

人材・ES (働きがい)



改善社長表彰



新入社員研修



次世代育成支援に関する座談会

基本的な考え方

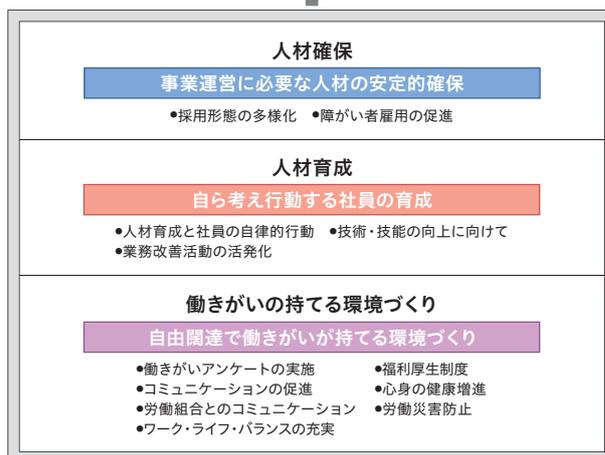
鉄道をはじめとする当社の事業運営を支えているのは、各職場の「人材」です。「人材」は当社にとって最も重要な経営資源であり、社員が自ら考え行動し、その能力を最大限に発揮することが安全性やCSの向上の原動力となり、お客様からの安心・信頼につながるものと考えています。

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安全で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等で仕事そのものから得る達成感を通じて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いきます。

一方、重大な事故や不祥事等で大きく信頼を失墜した事象を踏まえ、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ます。

■人材・ES 全体像

お客様からの安心・信頼につなげていくことを目指します。

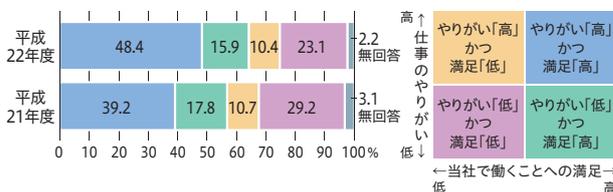


重点取り組み事項に関する実績

→取り組み事項の詳細はP63～64をご覧ください。

社員自身の意識の高まりや、会社としての様々な取り組みを通じて、社員の働きがいは高まりつつあります。平成22年度に実施した「第3回働きがいアンケート」では「当社で働くことへの満足」と「仕事のやりがい」の両方を満たす社員の割合が前年よりも増加しました(前回:39.2%→今回:48.4%)。

■「当社で働くことへの満足」と「仕事のやりがい」の関係



推進責任者による総括と今後の方針

■平成22年度の総括

「契約社員を対象とする社員採用」、「定年を迎えた社員の再雇用」、「経験者採用」等多様な採用形態により、人材の安定的確保に努めています。また、人材育成については、目指すべき実務能力レベルを明示し、それに至る育成プランを整備してきました。あわせて、社員の一人ひとりの実務能力や目標設定等を的確に把握するための「人材育成支援システム」を導入するなど、社員の技術・技能の向上を支えるための仕組みや環境を整えています。

一方で「働きがいアンケート」を見ると、「自分の仕事の重要性」を感じている社員が多いものの、働きがいの向上に強く影響する「目標達成に向けた取り組み」に関する項目は、他社と比べてまだまだ弱いことがわかりました。社員が目標に向けて努力し、達成感を味わうことによって働きがいを高めていくことが課題です。

■今後の方針

引き続き人材の安定的確保に努めるとともに、これまでに新たに整備された仕組みや環境を活用しながら、社員一人ひとりにあった指導、育成を計画的に進めていくことで、鉄道をはじめとする様々な事業の発展を支えていきます。

あわせて、職場内や系統間のコミュニケーションを活性化し、職場内の一体感や系統を越えたチームワークを醸成していくとともに、ワーク・ライフ・バランス、健康増進への支援に努めていきます。これらを通じて、働きがいと誇りの持てる「いきいき職場」づくりに取り組んでいきます。



