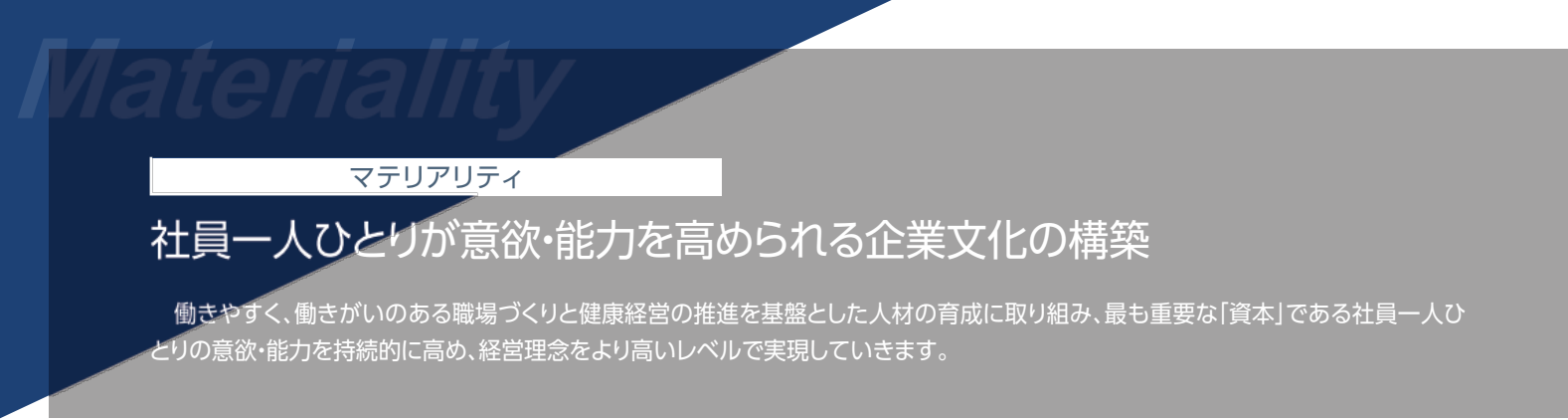




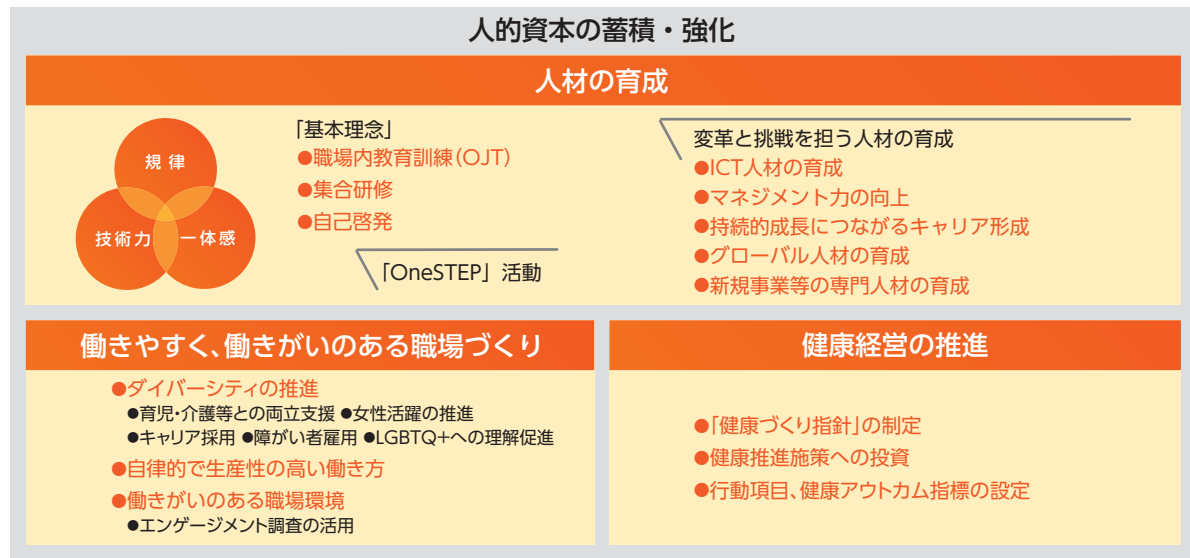
マテリアリティ

社員一人ひとりが意欲・能力を高められる企業文化の構築

働きやすく、働きがいのある職場づくりと健康経営の推進を基盤とした人材の育成に取り組み、最も重要な「資本」である社員一人ひとりの意欲・能力を持続的に高め、経営理念をより高いレベルで実現していきます。

