

カーボンニュートラルに向けた目標とTCFDの提言への取組み

Highlight 2

# カーボンニュートラルに向けた目標とTCFDの提言への取組み

当社では、これまで、地球環境保全を経営上の重要なテーマとして、省エネ型の車両や設備を積極的に導入することで、他の輸送機関に比べてエネルギー効率がよく、環境負荷が少ないという鉄道の環境優位性を不断に高めてきました。

これに留まらず、2050年カーボンニュートラルの実現に向けてより一層のCO<sub>2</sub>排出削減にも取り組んでおり、当社及び当社グループは、政府の「2050年カーボンニュートラル」政策を前提に、2050年のCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを目指すとともに、2030年度のCO<sub>2</sub>排出量についても、同政策を前提として、2013年度比で46%削減とすることを目指します。

これらに加え、当社は、2021年5月にTCFD<sup>\*</sup>の提言に賛同し、TCFDの提言を踏まえて気候変動に関するリスクと機会の分析を進めています。今後も、リスク分析をさらに深度化することで、長期にわたる安定的な事業運営に活かすとともに、持続可能な社会の実現にも貢献していきます。

\*TCFDはTask Force on Climate-related Financial Disclosures の略で、気候関連の情報開示等を検討するため、金融安定理事会(FSB)によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォースです。その最終報告書では、企業等に対し、気候変動が事業に与えるリスク及び機会の把握と開示等を推奨しています。

## 1. ガバナンス

当社では、それぞれ経営部門、技術部門を統括する総合企画本部と総合技術本部が中心となり、環境施策を立案・推進しています。代表取締役社長及び関係

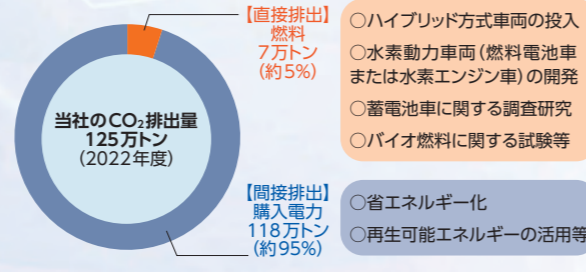
役員は、気候変動に関する検討内容を経営に反映するとともに、取組みを監督しています。また、重要な事項は、取締役会等にて審議・報告することとしています。

## 2. 戦略

当社が認識している主な気候変動に関するリスクと機会は、次のとおりです。

	リスク名	リスク顕在化時期
移行 リスク	・カーボンプライシング(脱炭素税)の導入によるコストの増加	中期
	・CO <sub>2</sub> 等の排出規制の強化に伴う対応コストの増加	中期
	・エネルギーや資材の調達コスト増加	中期
物理的 リスク	・風水害の高頻度化による鉄道設備の損害増加	短期
	・風水害の高頻度化による運休の増加(運輸収入の減少)	短期
リスク	・サプライチェーンの分断による資材調達等への悪影響	長期
	・気象状況の極端化に伴うお客様の出控えによる収入減少	長期
機会	・環境優位性を重視するお客様の他の輸送機関から鉄道への転移	長期

\*リスク顕在化時期の定義:短期は1年程度、中期は2030年まで、長期は2050年頃を想定



### ① 移行リスク

カーボンプライシングの導入等により、規制・制度への対応コスト及びCO<sub>2</sub>の排出コストが上昇するリスクが考えられるため、CO<sub>2</sub>排出を低減させる取組みが重要と認識しています。

現状、当社が排出するCO<sub>2</sub>125万t(2022年度)のうち、約5%は「燃料等の使用に伴う直接排出」が、残りの約95%は「電力使用に伴う間接排出」が占めています。

約5%を占める「燃料等の使用に伴う直接排出」については、環境負荷の低減を実施したHC85系を投入したほか、バイオ燃料に関する試験等を進めます。また、水素動力車両の開発を目的として車両走行試験装置と水素供給設備を組み合わせた模擬走行試験を開始し、蓄電池車については調査研究を継続します。残

