

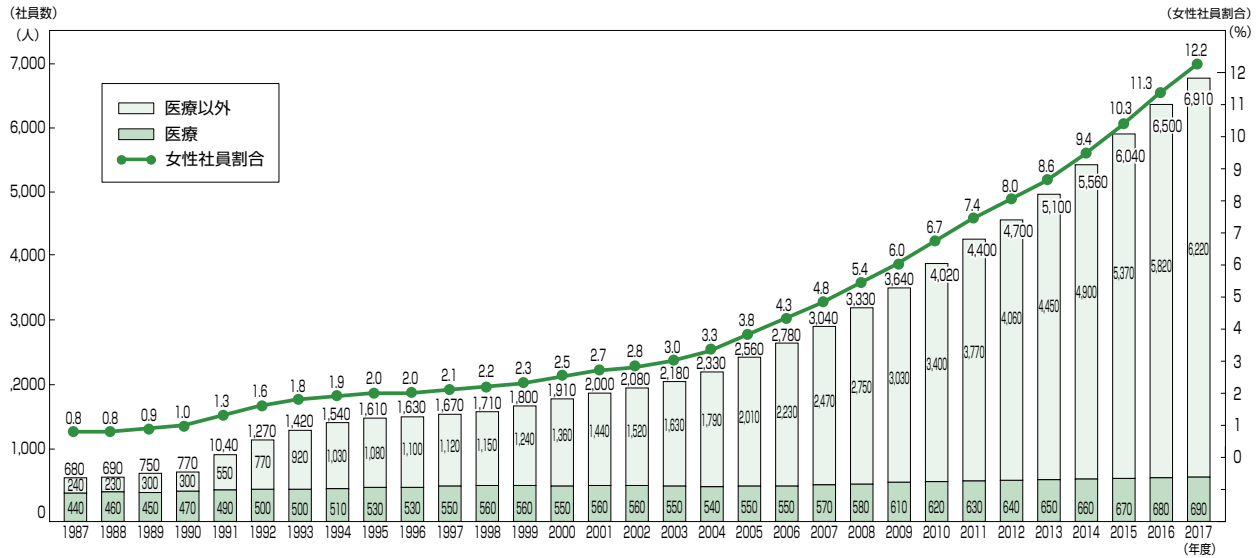
# 社員の働きがいの向上に向けた取組み

## ■「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。

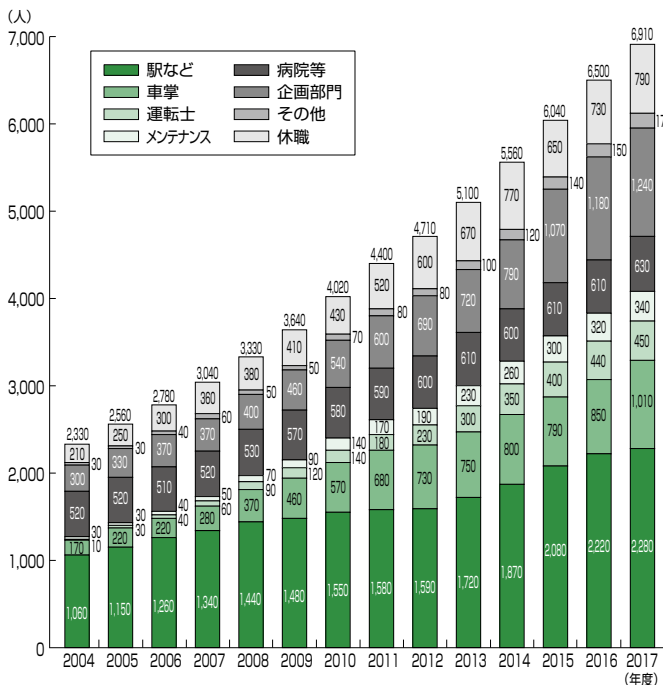
### ● JR発足後の女性社員の状況



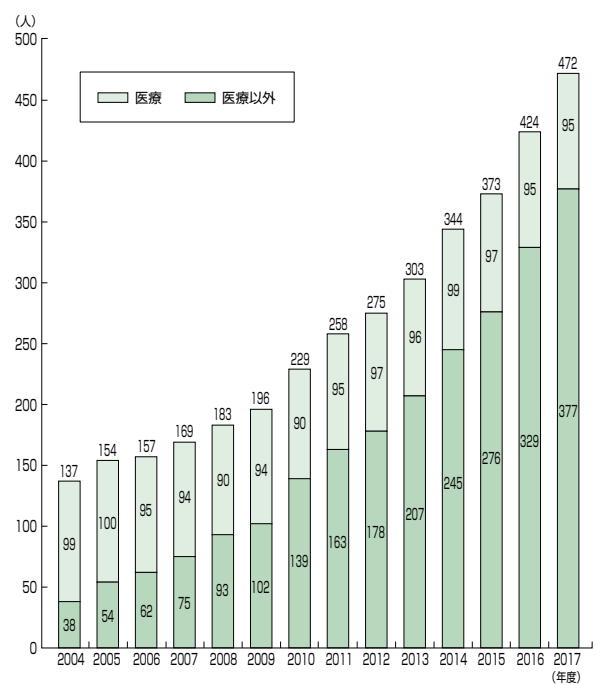
働きがいの向上

働きがいの向上

### ● 女性社員の活躍の場の拡大



### ● 女性管理者数の推移



### ● エルダー社員制度

定年退職後の雇用を希望する社員を満65歳に達するまで、「エルダー社員」として当社で再雇用する制度を設けています。定年を迎えた多くの社員が、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き続けるとともに、グループ全体でのノウハウ等の蓄積に寄与しています。

## ■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、技術継承及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目指しています。

### ●研修制度

社員の能力開発の場として、さまざまな研修制度を設けています。

#### ○集合研修及び社外研修

JR東日本総合研修センターをはじめとして、各支社の研修施設、総合訓練センター、技能教習所、営業トレーニングセンターおよび部外施設において数々の研修を実施しています。

研修種別	2014年度	2015年度	2016年度	主な研修
人材開発研修	29,300人	30,600人	27,600人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ会社の新任取締役・監査役セミナー</li> <li>・マネジメント研修</li> <li>・管理者セミナー</li> <li>・新入社員および若手社員研修</li> <li>・昇職試験合格者研修</li> <li>・My Project関係研修</li> </ul>
知識・技能向上研修	56,000人	57,400人	59,000人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運転士、車掌養成研修</li> <li>・訓練センター・営業トレーニングセンター研修</li> <li>・各種業務知識・技術力向上研修</li> </ul>
社外研修	4,900人	5,000人	3,600人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・異業種交流研修</li> <li>・各種資格取得研修</li> <li>・海外研修</li> </ul>
合計	90,200人	93,000人	90,100人	

#### ○通信研修

自己啓発支援の一環として、一般教養・資格取得を主体とした社外通信研修、鉄道業務を主体とした社内通信研修を実施しています。

研修種別	2014年度	2015年度	2016年度
社外通信研修	340講座	384講座	369講座
社内通信研修	50講座	52講座	52講座

### ●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。2017年3月に開講の第9期では12系統（安全・車両設計・車両メンテナンス・運輸・保線・土木・建築・機械・電力・信号・通信・建設）49名が、約1年間職場を離れて本社で技術の学習に専念します。

#### ○これまでの修了者数

第6期	第7期	第8期
53人	52人	53人

※第1～8期合計336人

### ●My Project

社員が自らやりたいことを提案し、管理者の承認のもと業務の一環として取り組むのが「My Project」です。「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3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」の育成をめざしています。