経営理念をより高いレベルで実現

安全を大前提とした「経営体力のさらなる強化」



経営戦略の実現を支える人材戦略

安全を最優先としながら、高いサービス水準と効率的な業務運営を両立し、中央新幹線計画を推進していくうえで、それを担う人材の確保・育成は重要な経営課題です。

当社では、人材を最も重要な「資本」として捉え、その価値を最大限に高めるために、長期雇用を前提に知識・技能・経験を蓄積していく人事運用を基本としています。

鉄道事業においては、安全を支える技術や知識の多くが日々の経験の積み重ねによって培われます。長期的な育成により、安全の確保に必要な知識・技能を着実に継承するとともに、ジョブローテーションによって様々な職場を経験することで、幅広い知識や経験の習得を通じて一人ひとりの判断力を高め、部門間の連携や信頼関係・一体感の強化を図っています。

こうした長期雇用とジョブローテーションを基盤とした人材育成は、安全を最優先とした高いサービス水準と効率的な業務遂行を実現し、さらにその絶え間ない改善を支えており、当社の競争力の源泉の一つとなっています。そのうえで、後に詳述する人材育成施策を通じて社員の能力を高めるとともに、社員が能力を最大限発揮できるよう、経営層と社員のコミュニケーションの機会も大切にしながら、働きやすく、働きがいのある職場づくりや健康経営を推進することで、経営戦略の実現につ

なげています。

また、今後の収益の拡大や業務改革の推進、中央新幹線計画の推進のためには、従来から培ってきた技術に加え、最新のICT技術を活用して業務変革を推進する力や、業務の変革に伴う新たな業務プロセスに対応できる力がこれまで以上に重要になります。経営環境の変化や業務の変革にあわせて必要となる知識や能力についても継続的に見直しながら、収益の拡大や業務改革の推進、中央新幹線計画を支える人材を育成しています。

当社では、事業の将来の規模や社員の年齢構成等を踏まえて要員需給計画を策定し、毎年見直しを行いながら計画的な採用を進めており、変化にあわせて必要となる知識や能力についても継続的に見直しながら、人材育成に取り組んでいます。こうした取り組みにより、業務改革の推進や中央新幹線計画を支える人材の育成を図っています。

人材の確保について、当社は長期雇用を基盤としていることから、新卒採用を基本としていますが、将来的な労働市場の縮小を見据え、また、中央新幹線計画の推進等に必要となる専門性や多様な経験を持つ人材の確保に取り組むため、近年はキャリア採用も並行して行っています。引き続き新卒採用を基本としながらキャリア採用も行い、必要な人材の確保を図っていきます。

1. 人材の育成

》基本的な考え方

鉄道事業は、社員一人ひとりが高い技術力と確かな知識を身に付け、それぞれの役割を確実に果たすとともに、各部門が連携しながら様々な専門技術を統合することで、初めて安全かつ安定したシステムとして機能します。

このため当社では、特に鉄道の現業機関において「規律」「技術力」「一体感」を人材育成の基本理念として掲げています。また、オフィス部門を含め、専門知識や技能の継承・向上に加え、変化する経営環境に対応し、新たな価

値を創造できる人材の育成に取り組んでいます。

職場内教育訓練(OJT)を基本とし、集合研修や自己啓発を組み合わせながら、社員一人ひとりの能力向上を図っています。さらに、マネジメント力の向上やICT人材の育成、持続的成長につながるキャリア形成支援等を通じて、将来にわたり当社の事業を支える人材の育成に取り組んでいます。

》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

(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。

① 職場内教育訓練(OJT)

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。

② 集合研修

総合研修センターを活用し、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役職等に応じて実施する階層別研修、各職場におけるリーダーを育成する公募型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行っています。なお、2025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9,200人・約69,200人日で、従業員一人当たりの年間教育時間は28.0時間でした。

③ 自己啓発

意欲のある社員の能力開発を積極的に支援する自己啓発支援制度を充実させています。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、2025年度は延べ約3,500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を支給する制

度や、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の半額相当を支給する制度等を整備しており、2025年度は延べ約3,400人(支援総額約2,700万円)が利用しました。

