の鉄道、特にJR東日本は、安全を常に最優先事項とし、運行の遅れが極めて少なく、その定時性の高さは世界から評価されています。これは優れた車両管理とメンテナンスなくしてはありえません。実は、車両メンテナンス、マネジメント技術を育成塾で一通り身に付けたら、海外事業に参加してそれを役立てたいという夢を持っています。JR東日本の海外事業は、車両製造のみならずメンテナンス等も含めた総合的なアプローチが強みだと思いますので、育成塾で身に付けたノウハウをもとに、新興国などのインフラ整備に少しでも貢献できたらと考えています。



郡山総合車両センター
企画課 教育グループ
小野寺 啓幸