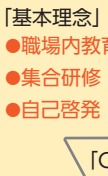


経営理念をより高いレベルで実現

安全を大前提とした「経営体力の再強化」

人的資本の蓄積・強化

人材の育成



「基本理念」
●職場内教育訓練(OJT)
●集合研修
●自己啓発

「OneSTEP」活動

変革と挑戦を担う人材の育成

- ICT人材の育成
- マネジメント力の向上
- 持続的成長につながるキャリア形成
- グローバル人材の育成
- 新規事業等の専門人材の育成

働きやすく、働きがいのある職場づくり

- 多様な人材の活躍
 - 育児・介護等との両立支援
 - 女性活躍の推進
 - キャリア採用
 - 障がい者雇用
- 自律的で生産性の高い働き方
- 働きがいのある職場環境

健康経営の推進

- 「健康づくり指針」の制定
- 健康推進施策への投資
- 5つの行動項目、健康アウトカム指標の設定

1. 人材の育成

》基本的な考え方

鉄道事業は、社員一人ひとりが自分の役割を完遂するための強い心構えを持ち、高い技術力と確かな知識を身に付け日々の業務に真摯に取り組むとともに、各部門が連携して高いレベルで様々な専門技術が統合されることにより、初めてトータルとして安全かつ健全なシステムとして機能します。このことから、当社では、特に鉄道の現業機関において「規律」「技術力」「一体感」の3つを人材育成の基本理念として掲げ、当社の社会的使命を長期にわたり安定的かつ十分に果たし続けるための人材育成に取り組んでいます。具体的には、各職場における日常的な仕事を通じて、業務知識や技術を学ぶ「職場内教育訓練(OJT)」をすべての教育訓練の基本と

》当社事業の根幹を支える「鉄道の担い手」の育成

鉄道技術の多くは、経験の積み重ねによって築き上げられるものであり、人材育成は一朝一夕にはできないことから、「職場内教育訓練

① 職場内教育訓練(OJT)

職場内教育訓練(OJT)では、例えば若手社員に対しては専門知識・技能習得を目的として「N-OJT」を実施しており、職場で一人前とされるために必要な項目と到達レベルを明示した「リスト」と個人ごとの育成計

し、総合研修センター等で実施する「集合研修」と、社内・社外通信研修制度等で知識・技能を習得する様々な「自己啓発」により補完しています。また、経営理念を高いレベルで実現するためには、社内外の様々な環境変化に対応しながら常に新しい価値を創造・提供することが必要です。このことから、多様な知識と経験を持ちながら変革・挑戦を担う自律的な人材を育成するための各種制度や研修を設けています。当社では鉄道の現業機関、オフィス部門を問わず、長期雇用を前提として、社員が必要な能力を備え、意欲を持ってその能力を発揮できるよう、適切な人事運用も含めて、計画的な人材育成に取り組んでいます。

(OJT)」「集合研修」「自己啓発」を組み合わせながら、継続的に丁寧な社員教育に努めています。

画、指導内容、指導結果を記録する「カルテ」を用いて、実務に習熟した社員から実際の業務を通じて、きめ細やかな指導育成を行っています。

事業戦略

経営体力の再強化

「経済的価値」の創造

「社会的価値」の創造
社会 Social

会社概要

② 集合研修

集合研修として、当社事業の根幹を支える「鉄道の担い手」に対する職能別研修や、職場の核となる人材を育成する選抜研修、役職等に応じて実施する階層別研修等を実施しています。特に職能別研修では、職能や必要とされる技能レベルに応じた実践的な研修を実施することで、知識や技術力の向上を図っています。総合研修センターには、実物大の車両の訓練装置や、視線検知システムを用いた運転シミュレータ、VR技術を用いた訓練教材、本線と同等の設備を備えた訓練線等を配備し、専門的な知識・技能及び意識の教育を積極的に行っています。なお、2024年度、総合研修センターにおける集合研修の利用実績は延べ約8,700人・約62,900人日で、従業員一人当たりの年間教育時間は25.6時間でした。また、管理者層に対しては、部下社員一人ひとりの強みや能力を最大限に引き出し、職場やチーム