》能力向上と職場の課題解決の取組み ～「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、現業機関で働くほとんどすべての社員が活動に参加しています。活動を通じ

て、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おり、毎年、ICTを活用した設備のメンテナンスの効率化や異常時対応力の強化などについて大きな成果を挙げると同時に、社員個々の業務知識や改善能力等の向上にも寄与しています。

》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ア形成を支援し、さらに、定期的な1on1ミーティングを実施するなど、社員の意欲や自律性を高める取組みをしています。また、会社主導のキャリア開

① ICT人材の育成

「経営体力のさらなる強化」に向けて、「業務改革」と新しい発想による「収益の拡大」を推進するためには、AIを含め最新のデジタル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、全社員を対象にデジタル

発に加え、社員が自発的に知識と経験を積む機会なども提供しています。さらに、変革・挑戦に向けた取組み・成果をこれまで以上に高く評価し、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。改正後の制度では、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ています。これらを通じ、経営環境や技術の変化に対応できる、多様な知識と経験を持つ人材を育成しています。

リテラシーの向上を図る教育やデジタル活用の推進役・専門人材の育成、現業管理者や管理職向け教育などを通じて、デジタル技術やデータを活用して業務の変革と新たな価値を創造する人材の育成を強化しています。

❶ 社員一人ひとりが意欲・能力を高められる企業文化の構築

② マネジメント力の向上

当社では、変革・挑戦を支える組織づくりに向け、それぞれの組織を率いる管理者層のマネジメント力向上を重要なテーマと位置付けています。変化する経営環境の中で持続的な成長を実現するためには、過去のやり方にとらわれることなく挑戦し、成果創出に向けて粘り強く組織を牽引できる管理者の存在が不可欠です。そのためキャリアの段階に応じた教育や、360度フィードバックを通じてマネジメント力の向上を図ると

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。社会人向けの社外セミナー・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教育機会を設ける等、視野や社外人脈を広げる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

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の育成を目的に、海外留学制度を設けています。これまで150名が、ハーバード大学、マサチューセッツ工科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

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

もに、経営リテラシー向上を目的とした公募型研修や、部長級登用前の社員を対象にした育成プログラムを実施することで、経営視点や組織マネジメント力の強化に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、広い視野と高い視座を備え、組織の力を最大限に引き出しながら持続的な成長を支える人材の育成を図っていきます。

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。さらに、2025年度の人事・賃金制度改正では、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昇格ルートを新設するとともに、採用職種の転換制度(プロフェッショナル職・アンソニエイト職から総合職)を導入するなど、社員が自ら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ています。

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81名の派遣実績があります。これらの制度は公募制で、幅広い職種から意欲ある社員を募ることで、今後の社業推進や組織変革に寄与する人材を戦略的に育成しています。

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

》ダイバーシティの推進

当社は、多様な人材がその能力を最大限に発揮し活躍できる環境の実現に向けて、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。当社のダイバーシティ推進に関する考え方と、社員等がとるべき行動を示す「ダイバーシティ推進指針」を制定し、多様な属性や背景、価値観を尊重し、それぞれの強みを活かして価値創出につなげる方針を明確にしています。さらに、この推進指針の実効性を高めるため、役員をトップとした「ダイバーシティ推進室」を設置するとともに、部門を横断した推進会議を開催し、全社を挙げてさらなる推進を図り、あわせてグループ全体