執行役員
人事部長
倉坂 昇治

事業運営に必要な人材の安定的確保

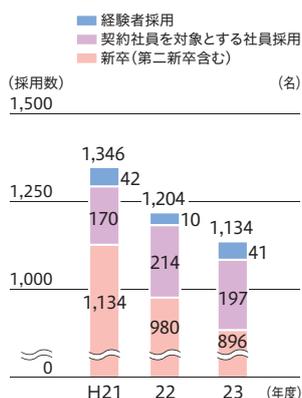
採用形態の多様化

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、あらゆる事業で、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、契約社員を対象とする社員採用、定年を迎えた社員の再雇用(シニア社員)、経験者採用等、採用形態の多様化を進めています。そのなかで、契約社員を対象とする社員採用については、平成23年度採用より受験資格のひとつであった年齢制限を撤廃して受験対象者の拡大を図っています。

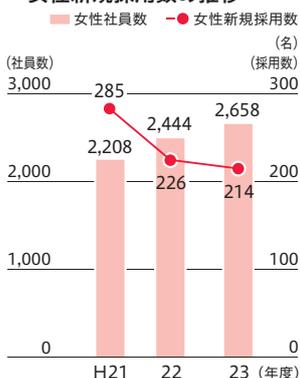
女性社員については、平成11年の労働基準法等の改正(女性の深夜業規制の解消等)に伴い、すべての職種で採用を開始し、必要な設備を整備しつつ女性の職域を拡大しています。

また、少子化の進展による生産年齢人口の減少に対応するために、鉄道運営の省力化にも取り組んでいきます。

採用者数の推移



女性社員及び女性新規採用数の推移



契約社員を対象とする社員採用

平成18年度から契約社員を対象とする社員採用の制度を設け、平成23年11月現在で約900名が活躍しています。

契約社員から社員への道を選んだのは、仕事の幅が広がり、多くのことに挑戦できると考えたからです。

社員採用直後は、これまでとは違う役割に不安を感じました。しかし、まずは目の前の仕事を確実にやり遂げようと考え、周囲に

金沢支社輸送課

小林 真理子



助けていただきながら、ルールの背景や根拠を理解するよう努めていくうちに徐々に自信も持てるようになりました。

現在の職場である輸送指令所では、着任から日が浅いこともあり、慣れないことも多く、悩むこともあります。現場第一線の方々からの「助かった」「ありがとう」の声に、頑張ってきてよかったと、大きな喜びを感じています。

障がい者雇用の促進

「ノーマライゼーションの理念」に基づき、事業主として社会的責任を果たすべく、障がい者雇用の促進に努め、法定雇用率を上回る雇用を実現しています。

また、JR西日本グループ全体として、障がい者の職域をさらに拡大し、自立と社会参加を支援するため、平成19年10月に「(株)JR西日本あいウィル」(特例子会社)を設立し、平成21年4月から、本格的に事業運営を行っています。今年度で事業開始から3年目となり、現在、印刷事業やビジネスサポート事業、クリーン事業、派遣事業等の事業を展開しています。また、近隣の施設・学校から職業実習を受け入れるなど、社会への貢献、地域との共生にも努めています。障がいの有無に関係なく、誰もが笑顔で活躍することができる会社を目指し、一人ひとりの能力向上と就労の定着に向けて社員の意欲の向上に取り組んでいます。引き続き、JR西日本グループ全体で、障がい者雇用の拡大に努めていきます。



梅小路蒸気機関車館での清掃作業

職業体験実習の受け入れ

(株)JR西日本あいウィルでは、これから社会に出て働こうと考えていらっしゃる障がいを持った方々に、「仕事」体験をしていただく実習を受け入れています。これまでのべ約630名の方々に体験していただきました。(平成23年3月末現在)

1週間の短い実習を果のあるものにするため、事前に面談し、実習生の得意・不得意なことを先入観を持たず見極めて、頑張れば手の届く目標を設定し実習に入ってもらっています。実習生の大半が、近い将来、社会に出て働こうと考えておられるので、やればできるという達成感と、責任を持って仕事をやり遂げる厳しさの両方を、知っていただく

ことが大切だと思います。また、実習を通じて得た学びを、今後の生活そのものにも役立ててほしいと考え、実習最終日に保護者の方も一緒に、よかった点等の振り返りを、丁寧に行うようにしています。

実習生の「お世話役」として、期間中、行動をともにしています。実習生に学んでほしいことは、「仕事」の責任の厳しさです。私自身も含め、障がいを持った人は、社会経験が少ないため、自分の気持ち