③ 自己啓発

自己啓発についても、各種支援制度等を充実させ、意欲のある社員の能力開発を積極的に支援しています。当社では日常業務で必要となる専門知識や技能を体系的に習得できる社内通信研修(約30講座)を整備しており、2024年度は約4,000人の社員が利用しました。また、業務に役立つ200種類以上の資格について資格取得時に受験料相当

の成果を最大化する手法に関する研修等を実施しています。さらに、中堅層に対しては、例えばプロフェッショナル職を対象に、「リーダー研修」「フォアランナー研修」等の選抜研修を実施し、将来を担うリーダーを育成しています。新入社員に対しては、入社後約2カ月かけて実施する新入社員研修を「学生からJR東海社員への重要な意識転換の場」ととらえ、当社社員として求められる規律・規範や安全最優先の意識を浸透させるためのカリキュラムを実施しています。



総合研修センター VR技術を用いた訓練教材

額を支給する資格取得奨励金制度、eラーニングを含む社外の通信研修を修了した際に受講料半額相当を支給する社外通信研修修了奨励金制度等についても多くの社員が活用しており、2024年度は延べ約3,800人を対象に、約2,900万円を支援しました。

》能力向上と職場の課題解決の取り組み ～「One STEP」活動～

現業機関では、職場の諸課題を、複数の社員が1つのチームとなって当事者意識を持って議論し、自らの創意と工夫で解決、改善していく「One STEP」活動を推進しています。この活動の名称は「十人の一歩は一人の十歩に勝る」という思いを込めたもので、サービスの向上、安

全性の向上、ICT、コストダウン等、多岐にわたるテーマで活動しています。活動を通じて、社員の個々の能力を向上させ、課題を解決し、働きがいのあるいきいきとした職場をつくり、職場の体力強化・会社の発展に貢献することを目指しています。

》変革・挑戦を担う自律的な人材の育成

「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念を将来にわたってより高いレベルで実現し続けるために、変革・挑戦を担う人材として、視座高く、部門横断的に課題を解決できる多様な人材を質・量ともに充足できるよう育成を行っています。具体的には、オフィス部門を中心に、職務やキャリアについての希望調査を行った上で、計画的にジョブローテーションを行うとともに、人事部門による社員面談などを通じて個人のキャリ

① ICT人材の育成

「経営体力の再強化」に向けて、「業務改革」と「収益の拡大」を推進していくためには、ICT等の新しい技術を積極的に活用できる人材の育成と、それらを業務において最大限活用する社内文化の醸成が急務です。当社では、データ分析やシステム開発など実践的なスキルを習得する教育を実施し、ICTを活用して新たな価値を創造する人材の育成を強化しています。また、階層別研修において、ICTの技術動向と当社にお

② マネジメント力の向上

「経営体力の再強化」を実現するためにはそれぞれの組織を率いる経営職を含めた管理者層の社員が、経営環境の変化に対応しながら、過去のやり方に捉われることなく挑戦を重んじ、成果を出すまで粘り強くやり抜くべく、力強く組織を牽引することが不可欠であり、管理者層のマネジメントの向上を図るための教育機会を充実させています。まず、経営職手前の社員に対しては、360度フィードバックを実施するほか、社外の専門のアセッサーから客観的なフィードバックを得る機会を設ける「アセスメント研修」を実施しています。これらにより、自己を客観的に見つめてより深く理解する機会を設け、さらなる成長を促し、マネジメント力の向

③ 持続的成長につながるキャリア形成

当社では、多様な人材が意欲に応じて様々な知識と経験を積み重ねられるよう、公募型の研修や登用の充実を図り、社員の意欲と能力を高めるとともに人材ポートフォリオの多様化を進めています。社会人向けセミナー・プログラムへの社員派遣や、異業種女性交流研修への参加等に加え、仕事と育児・介護とを両立しながら学ぶ「マイ・キャリアパス

研修」をはじめとした教育機会を設ける等、視野や社外人脈を広げるための機会を拡充しています。また、意欲・能力ある社員を見出して適材適所の登用を実現するとともに、これを契機として社員各々の自己研鑽意欲や挑戦心を喚起することを目的として、2022年より社内公募による人材登用を実施しています。

④ JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み ～人材の育成・働きやすく、働きがいのある職場づくり・健康経営の推進～