のダイバーシティ推進も支援していきます。



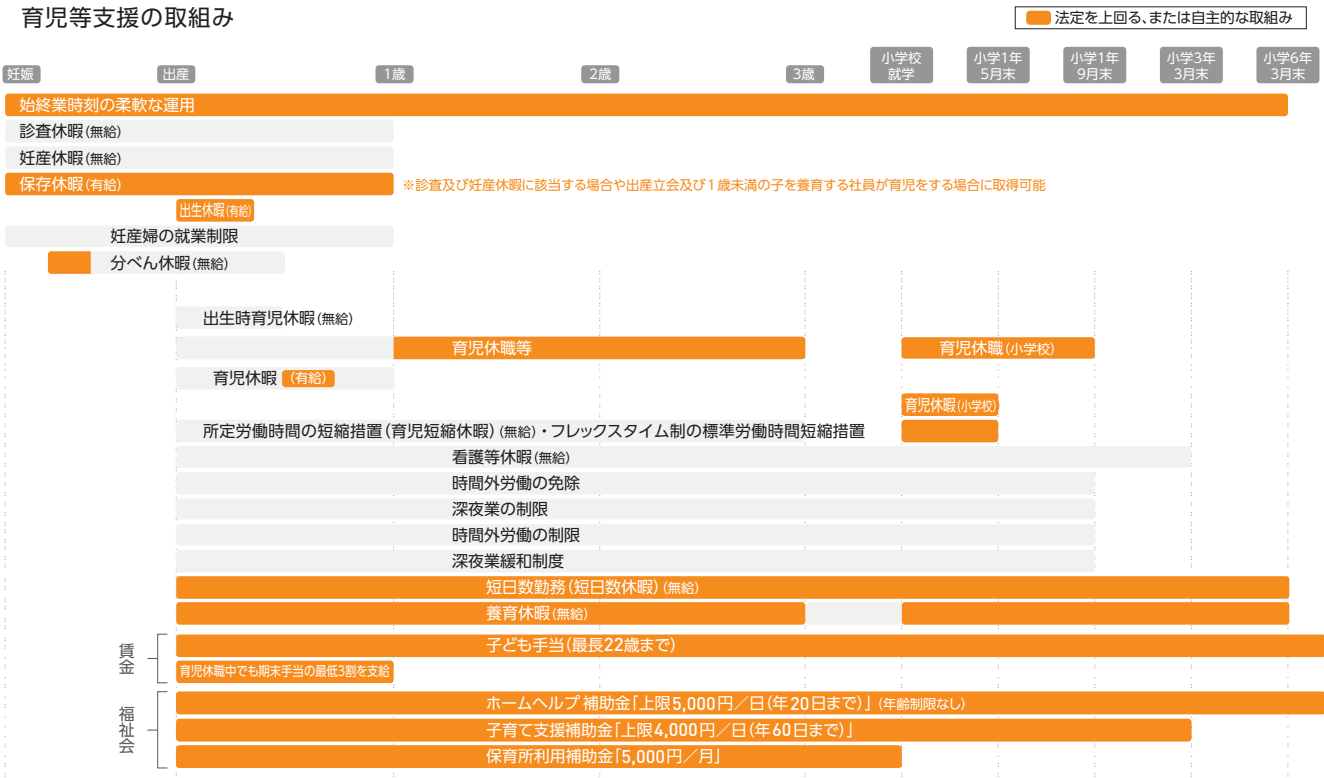
部門を横断したダイバーシティ推進会議を開催

JR東海ダイバーシティ推進指針

- 社員等は、年齢、性別、障がいの有無、性的指向や性自認、国籍をはじめ、それぞれが有する多様な属性や背景、それぞれの経験や知識に基づく多様な視点や考え方、働き方の違いを、受け入れ、認め合います。
- 社員等は、それぞれの多様性を活かして、異なる視点や発想でアイデアを出しあい、新しい価値やサービスの創出に貢献するとともに、職場等の同じ目標に向かって、チームとして支えあい、互いの成長を図ることで、組織の力を高め、経営理念をより高いレベルで実現します。
- 会社は、多様な全ての社員等が、その属性や背景、働き方、それぞれの置かれた状況の違いによらず、働きやすく、働きがいをもって活躍するとともに、その能力が向上するよう、各種制度や就労環境を整えます。

育児・介護等との両立支援

育児等支援の取組み



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。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(2025年度)は女性が102%、男性が99%、また、男性の育児休業及び産後パパ休暇の取得日数の平均は約100日となっています。

また、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生以下の子を養育する社員等や要介護者を有する社員等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、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

女性活躍の推進

男女雇用機会均等法等の趣旨を踏まえ、人事面の取扱いに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、広範な業務に従事しています。また、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。

2021年4月から2026年3月までを計画期間とする女性活躍推進法に基づく行動計画では、設定したすべての目標を達成しました。これを踏まえ、2026年4月からは新たな行動計画を策定し、これまで推進してきた女

型保育園の利用斡旋や「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月からは育児休業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」等も整えています。