(株)JR西日本あいウィル
岩永 彩乃



ちをうまく伝えられないことがあると思います。しかし、社会に出てしっかりと責任を持って働くには、周囲への感謝の気持ちと、コミュニケーションが不可欠です。私も、周囲の多くの方に助けていただき、働いています。そうした思いから、実習が終わって実習生の皆さんが自分の言葉で感謝の気持ちを表してくださるとき、大きなやりがいを感じます。

人材・ES(働きがい)

用語解説

●ノーマライゼーション:高齢者や障がい者等を施設に隔離せず、健常者と一緒に助け合いながら暮らしていくのが正常な社会のあり方であるとする考え方のことを言います。
●法定雇用率:障がい者雇用率のこと。民間企業・国・地方公共団体は、所定の割合以上の障がい者を雇用することが義務づけられています。●特例子会社:事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をし設立した子会社のことを言います。一定の要件を満たす場合は、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、法定雇用率を算定できます。

自ら考え行動する社員の育成

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、社員研修センター等での集合研修や、通信研修等の自己研鑽から成り立っています。職場でのOJTでは、社員一人ひとりの実務能力に応じた実践的教育を推進しており、新しく導入された人材育成支援システムは、人材育成のPDCAサイクルを計画的に進める一助となっています。

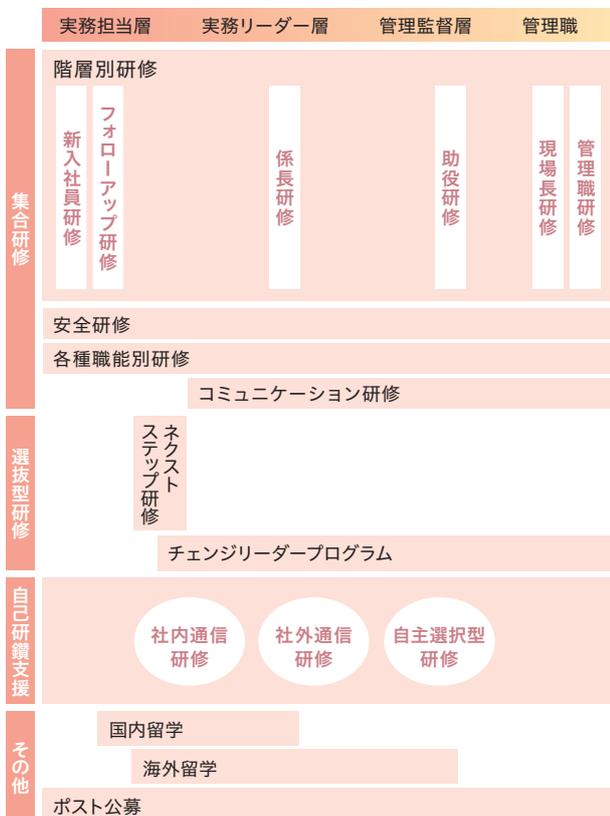
新入社員研修等の集合研修では、社会人としての心構えやプロ意識、安全を最優先する意識、社員として仕事をする上で必要となる知識や心構え等の教育に力を入れています。あわせて、「ネクストステップ研修」や「チェンジリーダープログラム」等公募選抜型の研修を実施し、次世代のリーダー育成を進めています。

自己研鑽の支援としては、社内外の各種通信研修や自主選択型研修等、社員が積極的に学べる仕組みも構築しています。また、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あう意見発表会「MY-OPINION」の開催等も行っています。これらの事例は、社内誌や社内向けWEBサイトを通じて全社に広く紹介することで、自ら考え行動する社員の育成に努めています。



平成22年度MY-OPINION発表会

■ キャリアステップと研修体系



技術・技能の向上に向けて

安全・安定な鉄道輸送を支えているのは、社員一人ひとりの技術・技能です。技術・技能の向上に向けて、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、23年度初156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 新実習線

人材育成支援システム (LMS)

社員一人ひとりにあった指導、育成をするためには、それぞれの技術・技能の現状や個々の目標設定に応じてサポートすることが重要です。社員一人ひとりの基本情報や、実務能力、目標設定等をデータ管理し、連続した育成を実施するために、「人材育成支援システム」(Learning Management System: LMS)を導入しました。



