

人材・ES (働きがい)



チェンジリーダープログラム



改善社長表彰式



社長との意見交換会

鉄道をはじめとする当社の事業運営を支えているのは、各職場の「人材」であり、「人材」は当社にとって最も重要な経営資源です。社員が自ら考え行動しその能力を最大限に発揮することが、安全性やCS向上の原動力になり、お客様からの安心・信頼につながるものと確信しています。「企業理念」に掲げるように、お客様の視点で考えお客様にご満足いただける快適なサービスを提供すること、技術・技能の向上に努め品質の向上を図ることなど、仕事そのものを通じ、また相互に理解を深めるとともに一人ひとりを尊重することで、働きがいを高めていくことが課題です。そのために、多様な人材の確保や自ら考え行動する社員の育成に取り組むとともに、健康の増進、ワーク・ライフ・バランスを支援しながら、働きがいの持てる環境づくりを進めてまいります。一方、重大な事故や不祥事などで大きく信頼を失墜した事態を踏まえ、役員や社員が努力を積み重ねて、地域、社会から信頼される企業となることを目指してまいります。

執行役員 人事部長 倉坂 昇治



■平成21年度重点取り組み事項・実績及び平成22年度重点取り組み計画

Plan	Do	Check	Action
平成21年度 CSR重点取り組み事項	平成21年度主な取り組み事項・実績	総合 評価	コメント
必要な人材の確保、支社強化、省力化等	<ul style="list-style-type: none"> 新規採用、契約社員からの社員採用、経験者採用等により人材を確保するとともに、本社から支社への人材のシフトを実施し、職場リーダー層・間接部門に人材を充足 機械化、システム化等により鉄道運営の省力化を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 人材の確保や職場リーダー層の人材充足については、目標に沿って進捗中 機械化・省力化は重要な課題として検討を継続
「自ら考え行動する社員」の育成	<ul style="list-style-type: none"> 実務能力標準の再整理と育成プランの整備を進めるとともに、人材育成支援システムの導入を推進 業務改善活動を支援するリーダーの育成、コミュニケーションの活性化やチームワークの向上に向けた研修等を実施 	△	<ul style="list-style-type: none"> 実務能力標準等を継続して整備中。人材育成支援システムについては計画通り進捗 働きがいアンケートでは「目標達成への取り組み」「コミュニケーション」が前回並の結果
社員が心身健康で働きがいを 持てる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ハンドブックを活用したメンタルヘルスクーア教育を充実 フレックスタイム制や「仕事と家庭の両立支援相談室」を支社へ拡大、「ワーク・ライフ・バランスサポートブック」を充実 	△	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスの不調による「総休業日数」が減少 社員による重大な不祥事や不適切な事象が多発
			平成22年度CSR 重点取り組み計画
			<ul style="list-style-type: none"> 事業運営に必要な人材の安定的確保 「自ら考え行動する社員」の育成 自由闊達で働きがい が持てる環境づくり

※総合評価 ○: 計画を上回った、○: 計画どおり進んだ、△: 進んでいるがスケジュールの遅れあるいは解決すべき課題がある、★: 期中に追加した重点取り組み事項

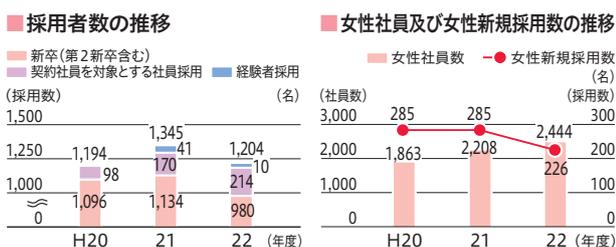
■人材・ES 全体像図



多様な人材の確保

採用形態の多様化

将来にわたり安全を確保するためには、責任感と使命感を持ち、自らが主体となって現状を変革しようとするチャレンジ精神に富んだ人材が必要です。そうした人材の確保が会社の将来を左右するとの認識のもと、あらゆる職種で、安定的に人材を確保し、知識や経験を持った社員に長く活躍してもらえよう、契約社員からの社員採用、定年退職後の社員の再雇用(シニア社員)、経験者採用など、採用形態の多様化を進めています。あわせて、少子化の進展にともない、鉄道運営の省力化に取り組みます。