※なお、当社は、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。



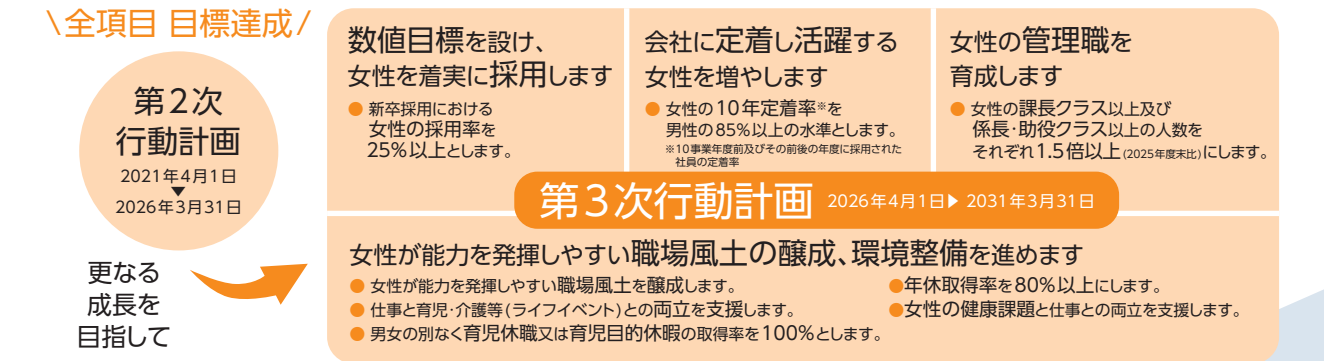
プラチナくるみん認定

性採用の拡大や管理職登用、仕事と育児・介護等との両立支援などの取組みを継続・発展させるとともに、女性の健康課題と仕事との両立支援や10年定着率の向上にも取り組んでいます。今後も多様な社員が働きやすく、働きがいを持って十分に能力を発揮できる環境整備と風土醸成を推進していきます。

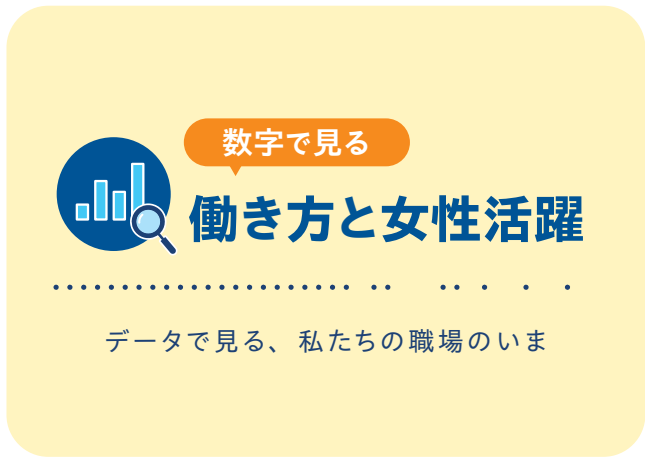


女性活躍推進法に基づく
えるぼし認定(2022年)