④ グローバル人材の育成

企業を取り巻く経済・社会環境のボーダーレス化がますます進み、複雑化する中で、将来の経営を担い、国際社会においても通用する人材を育成することを目的に、全額社費負担による海外留学制度を設けています。これまで145名が、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、シカゴ大学等をはじめとした各国の大学へ留学し、幅広い知見の習得や人脈の構築を行っています。また、社員を海外の企業等に派遣して先端技術等の調査に当たらせ、調査結果を当社業務に役立たせることを目的に、海外調査派遣制度を設けており、これまで79名の派遣実績があります。これらの制度は公募制であり、幅広い職種から意欲ある社員を募ることで、これからの社業の推進や組織の変革に寄与する人材を戦略的に育成しています。

⑤ 新規事業等の専門人材の育成

新規事業開発など、専門性を磨くことで質の高いアウトプットが期待できる事業領域については、適性の高い人材を見出し、事業推進本部や

グループ会社を中心に人事運用を行うことで、専門性のある人材を育成しています。

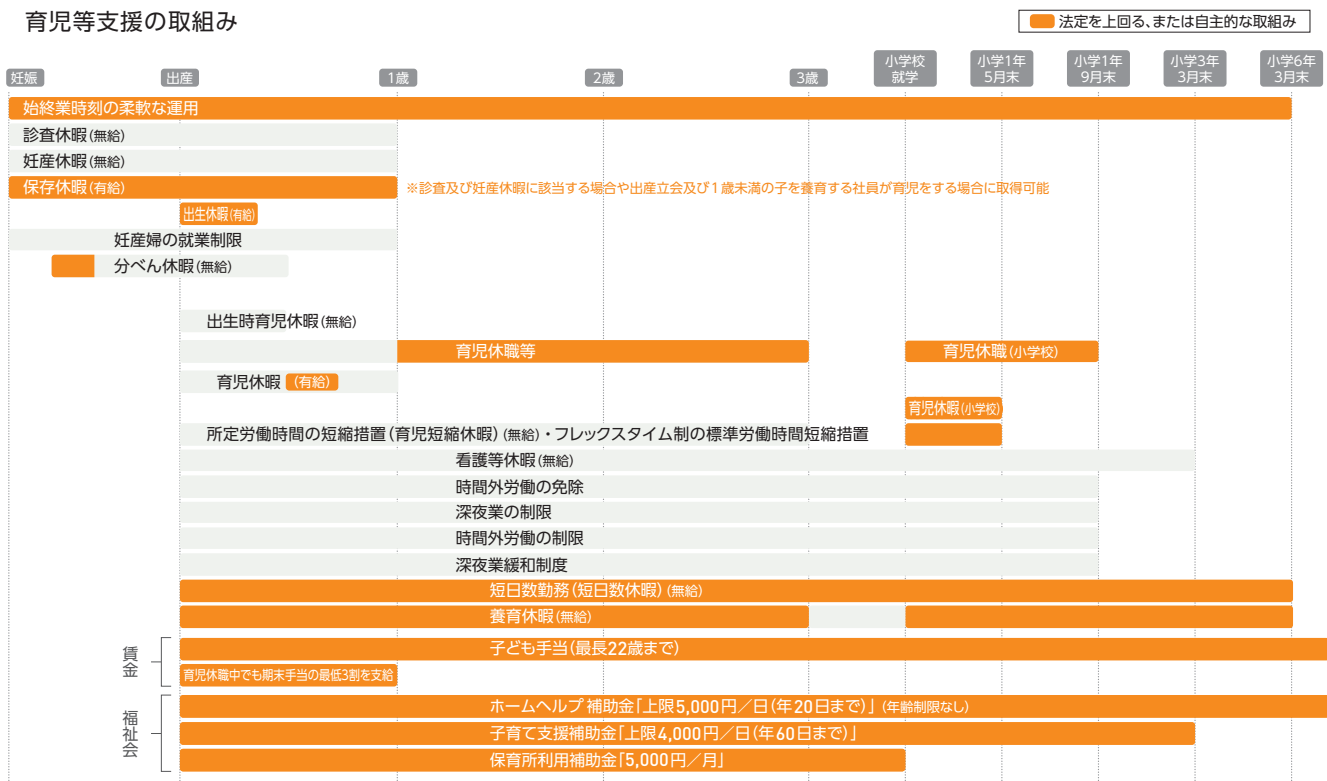
2. 働きやすく、働きがいのある職場づくり

公共性の高いオープンなサービスを提供する当社は、多様なお客様に喜ばれるサービスを提供し続ける使命を担っています。お客様の多様なニーズに応え続けるためには、多様なバックグラウンドを持つ社