障がい者雇用の推進

ノーマライゼーションの理念に基づき、障がい者雇用に努め、法定雇用率を上回る雇用を実現してきました。平成19年にはグループ全体としてさらに障がい者の職域を拡大し、自立と社会参加を支援するため、「株式会社JR西日本あいウィル」(特例子会社)を設立し、平成21年4月より、本格的に事業を開始しました。引き続き、障がい者雇用の拡大に努めています。



自ら考え行動する社員の育成

知識と経験が豊富な社員が大量退職していくなか、安全を支える人材を育成し、円滑な技術継承を推進することは喫緊の課題です。当社にとって人材は最も重要な経営資源であり、自ら考え行動することができる社員を育てる取り組みを進めています。

人材育成と社員の自律的行動

人材育成は、職場でのOJTを中心とし、社員研修センターなどでの集合研修、通信研修などの自己研鑽を組み合わせた体系としています。職場でのOJTでは、社員一人ひとりの実務能力向上に向けた実践的教育を推進しており、育成情報のデータベース化と活用に向けた「人材育成支援システム」を新たに導入しています。集合研修では、社会人としての心構えやプロ意識、安全を最優先する意識、社員として仕事をする上で必要となる知識や心構えなどの教育に力を入れています。また、「ネクストステップ研修」など選抜型の研修を実施し、次世代のリーダー育成を進めています。

自律的に行動する社員の育成に向けては、通信研修等の自己研鑽支援、仕事の仕組みや質の向上に向けた業務改善活動、社員が目指すべき将来像について意見を述べ合う意見発表会「MY-OPINION」の開催などを行っています。これらの事例は、社内誌やイントラネットを通じて全社に広く紹介し、自ら考え行動する企業風土づくりを進めています。

→社内への情報発信についてはP61をご覧ください。

研修体系



海外留学制度を利用してMBA(経営学修士)を取得し、帰国して鉄道の実務を経験した後、JRバリ事務所へ派遣されました。文化やビジネス慣行の異なるフィールドでの試行錯誤は、常識にとらわれず考える訓練になりました。鉄道の役割が世界的に見直されるなか、社員が広い視野に立って行動することが大切だと感じています。



総合企画本部(国際業務)課長
下崎 正憲

技術・技能の向上に向けて

安全性向上に向けた教育指導体制の充実として、専門的で高度な技術力を有する社員を活かす「専門職制度」を導入(平成20年度導入、22年度初143名)するとともに、OJTをより計画的かつ円滑に推進するために教育助役等を配置しています。また実践的な教育に向けた設備として、社員研修センター実習線を拡充(平成22年4月)し、活用しています。 社員研修センター実習線



交番検査班の総班長として、車両の品質向上に向け、若手中心のチームを率いています。

業務を通じ技術継承していくなかで心がけているのは、次のリーダーを育てることです。自らの経験を伝えるのは言うまでもなく、そこに若手社員が自身の経験も加え、さらに後輩に伝え、知識を共有できるよう、工夫しています。

ほかにも、作業前には「車両整備準則」という基本ルールをチーム全員で確認し、各作業の意味を十分に理解し、作業中も互いに声をかけ合い注意喚起を怠らず、「目配り・気配り・心配り」を大切にしています。



岡山電車区
技術主任
市川 昌治

働きがいの向上

働きがいアンケートの実施

お客様から安心、信頼していただくためには、社員が「働きがい」を持って「考動」し、安全やCSを向上させていくことが重要です。そこで、社員の「働きがい」に関する意識変化や課題を把握し、今後の取り組みに反映していくことを目的に、平成19年より全社員を対象に「働きがいアンケート」調査を実施しています。

第2回目となるアンケート調査結果からは、「誇り・使命感」「自分の仕事の重要性」は前回に続いて高い評価であり、社員が仕事の重要性を認識し、誇りと使命感を持って業務を遂行していることがわかります。