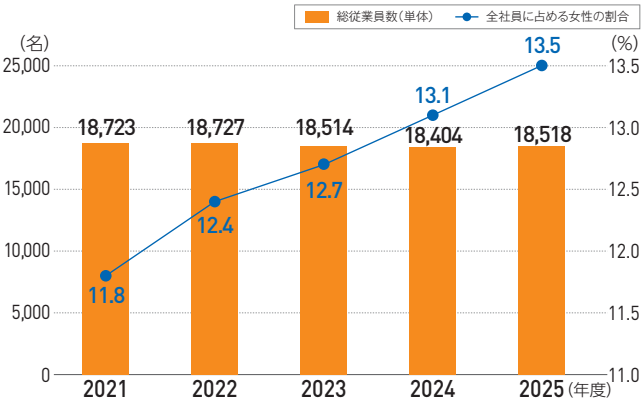
女性活躍推進のためのポジティブアクション



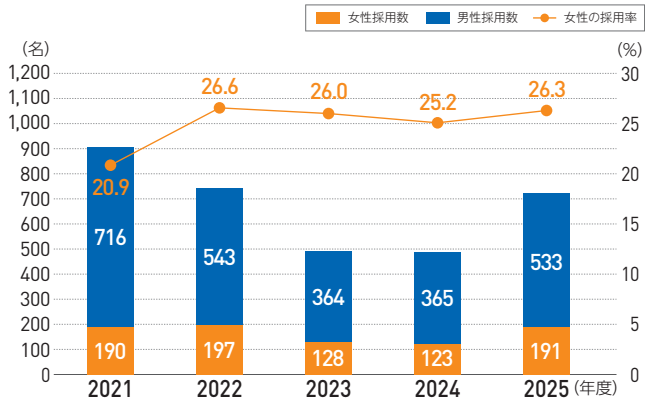
社員一人ひとりが意欲・能力を高められる企業文化の構築



単体従業員数と女性割合

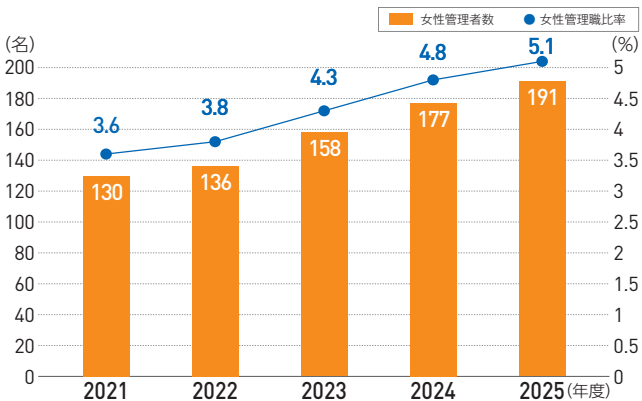


男女別採用者数と女性の採用率



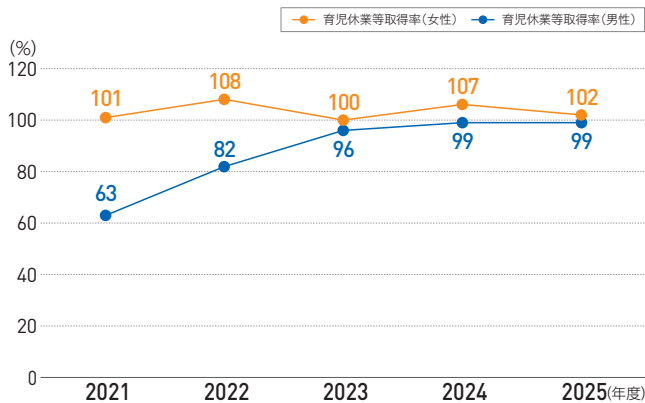
※中途採用者の割合は、2023年度7.1%、2024年度7.6%、2025年度11.2%

女性管理者数と女性管理者比率



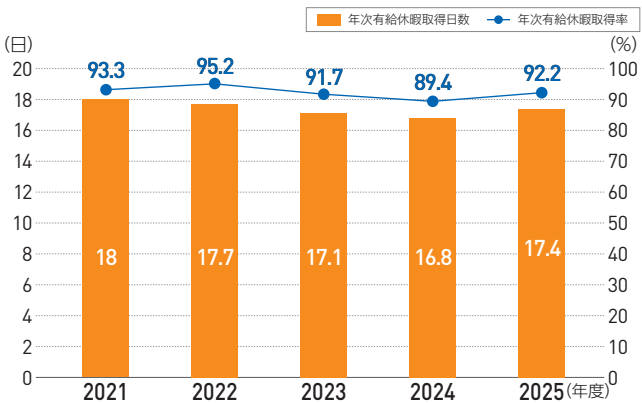
※非現業の係長、現業の助役、医療の看護長等を含む(休職者含む、出向中の社員は除く)

育児休業等取得率



※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。

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。

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、非現業部門の更なる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、2022年度よりキャリア採用を実施しています。加えて、2025年

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。加えて、定期的なフォロー面談を通じた定着支援にも取り組み、安心して活躍できる環境づくりを推進しています。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、事業拡大を進めています。現在は、当社グループ内の印刷業務・封入封緘業務、文書電子化業務、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。

LGBTQ+への理解促進

当社は、LGBTQ+に関する理解促進のため、全社員を対象とした教育・啓蒙活動を実施しています。また、多様な家族のあり方を尊重する

度より、少子化の進展に伴う採用市場の変化に備えるため、プロフェッショナル職において募集にあたり前職・経験を不問とするキャリア採用を開始しています。

このような取組みの結果、2025年6月1日時点の障がい者雇用率は、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、障がいによる制約に配慮しつつ、個人の能力を十分に発揮できる就労環境の整備を適切に進めていきます。



株式会社ジェイアール東海ウェル
浜松事業所 開所

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することで、生産性を向上させ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

る環境を整えるため、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、東海道新幹線による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、エンゲージメント調査の結果を活用して、職場課題に関する対話や改善、人材