員一人ひとりがその能力をいかに発揮する必要があります。社員一人ひとりが、働きやすく、働きがいを感じられる職場をつくることで、個々のアウトプットを引き出し、組織の成果の最大化を図っています。

多様な人材の活躍

育児・介護等との両立支援



すべての社員が仕事と育児・介護を両立させ、意欲や働きがいを持って長きにわたり活躍するため、各種制度の一層の充実に努めてきており、多くの制度が法律の定めを上回る水準となっています。例えば、産前休業、育児休業、介護休業は法定の期間よりも長く取得することができます。特に、育児休業等に関しては、取得率の維持・向上を目指すため、計画[※]を定めて取り組んでおり、育児目的休暇を含めた育児休業等の取得率(2024年度)は女性が107%、男性が99%です。

また、仕事と子育ての両立を支援するため、非現業と一部の現業機関の社員を対象としたフレックスタイム制や、現業機関等において小学6年生以下の子を養育する社員が月に複数日の無給休暇を取得できる「短日数勤務制度」等、より柔軟に働くことができる勤務制度を整備しているほか、企業主導型保育園の利用斡旋やベビーシッター等の利用時に給付する「子育て支援補助金」等、各種の福利厚生制度を導入しています。さらに、2024年4月からは育児休暇の取得期間が昇格試験の受験資格に影

響を与えないように制度を改めています。直近では、2025年7月から、子育て世代・介護世代の支援として、「子ども手当の増額」や「介護のための短日数勤務制度の新設」といった制度を整え、社員がより一層やりがいを持ちつつ安心して長く働ける環境を整備しました。

加えて、育児や介護等を理由に退職した場合において、一定の条件を満たした時に再雇用を行う制度や、勤務地域限定の社員が希望した場合には地域を跨いで異動ができる「エリア・チェンジ制度」等も整えており、ライフステージに応じて、社員が能力を発揮できるような環境づくりを進めています。

※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(2023年4月～)においては、「男女ともに、子が生まれた社員が育児休業または育児を目的とした休暇をその取得可能期間において100%取得」することを目標としています。なお、当社は、次世代育成法の定める一定の基準を満たし、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣の認定(プラチナくるみん認定)を2024年1月に受けました。



女性活躍の推進

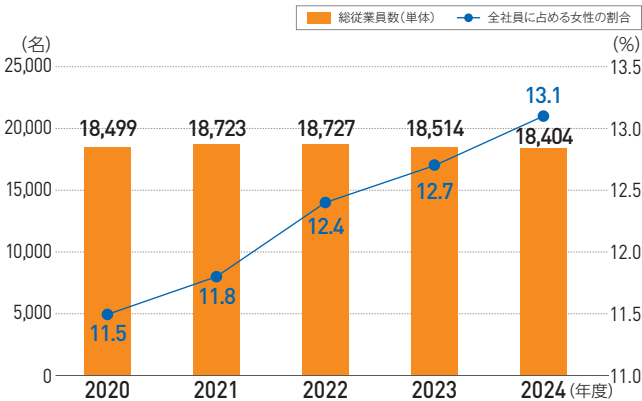
当社では、社員が働きがいをもって十分に能力を発揮できる職場づくりのための取組みとして、女性活躍推進に力を入れています。男女雇用機会均等法等の趣旨を踏まえ、採用・配置等、人事面の取扱いは男女の区別なく行っており、現在女性社員は、事務・技術といった部門を問わず様々な職場で活躍しており、オフィス部門の業務、駅のフロント業務、新幹線・在来線の車掌・運転士業務、病院の看護業務をはじめ、広範な業務に従事しています。鉄道事業では、その業務の特性上、いわゆる深夜労働(22時から翌日5時にかかる時間帯の労働)が不可欠ですが、当社発足時の労働基準法では、一部の限定的な職種を除き、女性の深夜労働は原則として禁止されていました。そのため、1996年末における当社の女性社員の割合は、わずか1.3%にとどまりました。その後、1997年の労働基準法改正を受け、本格的に女性社員の採用を開始し、2024年度末時点で女性社員数は2,406人(全社員に占める割合は13.1%)と大幅に増加しています。2021年には当社で初めて女性が執行役員に、2022年には取締役、2024年には監査役に就任したほか、部長・課長等、多方面で女性が活躍しています。