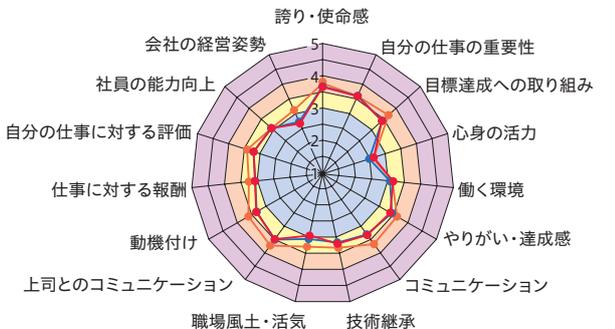
また、「心身の活力」や「働く環境」は、依然として数値は低いものの、ワーク・ライフ・バランスの充実や休憩設備の整備等の取り組みもあって、前回に比べ向上しています。

一方、他社と比べて「職場のコミュニケーション」「上司とのコミュニケーション」「動機付け」「目標達成への取り組み」に対する評価が低い結果となっており、「やりがい・達成感」や「会社の経営姿勢」の評価も低くなっています。

これらの背景として、社員が会社との間に距離を感じ、主体性を発揮できないのではないかと認識のもと、社員がさらに「考動」できる環境づくりを進めています。

今後もアンケート結果などを参考に、より一層、社員が自ら考え行動できる環境づくりを行い、会社と社員が一体となって安全・CSの向上に取り組んでいきたいと考えています。

働きがいアンケート結果



調査期間：平成22年1月19日～同年1月29日
対象数・回答率：

調査対象数	有効回答数	有効回答率
約28,900	約24,800	85.8%

5: 非常に高い
4: 高い
3: 普通
2: 低い
1: 非常に低い

5: まったくその通り
4: どちらかといえばその通り
3: どちらともいえない
2: どちらかといえば違う
1: まったく違う

● 今回
● 前回
● 有力他社*

※ 有力他社：同様のアンケートを実施した有力企業を中心とする10社程度のデータの平均

働きがい向上に向けた主な取り組み例

- 一人ひとりの能力向上
- コミュニケーションの促進
- ほめる風土の醸成(「Good Job Card」、表彰の実施)
- メンタルヘルスケアの充実
- 360度診断の実施
- 休憩設備の改善、分煙化等
- ワーク・ライフ・バランスの推進

働きやすい環境づくり

ワーク・ライフ・バランス

あらゆるライフステージで社員の多様な働き方を尊重することが、人材を活かし、人材の確保を図るために必要であるという認識から、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取り組みを積極的に推進しています。育児や介護に携わる社員を支援するため、休職制度や短時間勤務制度を設けています。育児休職制度については、現在、法令を上回る最長3年間の利用が可能です。

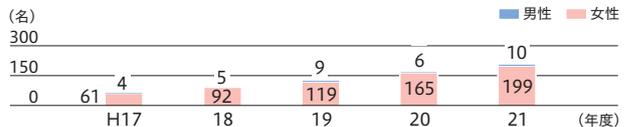
また、このような取り組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けることができました。



主な取り組み例

- 半休制度、短時間勤務制度の新設
- 育児休職期間を3年間に延伸
- 育児休職中の社員などに向けた情報提供用ホームページ「ハッピー子育てサポートネット」の開設
- 仕事と家庭の両立支援相談室を本社・各支社に設置
- フレックス制度の適用箇所の拡大
- 育児等を理由に退職した社員が当社やグループ会社に再就職できる制度の導入
- 年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み(平成21年度の平均取得日数は社員一人当たり17.1日)

育児休職者数の推移



日々の子どもの成長を見届けたいとの思いが強く、また妻の体調にも不安があり、2ヶ月間の育児休職を取得しました。

育児の喜びと苦勞を実感したほか、妻の体調を気遣ったり、職場の状況を知らせてくれたりした周囲のサポートを非常に嬉しく感じました。

そうした経験からか、復職後は「子どもが憧れる運転士」を強く意識し、今まで以上にきびきびとした基本動作や笑顔での案内を心がけ、また

お困りのお客様や後輩にも進んで声をかけられるようになりました。

今後も周囲への感謝や相手の立場で考えることを忘れず、心技体ともに成熟した運転士を目指します。



福井地域鉄道部
福井運転センター 運転士
藤本 光

福利厚生制度

老朽化した社宅・社員寮への設備投資や社内提携預金などの財産形成、レジャー施設の割引利用など、社員の満足度を高め、働きがいを持って仕事に取り組めるよう、利用しやすい福利厚生の制度づくりに力を入れています。



社員寮の整備(草津寮)