実務能力個人別レポート(例)

近畿統括本部の設置

平成22年12月、近畿エリア全体の施策展開、日々の鉄道運行に関わる業務を一体的に担う組織として、「近畿統括本部」が発足しました。技術システムを集約することにより、将来を見据えた技術継承、技術者育成を図るとともに、現場への支援の強化を図っています。

本部長から
山本章義



日本の社会のいたるところで世代交代が進行中で、それにまつわる課題がクローズアップされています。当社でも今後10年間で国鉄採用の社員ほぼ全員がリタイアし、現在20代、30代の若手社員が各分野で鉄道事業を支える柱として活躍することが期待されています。

こうした背景のもと、近畿統括本部では、間接部門の技術者全員が新大阪に集結し、京阪神エリアで直面している様々な課題の解決にベテランと若手が一緒になって取り組んでいます。「教える」「学ぶ」という営みを通じて、専門技術に立脚して鉄道事業運営に積極的に貢献できる次世代技術者を育て、現場区所から頼りにされる技術者集団として、サービス品質のさらなる向上やサービスの持続性を確実なものにしていきます。

設計業務の強化

大阪電気工事事務所には、電車線等、電気設備の設計業務がありますが、工事ごとに専任担当者が図面を引くことが多く、とすれば関係者間の意思疎通が不十分になり、そのため手戻りが発生することもありました。

そこで設計の工程を6段階に分け、段階ごとに関係者が集まり意見を出しあう「設計デザインレビュー」という仕組みを作りました。これにより、手戻り防止だけでなく、担当者が抱えている問題を共有し、次に活かすことができます。個人の設計技術は一朝一夕には向上しないものですが、この仕組みを継続することで、組織として高い技術力の構築と継承を実現していきます。



大阪電気工事事務所
設計課
田中 浩二

事務所長から

大阪電気工事事務所長
横山 佳史



大阪電気工事事務所では、発足以降、設計と施工の実施部門を分離するといった仕事の仕組みの見直しや技術基準類の整備に取り組んできました。

設計業務では、「デザインレビュー」の他にも、若手社員に対しては中堅社員による「設計塾」を実施し、技術継承や品質の向上を図っています。また、施工監督業務でも、「監督塾」を実施し、施工の勘所の取りまとめを行う

など、ノウハウの蓄積を図っています。

今後も、社員一人ひとりが三現主義の徹底により課題を発掘し、既成概念や過去の常識にとらわれることなく、変革を推進することで、「電気部門の技術コア」を目指していきます。

業務改善活動の活発化

業務や職場における課題を解決するためには、潜んでいるリスクに敏感になり、課題を洗い出すとともに、継続的かつ組織的に自主改善を繰り返すことが重要です。多くの社員が業務改善に参画し、職場の課題を解決できるように、ネクストステップ研修においても、業務改善スキルを習得できる機会を設けています。

また、業務改善事例については、社内向けWEBサイトを活用して共有化を図るとともに、表彰制度を充実するなど、より活発な業務改善活動に取り組んでいます。



業務改善スキル講義(ネクストステップ研修)

自由闊達で働きがいを持てる環境づくり

働きがいアンケートの実施

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、社員を対象に「働きがい

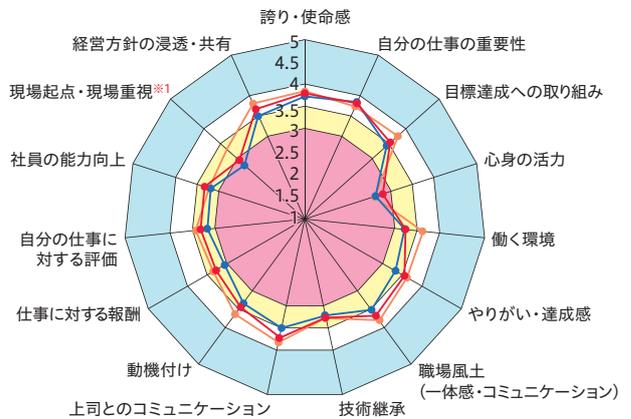
アンケート」を実施しています。

3回目となる平成23年1月の調査では、全体的にはほぼ全ての項目で前回よりも向上しました。特に「自分の仕事の重要性」、「技術継承」、「社員の能力向上」に関する項目については「有力他社」の平均値を上回る結果となっています。