女性活躍推進のためのポジティブアクション

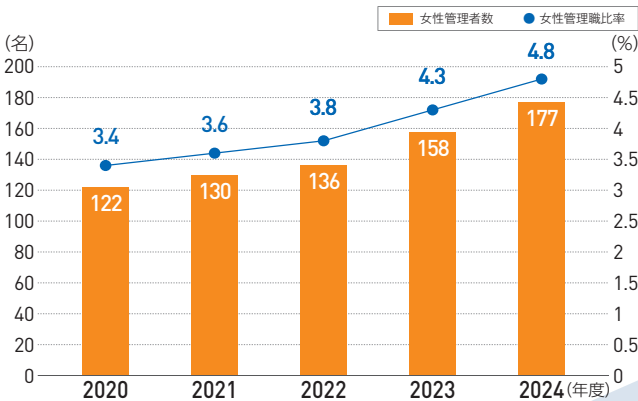
1	女性の採用率を拡大します。	目標：新卒採用における女性の採用率を25%以上とする。	●女性が鉄道会社で働くイメージを持てるよう訴求する採用広報を強化する。 ●全職種において女性の採用を強化する。
2	女性の配置箇所を増やし、働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大します。	目標：女性の配置箇所を増やす。 目標：働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。	●女性用設備の整備状況等をふまえ、女性の配置箇所を増やす。 ●育児等により働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。
3	女性管理職を増やします。	目標：女性の管理職(※)の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。 ※「ライン課長」及び「課長より上位の役職(役員を除く)」にある社員の合計。 目標：係長・助役クラス以上の女性の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。	●社外研修への派遣等を通じて、女性リーダーのキャリア意識の醸成や社外ネットワークの形成を支援する。 ●活躍する女性が登壇するセミナーを実施し、ロールモデルを紹介する。 ●女性を対象としてキャリア意識醸成のための研修を実施する。
4	女性が能力を発揮しやすい職場風土の醸成と制度の充実を図ります。	目標：女性が能力を発揮しやすい職場風土を醸成する。 目標：仕事と育児の両立を支援するための制度の充実を図る。 目標：年次有給休暇取得率を80%以上にする。	●管理職等を対象とした研修を実施する。 ●勤務制度等の充実を図る。 ●社員に年次有給休暇取得の意識を行う。
5	男性の育児参画を促します。	目標：育児休業または育児目的休暇を取得した男性社員の割合を30%以上とする。	●男性社員に対して育児関連制度についての情報発信を強化する。

▶ 一般事業主行動計画 https://company.jr-central.co.jp/others/action_plan/

単体従業員数と女性割合



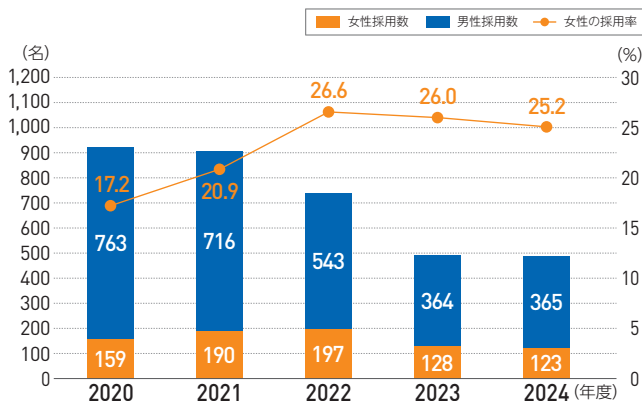
女性管理者数と女性管理者比率



※非現業の係長、現業の助役、医療の看護長等を含む(休職者含む、出向中の社員は除く)

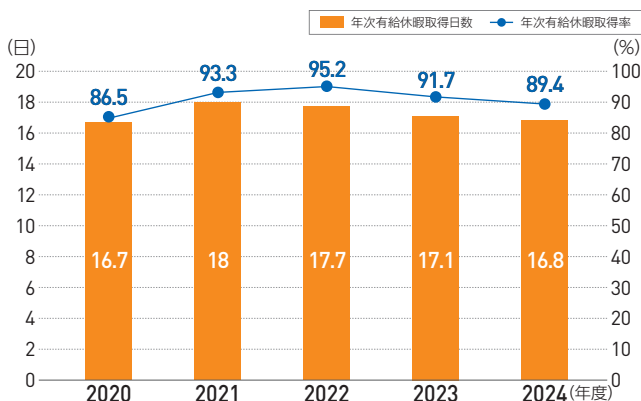
④ JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み ～人材の育成・働きやすく、働きがいのある職場づくり・健康経営の推進～