りの約95%を占める「電力使用に伴う間接排出」については、国内の発電部門全体の脱炭素化の動きに加え、N700S及び315系といった省エネ型車両の追加投入を進めるほか、東海道新幹線の周波数変換装置を電力損失の少ないタイプに取り替える工事を順次進めるなど、さらなる省エネルギー化に取り組んでいます。また、2022年7月から武豊線の電車運行に使用する電力量相当分の「FIT非化石証書」を使用することにより、同線の電車を実質的に再生可能エネルギー由来の電力100%で運行し、CO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを達成したほか、新幹線のり面を活用した太陽光発電に向けて準備を進めるなど、再生可能エネルギーの活用にも取り組みます。

\*具体的な取組みについてはP65～66をご覧ください。

### ② 物理的リスク

気候変動に伴う物理的リスクのうち、鉄道業においては風水害による影響が大きいと考えられます。そのため、これまでも様々な対策を実施してきましたが、TCFDのフレームワークを用いた気候変動による影響の分析を行うことで、さらなるリスクの管理に努めています。

その一環として、2022年4月に河川氾濫の増加に伴う東海道新幹線への設備損害のリスクについて定量的に分析して開示しました。加えてこの度、東海道新幹線における運休等による収益減少に関する分析が完了しました。(それぞれの開示内容については「財務的影響の分析」をご覧ください。)

### ③ 機会

昨今の脱炭素に向けた環境意識の高まりは、元来環境優位性の高い交通機関である鉄道のさらなるご利用促進の機会と捉えています。

当社としては、安全・安定輸送の確保や輸送サービスの充実等を通じて、運輸収入の増加のみならず、地球環境保全にも貢献していきます。

これらのリスクと機会のうち、鉄道業においては風水害の影響が大きいと考えられるため、当社の主要な経営資源である東海道新幹線を対象として、

財務的影響を以下のとおり分析しました。

#### 一財務的影響の分析(設備損害のリスク)一

当社では、安全・安定輸送の確保は鉄道事業の原点であり、最大の使命であるとの認識のもと、会社発足以来、気候変動起因に限ることなく、自然災害

全般に対する設備強化に積極的に取り組んできました。

\*具体的な取組みについてはP35～42をご覧ください。

一方、気候変動に関する各種研究においては、平均気温の上昇に伴い、当社のエリアでも洪水の頻度が高まると予想されています。その場合、列車の運行を支える設備への損害が増加するリスクが想定されます。

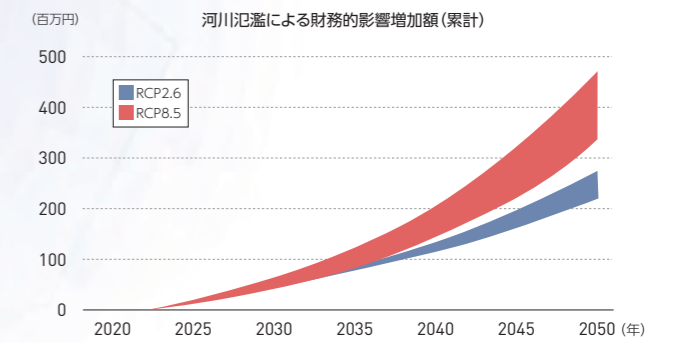
これを踏まえ、当社の運輸収入の大宗を占める東海道新幹線を対象として、国・自治体が公表している計画規模降雨<sup>\*1</sup>のハザードマップを用いて設備損害リスクの分析を実施したところ、一部の設備に被害が発生することが判明しました。

このシナリオに、気候変動による河川氾濫の発生確率の増加リスクを踏まえて分析をしたところ、2050年単年において、RCP2.6<sup>\*\*2</sup>(2℃シナリオ)では約0.1億円～0.2億円、RCP8.5(4℃シナリオ)では約0.2億円～0.3億円の財務的影響(設備損害)の増加が見込まれる結果となりました。