育成等の取組みを行う等、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。

経営層と社員のコミュニケーション

経営層は定期的な現場訪問に加え、集合研修での講義や質疑等、社員とのコミュニケーション機会を通じて、経営理念の浸透と現場の課題把握に努めています。また、ICT活用や「One STEP」活動等の発表会では、社員が現場の課題や改善の取組み成果の事例、活動から得られた知見について共有し、経営層も参加して社員と直接意見を交わしています。こうした取組みを通じ、「自由に考え、大いに議論し、粘り強くやり抜く」企業文化を醸成し、安全・安定輸送のさらなる向上と企業価値向上につなげています。



ICT全社発表会での意見交換



集合研修での社員との対話

❶ 社員一人ひとりが意欲・能力を高められる企業文化の構築

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。

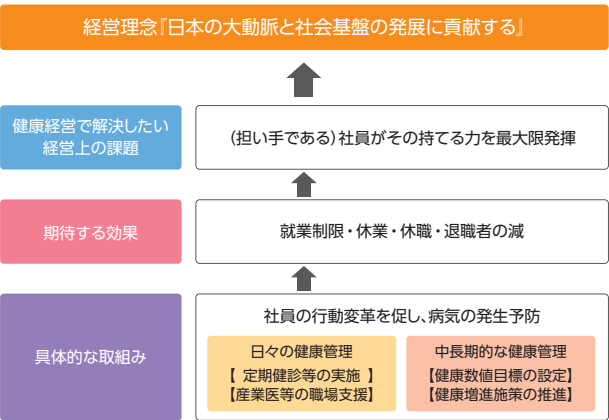
「健康づくり指針」
～いきいきと、長く、働けるように～

❶ 会社は、社員がいきいきと働くための仕組みを整えます。

❷ 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。

❸ 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）



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右記のとおりです。

行動項目	内容	当社現状(2025年度)	当社目標(2024年度～2026年度)
食事	朝食を週5回以上	76%	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	60% (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	78%	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認定

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た職場をウェルネスアワードとして認定しています。

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2026「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2026「ホワイト500」」に認定されました(4年連続・7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	2021	2022	2023	2024	2025 (年度)
平均年齢	男性	歳	36.9	36.9	37.1	37.4	37.5
	女性		32.1	32.3	32.9	33.4	33.6
	全体		36.3	36.4	36.6	36.8	37.0
平均勤続年数	男性	年	16.8	16.7	16.8	17.0	17.2
	女性		10.4	10.6	11.1	11.6	11.8
	全体		16	16.0	16.1	16.3	16.4
年間平均研修時間		時間	33	31	25	26	28
組合組織率 (団体交渉協定の対象となる全従業員の比率)		%	94.7	94.7	94.0	93.8	93.4
障がい者雇用率		%	2.74	2.68	2.70	3.08	2.84
離職率	男性	%	1.1	1.6	1.6	1.6	1.4
	女性		3.6	3.5	3.4	2.7	2.9
	全体		1.4	1.9	1.8	1.8	1.6

項目	実績値		
	2023	2024	2025 (年度)
定期健康診断受診率		100%	100%
標準体重率 ※40歳以上		62.8%	62.2%
有所見率		50.4%	48.6%
ストレスチェック	受検率	100%	100%
	総合健康リスク (全国100)	86	87
人間ドック受診率	男性	77.1%	76.7%
	女性	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	19.1%	19.0%
	特保参加率 ※初回支援の参加率	81.6%	79.6%
ハイリスク者 (治療継続率)	精密検査受診率	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	0.8%	0.7%	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%	2.83	2.84	2.86
「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	83.6%	86.1%	85.5%
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

当社は、安全を最優先としながら、さらに高いサービス水準と効率的な業務運営を実現し、中央新幹線計画をはじめとする事業戦略を着実に推進していくため、人材を最も重要な「資本」と捉え、経営戦略と連動した人材戦略を推進しています。長期雇用を基盤に、経験を通じた技術・技能の継承とジョブローテーションによる幅広い視野の獲得を図るとともに、変化する経営環境にも対応できるよう、人材の確保と育成に取り組んでいます。私は、人事施策において最も大切なことは、自社の強みの源泉を見失わないことだと考えています。当社がこれまで培ってきた人材育成や組織の連携という強みを大切にしながら、多様な経験や価値観を取り入れ、環境変化を的確に捉えた人材の確保と育成を進めることで、持続的な価値創造を支える人材基盤を強化していきます。