男女別採用者数と女性の採用率



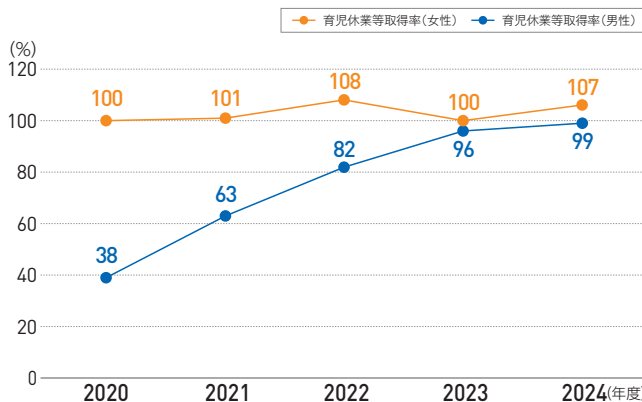
※中途採用者の割合は、2022年度5.3%、2023年度7.1%、2024年度7.6%

年次有給休暇の取得日数・取得率



※2022年度より、女性活躍推進法の算出方法により、法定外の年次有給休暇を除き算出。

育児休業等取得率

※2021年度より、改正育児介護休業法（2023年4月施行）の算出方法による。
※育児休業のほか、育児目的休暇を含め、算出。

キャリア採用

中央新幹線の建設において即戦力として期待できる人材や、「経営体力の再強化」に向けて多様な価値観・経験をもつ人材を確保するため、キャリア採用を実施しています。加えて、少子高齢化や転職市場の流動性の高まりを受けて、人材獲得競争が激化する中で、新卒採用に加えて

障がい者雇用

多様な人材活用や企業の社会的責任の観点から、障がいのある方の雇用促進に積極的に取り組んでおり、個別の障がいの程度等に配慮しながら、事務部門や現業部門を含めて幅広く適材適所に配置しています。また、「障害者雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社である「株式会社ジェイアール東海ウェル」では、2006年10月の設立以降、事業拡大を進めており、現在では、当社グループ内の印刷業務・封入封緘業務、オフィスサポート業務、被服管理業務、及び社員の福利厚生や

キャリア採用においても優秀な人材を獲得していくため、2025年度からはこれまでの経験を問わず社会人経験のある多様な方のキャリア採用を実施しています。

健康管理の増進を目的としたヘルスケア業務を行っています。このような取組みの結果、2025年6月1日時点の障害者雇用率は、2.84%と法定雇用率を上回る雇用を維持しています。今後も、改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、募集・採用の場面で差別を行わないことはもちろん、採用後も障がいによる制約に配慮しつつ、個人の能力を有効に発揮してもらうべく就労環境の整備を適切に進めていきます。

自律的で生産性の高い働き方

社員が、繁閑に応じた効率的な働き方やライフイベントにおける多様な働き方を選択し、生産性の高い働き方ができるようにすることを目的として、当社では、非現業と一部の現業機関を対象にフレックスタイム制を導入しています。また、社員がより高いパフォーマンスを自律的に発揮できる環境を整え、生産性を向上させることを目的として、2024

年1月から、非現業社員を対象に「スマートワーク」という新しい働き方を導入し、東海道新幹線の全区間で新幹線通勤を可能とするとともに、新幹線等での通勤時執務、リモートワークの拡大、フレックスタイム制の柔軟化を実施しました。

働きがいのある職場環境

定期的な1on1ミーティング等を通じて、社員の業務やキャリア、働き方など様々な観点でのコミュニケーションを充実させることに加え、社員に対して、人事考課における評価項目と人事考課の結果を明らかにして、

成長に向けたフィードバックを充実させるほか、エンゲージメント調査の結果を活用した取組みを行う等、社員が働きがいを感じ、意欲・能力を向上させることができる職場づくりに注力しています。