また、「誇り・使命感」、「自分の仕事の重要性」については特に高く、それぞれの職場の業務において、仕事の重要性をしっかりと認識し、高い誇りと使命感を持っていることがわかります。

しかし、全体的に評価は上がっているものの、「目標達成への取り組み」「経営方針の浸透・共有」といった他社より低い項目も多くあります。引き続き「現場起点」の認識に立つとともに、双方向のコミュニケーションを充実させ一体感を高めるなど、社員一人ひとりの考動をサポートする環境づくりを進めていきます。

働きがいアンケート結果 調査期間：平成23年1月18日～28日 回答率：82.8%



■ 非常に高い □ 高い ■ 普通 ■ 低い ● 今回 ● 前回 ● 有力他社※2

※1「現場起点・現場重視」については有力他社のデータはありません。

※2 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値

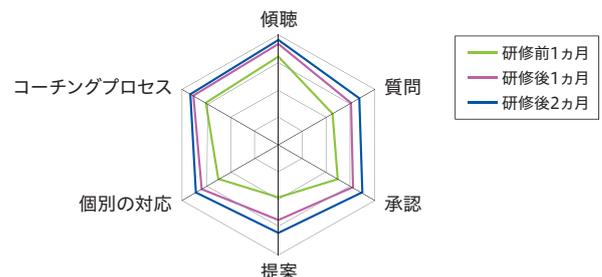
コミュニケーションの促進

職場における上司・部下の双方向の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実施しています。また、研修前後のコミュニケーションに対する行動を自己診断し、その推移をグラフで表示することで、コミュニケーションの定着化と促進を図っています。これらの取り組みにより、職場でのコミュニケーションを円滑にし、チームワークと、社員一人ひとりのモチベーションの向上を目指していきます。



コミュニケーション研修

行動の自己診断例



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等を定期的に協議(経営協議会)するほか、労使のトップが安全に関して議論する場(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。

ワーク・ライフ・バランスの充実

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。次世代育成支援対策推進法に基づいて、行動計画を実行し「基準に適合した企業」として厚生労働省から2回目の認定を受けています。現在は、第3回行動計画の着実な遂行に向け取り組んでいます。



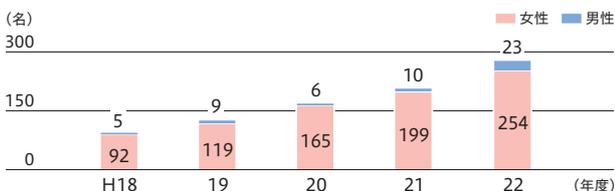
主な取り組み

- 半休制度、短時間勤務制度の導入
- 育児休職期間を3年間に延伸
- 分べん休暇を産前9週間及び産後8週間に拡大
- 仕事と家庭の両立支援SNS「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・各支社等に設置
- 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 等

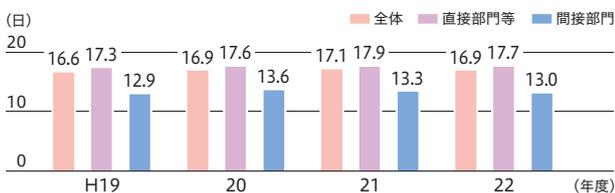


「ハッピー子育てサポートネット」画面

■ 育児休職者数の推移



■ 年休取得数推移



福利厚生制度

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制度づくりに取り組んでいます。住宅補助金等の生活支援、社内提携預金等の財産形成、共済会等を通じた余暇活用等、社員のニーズにあった制度の充実に努めています。

新しい寮では、社員同士が系統を越えてコミュニケーションできるよう、寮生が集まりやすいラウンジや食堂を整備しています。また、寮管理者は寮生の親代わりであるとの認識のもと、悩みを抱える社員をサポートしています。

新しい社宅の整備に当たっては、働く力の源である家庭生活が豊かで快適となるよう、社員の満足度を高める社宅づくりに努めています。平成23年3月には、新社宅「ウエストテラス膳所におの浜」にて新しい生活が始まっています。