2050年までの累計では、RCP2.6(2℃シナリオ)では約2.2億円～2.7億円、RCP8.5(4℃シナリオ)では約3.4億円～4.9億円の財務的影響が見込まれます。

なお、東海道新幹線については、2024年5月までに主要設備の移転・嵩上げ・止水扉等の設置を行うことで、「計画規模降雨」による浸水に対しても、列車運行に大きな影響が生じないよう対策を進めています。今回の分析は当該対策を踏まえており、一部の設備について浸水被害が発生する可能性はあるものの、列車運行には大きく影響しないことから、運輸収入の減少による大幅な財務的損失は発生しない見込みです<sup>\*\*3</sup>。

シナリオ	財務的影響増加額(億円)	
	2050年単年	2050年まで累計
RCP2.6(2℃)	0.1~0.2	2.2~2.7
RCP8.5(4℃)	0.2~0.3	3.4~4.9

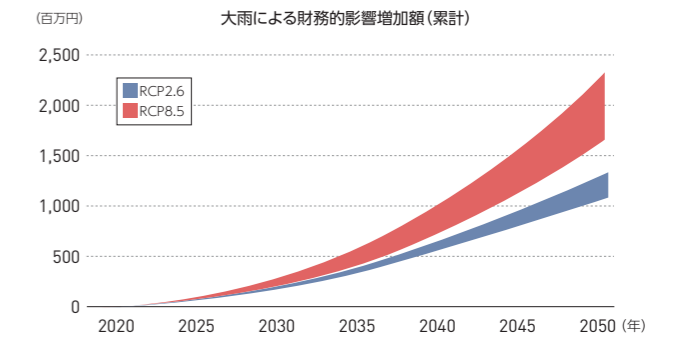


\*1 計画規模降雨は数十年～200年に1度の確率で発生するレベルの降雨  
\*2 RCP:Representative Concentration Pathwaysの略称で、IPCC第5次評価報告書にて公表された代表的濃度経路に関する気候変動シナリオ  
\*3 詳細はP39「浸水対策」をご覧ください。

#### 一財務的影響の分析(運休等による収益減少のリスク)一

東海道新幹線では、沿線等に設置した59箇所の雨量計を用いて、降雨量が規制値に達した場合に、安全を確保するための徐行や運転見合わせなどの運転規制を実施しています。2022年には、土砂災害の発生危険度の把握に優れた指標である「土壌雨量指数」を用いた運転規制を導入するなど、より一層の安全確保に向けて取り組んできました。また、前述の「東海道新幹線の浸水対策」を行うことによって、降雨による列車運行に大きな影響が生じないような対策を進めるなどの取組みも実施しているところ です。

シナリオ	財務的影響増加額(億円)	
	2050年単年	2050年まで累計
RCP2.6(2℃)	0.6~0.8	10.7~13.2
RCP8.5(4℃)	1.2~1.6	16.6~23.4



一方で、気候変動に伴う平均気温の上昇により、将来において大雨の発生頻度が高くなることで、東海道新幹線の運休・遅延が増加する可能性があります。列車が運休となった場合、その収入は得られず、また所定到着予定時刻から2時間以上遅延した場合は特急料金の払いもどしを行うため、新幹線の運行に影響を及ぼす雨が増加すると、収益が減少することが見込まれます。

東海道新幹線は当社の運輸収入の約9割を占めていることから、今回の分析結果による財務的影響が発生した場合でも、運輸収入全体に対する影響も軽微なものと考えております。

\*分析対象に台風による影響は含んでいません。

この状況を踏まえ、分析時点までの列車運行データから得られた大雨による運休・遅延による収益の減少額に、気候変動下における降水発生頻度の予測シナリオを当てはめて計算したところ、2050年単年において、RCP2.6(2℃シナリオ)では約0.6億円～0.8億円、RCP8.5(4℃シナリオ)では約1.2億円～1.6億円の財務的影響が見込まれる結果となりました。