コミュニケーションの促進

社員同士のコミュニケーション

職場の上司・部下の双方向コミュニケーションの活性化に向けて、指導者層に対してコーチング手法を学ぶ研修を推進しています。社員一人ひとりに気づきを与えてモチベーションを高め、自発的な「考動」と成長を促すことにより、人材の育成と組織全体としてのチームワークの向上を目指しています。



コミュニケーション研修

ほめる風土づくり

大規模プロジェクト完遂等に際しての社長や支社長からの表彰や、永年勤続者表彰、退職する際の感謝状贈呈等を行っています。さらに、社員が日々の業務の中で互いにほめ合うツールとして「Good Job Card」を活用しているほか、社内誌・支社誌を通じて日々頑張っている社員を広く紹介しています。



社長表彰式
(奈良デスティネーションキャンペーン完遂)

→社内への情報発信についてはP61をご覧ください。

労働組合とのコミュニケーション

労働協約により労使間のルールを定め、事業運営方針や福利厚生に関する事柄などを定期的に協議(経営協議会)するほか、安全に関して専門的に議論する場(労使安全会議)を持つなど、労使間における意思疎通の充実を図り、健全な労使関係の構築に努めています。

社員の安全と健康

毎年、労働安全衛生に関する全社的な共通目標を掲げ、安全衛生管理方針を策定しています。具体的には、労働安全衛生マネジメントシステムに沿った取り組みの一層の充実やメンタルヘルスキアの充実など、企業活動を支える社員がいきいきと活躍できる職場づくりを推進しています。

労働災害防止

「社員の重大労災ゼロへ向けた体制の構築」を安全基本計画及び中期経営計画の到達目標に定め、リスクアセスメントに基づく安全マネジメント体制の確立に努めています。

とりわけ、最も死亡事故に直結するおそれの高い「触車」「感電」「墜落」を重大労災と位置づけ、設備整備や安全教育の実施などソフト・ハード両面における対策を推進し、事故防止に努めていくこととしています。

労働災害発生率の推移

	H17	H18	H19	H20	H21
度数率 (災害発生頻度)	1.45	0.99	1.56	1.87	1.90
強度率 (災害の重さ頻度)	0.63	0.00	0.01	0.02	0.02

度数率 = (災害件数 / 延労働時間) × 1,000,000
強度率 = (損失日数 / 延労働時間) × 1,000

心身の健康増進

健康の増進

社員がいきいきと活躍するためには、心身の健康が何よりも重要です。

そのため、法に定められた定期健康診断のほか、35歳以上の社員には人間ドックの受診を促し、生活習慣病の予防・早期発見に努めてきました。また、平成21年11月には、それまで分散していた保健管理部門を統括管理する「健康増進センター」を開設し、全社員の健康情報を一元管理するとともに指導内容を標準化しました。

引き続き、社員の健康を維持・増進させる取り組みを推進していきます。



産業医の面談

メンタルヘルスクア

社員が個々の能力を最大限発揮できるように、メンタルヘルスクアに関する啓発冊子の配付や管理者層に対するメンタルヘルスクアなどの教育を実施しています。

また、メンタルヘルス疾患で休業した社員の職場復帰までの支援体制を定めたマニュアルを策定するとともに、管理者向けに基礎知識など必要情報を記した冊子を作成して、取り組みのさらなる充実に活用しています。



「メンタルヘルスクア」啓発冊子

社員等の重大な不祥事について

多くの社員が列車の安全運行やCSの向上に日夜努力するなか、車掌が乗務中に無線機バックアップ電源装置のヒューズを抜き取るという行為をはじめ、関係者の皆様に多大なご迷惑をおかけする不祥事が発生したことをあらためて深くお詫び申し上げます。

当社は、お客様のかけがえない尊い命をお預かりしている鉄道会社であり、世の中の信認を得て存在が許される会社です。社会人、企業人としての自覚を持ち、社会的良識に従って行動することは言うに及ばず、鉄道人としての誇りを胸に職務を遂行しなければならないと考えています。社会のルール、鉄道のルールについて根拠や趣旨を含めて理解し、また、自分自身がR西日本というチームの仕事を通じてお客様や社会と深く関わっていることを自覚して、働きがいと誇りを持った社員の育成を進め、不祥事の撲滅に努めてまいります。