人事・賃金制度改正

経営体力の再強化等の経営課題に向けて、人材の育成や組織力の強化を図るため、採用職種毎のキャリアパスを明確にして最大限の能力発揮を促すとともに、挑戦・変革に向けた取組み・成果を適切

に処遇し、社員の意欲・能力を向上させることを目的として、2025年度に人事・賃金制度の見直しを行いました。

処遇のメリハリ化	メリハリある昇給・昇格制度を新設（総合職）
キャリアパスの多様化	高い技術力・専門性を持つ社員が、高い付加価値を生み出すための等級を新設（プロフェッショナル職・アソシエイト職） 採用職種の転換制度を導入（プロフェッショナル職・アソシエイト職から総合職へ）
経営職マネジメント教育の充実	経営を担う人材を育成するための研修の新設等
人事考課制度の見直し	果敢な挑戦と変革をこれまで以上に高く評価

3. 健康経営の推進

当社が社会的使命を将来にわたって果たしていく上での基盤となる社員の健康保持・増進を図るため、健康経営を積極的に推進しています。

健康経営推進の目的・推進体制

経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という当社の使命を果たすためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切であると考えています。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図るため、2018年4月に当社の健康施策の全体方針となる「健康づくり指針」を制定するとともに、人事担当役員をトップとする健康経営推進体制を整備し、健康経営を積極的に推進しています。

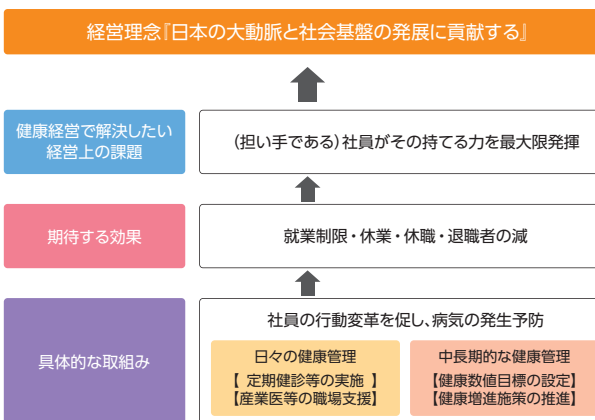
「健康づくり指針」
～いきいきと、長く、働けるように～

1 会社は、社員がいきいきと働くための仕組みを整えます。

2 社員は、自ら健康増進に努めましょう。会社はそれを支援します。

3 私たちは、職場や社員の状況を把握できる客観的なデータに基づき、これらの取組みの効果を検証し、さらなる健康づくりを進めます。

健康経営推進の目的（課題と取組み）



🔗 JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み ～人材の育成・働きやすく、働きがいのある職場づくり・健康経営の推進～

健康数値目標

2024年度から、社員が豊かですこやかな人生を送るための基本的な生活習慣に着目し「食事」「運動」「睡眠」「適正飲酒」「禁煙」の5つの行動項目について新しい健康数値目標を設定しています。この5つの行動項目を継続的に実践することで、健康アウトカム指標の改善を目指します。各項目の具体的な目標は以下のとおりです。

行動項目	内容	当社現状(2024年度)	当社目標(2024年度～2026年度)
食事	朝食を週5回以上	75%	85%
運動	①汗をかく運動を週2回以上 ②平均8,000歩/日以上	59% (①or②)	65% (①or②)
睡眠	睡眠で十分な休養がとれている	73%	75%
適正飲酒	適正な飲酒	77%	90%
禁煙	たばこを吸わない	80%	88%

具体的な取組み

健康状態の把握、健康課題・推進施策の共有

全社員対象のストレスチェック(法定を上回る項目数の実施)に加えて、新入社員や異動者、昇格者には当社独自の指標を追加したストレスチェックを実施し、高ストレス者には社内医療職による面談を実施しています。また各職場では、健康増進を推進する「ウェルネスリーダー」を1名

以上指定しており、ウェルネスリーダーに対しては、健康経営の推進方針や健康数値目標の共有をはじめ、当社社員の健康課題や当社の推進施策を共有する会議を毎年実施しています。