2050年までの累計では、RCP2.6(2℃シナリオ)では約10.7億円～13.2億円、RCP8.5(4℃シナリオ)では約16.6億円～23.4億円の影響が見込まれています。

この影響額は、RCP8.5(4℃シナリオ)の累計最大値である23.4億円であっても、直近の2023年3月期新幹線運輸収入の0.3%以下にとどまるものです。

## 3. リスク管理

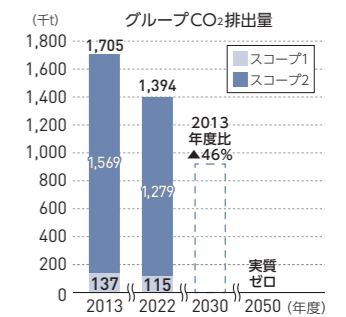
当社では総合企画本部及び総合技術本部が、関係部署と十分連携の上、気候変動に伴うリスク及び機会が当社に及ぼす影響を評価・分析し、対策を立案・推進しています。

物理的リスクの低減策としては、会社発足以来、気候変動起因に限ることなく実施してきた自然災害全般に対する設備強化等のほか、大規模災害への抜本的な備えとして、超電導リニアによる中央新幹線建設にも取り組んでいるところ です。

当社は、引き続き気候変動に関するリスク分析を深度化させることを通じて、長期かつ安定的に鉄道事業を運営し、持続可能な社会の実現にも貢献していきます。

## 4. 目標と指標

当社及び当社グループは、政府の「2050年カーボンニュートラル」政策を前提に、2050年のCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを目指すとともに、2030年度のCO<sub>2</sub>排出量についても、同政策を前提として、2013年度比で46%削減とすることを目指します。これにより、鉄道の環境優位性をさらに高め、持続可能な社会の実現に向けて貢献していきます。



# JR東海の持続的な成長を支える人材への取り組み

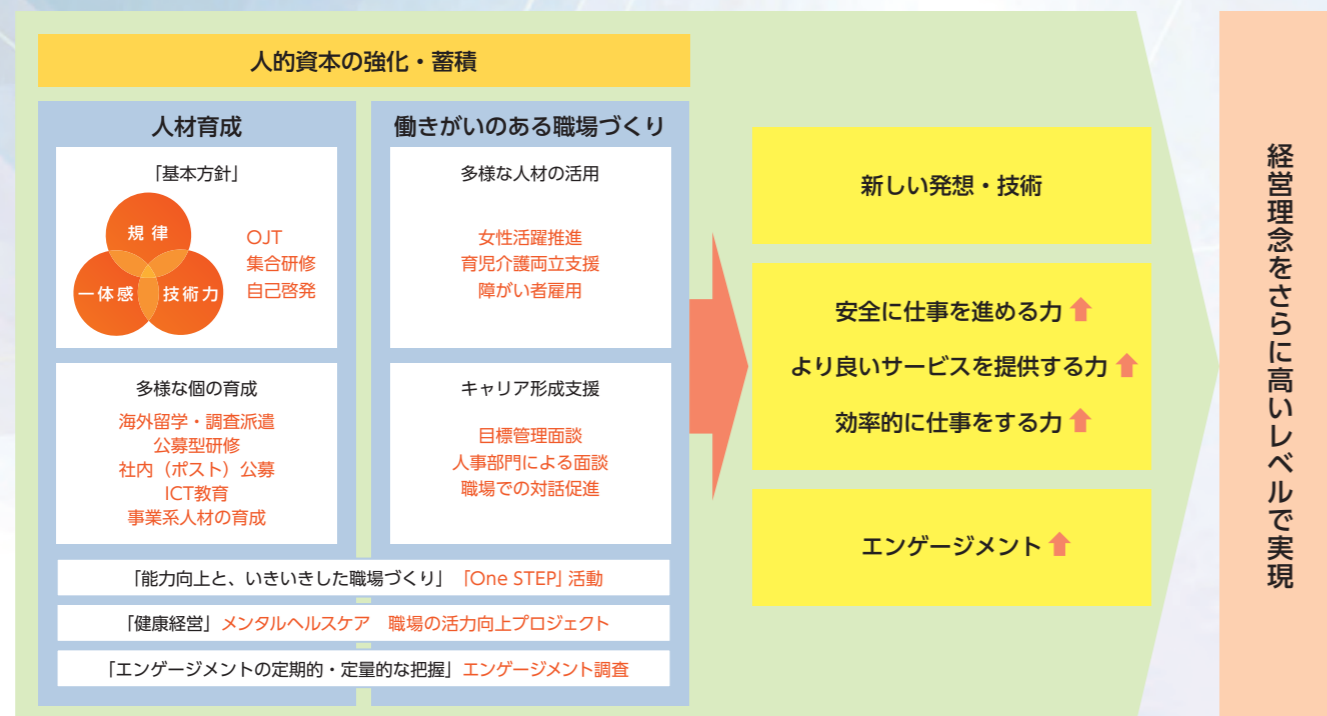
## ～人材育成・働きがいのある職場づくり・健康経営～

当社は、人材こそが最大の経営資源と考えています。経営理念や行動指針を社員一人ひとりが自身の仕事に落とし込み、それをチームとしてまとめ上げ、しっかりとやり抜くことが、「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念をより高いレベルで実現することにつながります。このような考え方のもと、当社では人材育成と働きがいのある職場づくりを積極的に推進することで、エンゲージメント\*を向上させ、企業価値の最大化に取り組んでいます。

また、こうした企業活動を持続的なものとするため、社員の健康保持・増進も重要と考えています。当社は、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、健康経営へ向けた取り組みを積極的に推進しています。

\*会社に愛着を持ち、意欲をもって働いている状態

### 人的資本マネジメント



なお当社では、エンゲージメントの向上を図るために、その状態を定期的・定量的に把握できるよう、全社員(休職者を除く)を対象にしたエンゲージメント調査を年1回実施しています。毎回の調査を通じて抽出された問題に対する的確に改善策を講じることで継続的にエンゲージメントの向上を図り、社員の能力をより一層引き出し、組織の力を強め、労働生産性を高めるという好循環につなげていきます。

## 1. 人材育成

### 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、特に鉄道現場において「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、主にオフィス部門においては、多様な社員の能力を活かし、新たな視点や柔軟な発想で、内外の様々な環境変化に対応し、新たな価値を創造していくことが必要です。

当社では鉄道現場、オフィス部門問わず、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、人事運用も広く視野に入れ、計画的な人材育成に取り組んでいます。

### 当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)

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

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

当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様々な研修に力を入れています。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、車両の実物大シミュレータや、本線と同等の設備を備えた実験線等を配備するとともに、VR技術や立体投影システムを用いた訓練教材を活用するなど、専門的な技量・技術の深度化につながる取り組みを積極的に行っています。なお、2022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10,300人・約77,800人日で、従業員一人当たりの年間教育時間は31.1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」等の選抜型研修を実施し、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

#### 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、毎年5,000人程度の社員が利用しています。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、2022年度は延べ約4,100人を対象に、約2,900万円を支援しました。

### 多様な「個」を見出し育てる取り組み

「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は、経営環境の変化にも適切に対応するための多様な人材を質・量ともに充足させる必要が

あります。当社は、意欲ある社員に知識と経験を積む機会を提供することで、多様な知識と経験を持つ人材を当社の経営資本として育成しています。

#### ① グローバル人材の育成

企業を取り巻く経済・社会環境が益々国際化し、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、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138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、帰国後に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77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からこ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。