健康経営のリテラシー向上や活動支援の取組み

●ウェルネスセミナーの実施

5つの行動項目などのテーマに沿った社内外の有識者によるセミナーや動画コンテンツの充実を図っています。

●ウォーキングイベント「みんなで歩活」

ジェイアールグループ健康保険組合にて実施しているウォーキングイベント「みんなで歩活」について、コラボヘルスの一環として全社で取組みを推進しています。

●ウェルネスアワードの新設

2024年度から、年間を通じて5つの行動項目や数値目標に対する優良な取組みを行っています。この中で、健康診断やストレスチェックの集団分析結果等も有効に活用しています。

職場の活力向上プロジェクト

社員の健康状態や労働環境を踏まえ、社内医療職の支援のもと、各職場の安全衛生組織が中心となり、メンタルヘルス対策・生活習慣病対策の両面から、様々な自発的・継続的な取組みを行っています。この中

で、健康診断やストレスチェックの集団分析結果等も有効に活用しています。

健康経営優良法人2025「ホワイト500」の認定

「健康経営優良法人制度」とは、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を、経済産業省が顕彰する制度です。当社は「健康経営」を意識した様々な取組みが評価され、「健康経営優良法人2025[ホワイト500]」に認定されました(3年連続・6回

目)。これからも、社員一人ひとりがその能力を最大限発揮することができるよう、心身の健康の保持・増進を進めていきます。



人事関係データ

		単位	2020	2021	2022	2023	2024 (年度)
平均年齢	男性	歳	37.1	36.9	36.9	37.1	37.4
	女性		31.8	32.1	32.3	32.9	33.4
	全体		36.5	36.3	36.4	36.6	36.8
平均勤続年数	男性	年	17	16.8	16.7	16.8	17.0
	女性		10.2	10.4	10.6	11.1	11.6
	全体		16.3	16	16.0	16.1	16.3
年間平均研修時間		時間	35	33	31	25	26
組合組織率 (団体交渉協定の対象となる全従業員の比率)		%	94.6	94.7	94.7	94.0	93.8
障がい者雇用率		%	2.75	2.74	2.68	2.70	3.08
離職率	男性	%	0.9	1.1	1.6	1.6	1.6
	女性		3.4	3.6	3.5	3.4	2.7
	全体		1.2	1.4	1.9	1.8	1.8

項目		実績値			
		2022	2023	2024	(年度)
定期健康診断受診率		100%	100%	100%	
標準体重率 ※40歳以上		61.9%	62.8%	62.2%	
有所見率		53.1%	50.4%	48.6%	
ストレスチェック	受検率	100%	100%	100%	
	総合健康リスク (全国100)	86	86	86	
人間ドック受診率	男性	76.4%	77.1%	76.7%	
	女性	71.1%	78.8%	76.2%	
ハイリスク者 (保健指導継続率)	特保対象率 ※分母40歳以上	20.3%	19.1%	19.0%	
	特保参加率 ※初回支援の参加率	80.3%	81.6%	79.6%	
ハイリスク者 (治療継続率)		精密検査受診率	40.1%	44.1%	46.4%
アブセンティーズム ※算出方法：傷病による休職率		0.6%	0.8%	0.7%	
プレゼンティーズム ※測定方法：新職業性ストレス簡易調査票：職務の遂行 ※回答率：100%		2.82	2.83	2.84	
「みんなで歩活」参加率 ※JR健保主催のウォーキングイベント		77.5%	83.6%	86.1%	
従業員ヘルスリテラシー		・メンタルヘルス講習 (各種研修等で実施) ・産業医や保健師による健康に関する講話 (職場にて実施) ・各職場に健康推進の責任者を選任、責任者向けの講習会を定期的に実施			

Message



執行役員 人事部長
桑川 浩二

JR東海は安全・安定輸送の確保を大前提に、収益の拡大と業務改革に取り組むとともに、中央新幹線プロジェクトを推進し、当社の経営理念をさらに高いレベルで実現できるよう努めています。

経営理念をより高いレベルで実現するためには、会社の経営戦略を人事戦略にしっかりと落とし込まなければなりません。2025年7月に実施した経営職から一般職までを対象とした人事・賃金制度の見直し等はその取組みの一つです。この制度改革では、社員全員が挑戦心をもって切磋琢磨しながら仕事に取り組み、その役割に応じて能力を最大限に発揮し、成長できる環境を整えること等を目的にしています。

引き続き、社会環境や経営環境の変化の中にあっても、当社がその社会的使命を果たし続け、企業価値を向上させられるよう人事諸施策を推進してまいります。