#### ② 公募型の研修や制度によるキャリア開発

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、公募型の研修や制度の充実を図り、社員のエンゲージメント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。将来、マネジメント層として活躍が期待できる社員には、職場の核となり、けん引するために必要な素養を身に付ける「キャリア・アップ研修」をはじめとした教育機会や、異業種女性交流研修への参加、社外の社会人向けプログラムへの社員派遣等、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キャリア開発を導入しています。

このほか、二重就業(副業・兼業)についても業務への影響、就業先の業務内容に応じて認めています。



キャリア・アップ研修

JR東海の持続的な成長を支える人材への取り組み

③ ICT人材の育成

新しい発想による新たなサービスの創出や業務改革推進のためには、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あると考えています。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ける活用可能性を考察するカリキュラムを実施しているほか、2023年度より順次、全社員を対象にICTリテラシーの向上を図る教育を実施しており、これらを通じてICT活用の社内文化醸成に努めています。

なお、教育ツールとしてのICT活用にも注力しており、Web会議ツールやオンデマンドにて講義を視聴できるLMS(学習管理システム)の活用を進めています。



VRを使っている集合研修

④ 事業系専門人材の育成

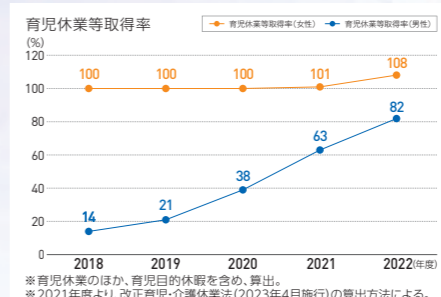
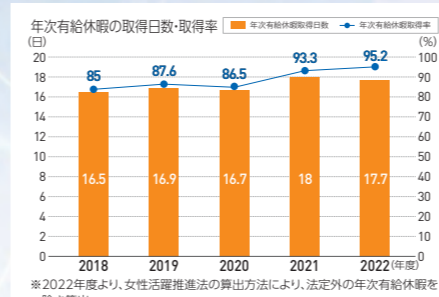
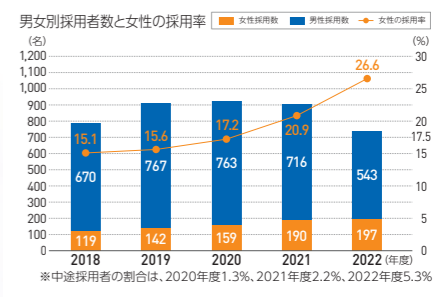
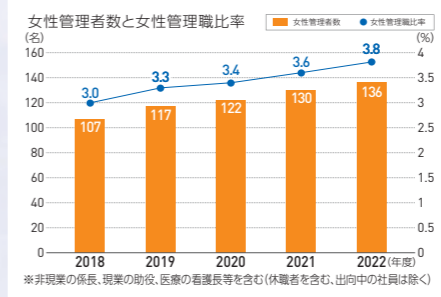
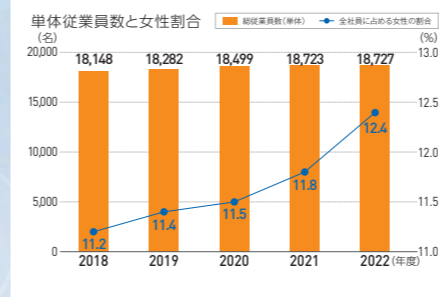
当社では、長期雇用を前提として計画的に人材を育成すべく、ジョブローテーションを行っています。他方、新規事業開発など、専門性を磨くことで質の高いアウトプットが期待できる職務については、適性の高い

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んなく発揮する必要があります。社員一人ひとりが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。



育児・介護等と仕事の両立支援制度

育児等支援の取組み

法定を上回る、または自主的な取組み

1歳 2歳 3歳 小学校就学 小学1年5月末 小学1年9月末 小学3年3月末 小学6年3月末

始業時刻の柔軟な運用

診査休暇(無給)

妊娠休暇(無給)

保存休暇(有給) ※診査及び妊娠休暇に該当する場合や出産立会い及び1歳未満の子を養育する社員が育児をする場合に取得可能

出生休暇(有給)

妊産婦の就業制限

分べん休暇(無給)

出生時育児休暇(無給)

育児休暇(有給)

育児休暇(小学校)

所定労働時間の短縮措置(育児短縮休暇)(無給)・フレックスタイム制の標準労働時間短縮措置

看護休暇(無給)

時間外労働の免除

深夜業の制限

時間外労働の制限

深夜業緩和制度

短日勤務(短日数休暇)(無給)

養育休暇(無給)

扶養手当(最長22歳まで)

育児休業中でも期末手当の最低3割を支給 期末手当に算入される分べん・育児休業期間に応じた社会保険料を会社が負担

ホームヘルプ補助金「上限5,000円/日(年20日まで)」(年齢制限なし)

子育て支援補助金「上限4,000円/日(年60日まで)」

保育所利用補助金「5,000円/月」

男女を問わず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向けてきており、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、介護休業を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<sup>※</sup>を定めて取り組んでおり、2022年度の育児休業等の取得率は女性が108%、男性が82%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を利用した時に

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おり、実際に数多くの社員がこれらの制度を活用しています。

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、社員が能力を發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又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、当社はこれまで、次世代育成法で定める一定の基準を満たし、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を4回にわたり受けています



くるみん認定

女性活躍推進プロジェクト

当社では、社員が働きがいをもって十分に能力を發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、人事面の取扱いにおいて男女の区別なく行っており、現在女性社員は、管理部門の業務、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、2022年度末時点で女性社員数は2,325人(全社員に占める割合は12.4%)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。

これまでも多様かつ柔軟な働き方を実現するための各種制度の充実に積極的に取り組んできましたが、これに加えて2020年7月に立ち上げた人事部長直轄の女性活躍推進プロジェクト主導のもと、これまで以上に男女を問わずすべての社員が仕事と子育てを両立させ、働きがいを持って十分に能力を發揮できる会社とすべく、2021年4月から取り組む女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しました。

この行動計画では、新卒採用における女性の採用率を25%以上とする、女性の管理職の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にすといった数値目標を掲げており、計画期間が終了する2026年3月31日までに目標を達成できるように、全社的に取組みを推進しています。



女性活躍推進法に基づくえるばし認定(2022年)

女性活躍推進のためのポジティブアクション

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	女性が能力を發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：女性が能力を發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/](https://company.jr-central.co.jp/others/action_plan/)

## JR東海社員持株会

社員の財産形成の一助とすることや、経営への参画意識の向上を図ることを目的として、原則全社員を対象としたJR東海社員持株会を設

けており、社員からの拠出金と会社からの奨励金により当社株式の買付を行っています。

## 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。

2006年10月には、「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」を設立し、主な事業として当社グループ内の印刷業務及び封入封緘業務を行っています。なお、直近では、2021年10月から、社員の福利厚生や健康管理の増進の一環としてマッサージサービスを開始し、2023年1月には体制を増強

して営業時間や予約枠を拡大するなど、事業拡大を行っています。

このような取り組みの結果、2023年6月1日時点の障害者雇用率は、2.70%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。

## キャリア形成を支援する取り組み

当社では、職場におけるコミュニケーションの活性化が生産性の向上につながるという考えに基づき、半期に一度、上司による社員へのフィードバックや目標のすり合わせを目的とした面談を実施していま

す。また、ジョブローテーションによる社員育成を基本としつつ、社員一人ひとりのキャリア形成を支援するため、毎年職務やキャリアについての希望調査を行うほか、人事部門による社員面談などを行っています。

## 能力向上といきいきとした職場づくり ～「One STEP」活動～

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、コスト

ダウン等、多岐にわたるテーマの活動を通じ、社員の能力を向上させ、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・会社の発展を目指しています。

## 3. 健康経営

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」という使命を担うためには、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、これらの取り組みの効果を検証し、さらなる健康づくりを進めます。

また、推進体制としては、人事担当役員をトップとし、人事部、直営医療機関(名古屋セントラル病院)、産業保健部門(健康管理センター)が連携の上、健康経営を推進しています。

### 数値目標

健康上の理由により能力を最大限発揮できない社員を減らすことを目的に、産業医の知見に基づき、心身不調との相関性が高いとされている健康関連指標の改善に向け、取り組んでいます。これは、疾病のハイリスク者やその予備群になってから支援を行うのではなく、リスクを抱えるもっと前の段階で取り組みを行い、病気を未然防止する、という考え方に基づくものです。

心身不調との相関性が高いとされる健康関連指標のうち、「運動習慣」と「喫煙率」に焦点を当て、2023年度までの数値目標を設定し、社員の行動変革を促しています。

### 健康経営推進の目的(課題と取り組み)

経営理念「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」

健康経営で解決したい経営上の課題

(担い手である)社員がその持てる力を最大限発揮

期待する効果

就業制限・休業・退職・退職者の減

具体的な取り組み

社員の行動変革を促し、病気の発生予防

日々の健康管理  
【定期健診等の実施】  
【産業医等の職場支援】

中長期的な健康管理  
【健康数値目標の設定】  
【健康増進施策の推進】

	目標(～2023年度)	現状(2022年度)
運動習慣	平均8,000歩以上/ 日の社員の率を50%以上とする	41.1%
喫煙率	喫煙者数を2018年度から25%減らす (2018年度:25.8% ⇒ 目標:19.3%)	21.1%

## これまでの取り組み

### 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、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、健康推進担当者に対し、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。

### 禁煙支援

社内医療職による衛生講話、健診・職場巡視時の面談指導、電話・メールでの相談受付、社内喫煙室集約等の支援を実施しています。また、ジェイアールグループ健康保険組合による「禁煙サポートプログラム」の活用も積極的に呼びかけています。

### 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・継続的な取り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。

### 運動習慣化支援

健康増進意識の底上げと運動の習慣化を支援するためのイベントを実施しています。

### ●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、会社としてもインセンティブを設定し、全社で取り組みを推進しています。

## 健康経営優良法人2023「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り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、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。「健康経営」を意識した様々な取り組みが評価され、「健康経営優良法

人2023「ホワイト500」に認定されました。

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		2018	2019	2020	2021	2022 (年度)
			平均年齢	男性	37.6	37.4	37.1
	女性	31.2	31.7	31.8	32.1	32.3	
	全体	36.9	36.7	36.5	36.3	36.4	
平均勤続年数	男性	17.7	17.4	17	16.8	16.7	
	女性	9.7	10.1	10.2	10.4	10.6	
	全体	16.8	16.5	16.3	16	16.0	
年間平均研修時間	時間	34	36	35	33	31	
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	
障がい者雇用率	%	2.26	2.51	2.75	2.74	2.68	
離職率	男性	1.1	1.1	0.9	1.1	1.6	
	女性	3.5	3.7	3.4	3.6	3.5	
	全体	1.4	1.4	1.2	1.4	1.9	

項目	実績値		
	R2	R3	R4
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
標準体重率 ※40歳以上	60.0%	61.8%	61.9%
有所見率	52.3%	53.2%	53.1%
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	71.2%	75.7%
	女性	68.8%	75.2%
ハイリスク者(保健指導継続率)	特保対象率 ※分母40歳以上	22.4%	20.2%
	特保参加率 ※初回支援の参加率	83.1%	80.3%
ハイリスク者(治療継続率)	精密検査受診率	45.1%	40.5%
アブセンティーズム ※測定方法: 傷病による休職率 ※測定人数: 全社員 ※回答率: 100%		0.5%	0.6%
「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		67.8%	72.0%
従業員ヘルスリテラシー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス講習(各種研修等で実施)</li> <li>・産業医や保健師による健康に関する講話(職場にて実施)</li> <li>・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</li> </ul>		