寮生活を通じた人材育成

親元を離れて新しい生活を始めた若い社員が、仕事にやりがいを感じながら心身ともに健康に生活できるよう、コミュニケーションを大切に、優しさと厳しさを持って接しています。

寮は、社会人のルールを身につける学びの場でもあります。挨拶や時間を守るという生活の「基本」をしっかり身につけることで、安全を守るため必要な、マニュアル等の「基本」を身につける姿勢も学ぶことができると考え、挨拶と時間管理は徹底して教えています。

寮生の悩みをしっかりと受け止め、話を聞くとともに職場の上司等と連携しながら、一人ひとりの成長を見守っています。



近畿統括本部
人事課 寮長
宮崎 修

グループ会社と連携した寮や社宅の整備



新しい寮や社宅を整備するに当たって、これまで市中のマンション開発や設計、施工を手がけてきたジェイアール西日本不動産開発(株)、ジェイアール西日本コンサルタンツ(株)、大鉄工業(株)と当社が、構想段階から議論を重ね、グループの知識を結集しました。

各社が、率直に意見を言える場となるよう心がけた結果、家族の成長にあわせ変更できる間取りや、LED照明、節水トイレ等の設備、あるいは工法等について建設的な意見が出され、よい寮・社宅ができあがりました。

グループが連携しひとつの設備を作り上げ、それにより社員の皆さんの働きがいを向上できるということに、大きなやりがいを感じています。

(左より)
創造本部
松岡 祐樹
大鉄工業(株)
吉村 元秀
ジェイアール西日本
コンサルタンツ(株)
浪野 裕之
ジェイアール西日本
不動産開発(株)
岡田 大輔
人事部
中井 泰央

「ウエストテラス膳所におの浜」 ～地球環境に配慮した住宅～

壁面緑化

壁面緑化によりまちなみに潤いを与え、また、居住者のエコに対する意識を高める効果も期待できます。



太陽光パネルによる ソーラー発電

屋上に太陽光パネルを設置し、クリーンエネルギーである太陽光発電を行い、館内の共用部分の電源として利用しています。



⇒「ウエストテラス膳所におの浜」についてはP35をご覧ください。

心身の健康増進の具体的な取り組み

こころの健康チェックシート

平成23年度定期健康診断から、心の不調の早期発見を目的として導入しました。結果をもとに、心身の健康づくりに向けたアドバイスに活用しています。



保健師との面談

あなたの元気でいきいき職場

当社では毎年健康管理方針を定め、心身の健康増進に取り組んでいます。平成23年度は、心身の健康増進に係る施策の実効性を高めることを目的として、「あなたの元気でいきいき職場」という方針のもと、全社一丸となって取り組んでいます。



啓発ポスター

心身の健康増進

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との観点から、社員の働きがいの源泉である心身の健康増進に注力しています。これにより、社員の働きがいが高まり、社員自らが考え行動することで、事業活動の質も一層向上するものととらえています。

身体の健康増進については各種健康診断の実施並びに適切な事後措置に努めています。特に、35歳以上の社員には人間ドックの受診を促すとともに、特定保健指導対象者へは適切な保健指導に努め、生活習慣病の予防や早期発見に努めています。

また、心の健康増進についても、「こころの健康チェックシート」の導入、保健師による社員への対面指導、管理監督者への教育等に取り組む、心の不調の未然予防・早期発見にも注力しています。

心身の健康増進の取り組み

健康増進センターでは社員の心身の健康増進を目的とした面談や保健指導に注力しています。「面談や保健指導を受けてよかった」と社員の皆さんが実感できるよう、コミュニケーションや面接技法等のカウンセリングスキルの向上に努めています。また、保健指導をしていくためには、社員の皆さんが働いている現状を知ることも



広島健康増進センター
看護師長

内田 律子

大切で、鉄道業務の特性や内容の理解も必要不可欠なものとなります。そこで、各センターの看護師長や保健師が定期的集い、より充実した面談や保健指導の実施に向けて、意見交換や情報の共有化を図り、実務レベルの向上にも取り組んでいます。今後ともこれらの地道な取り組みを継続し、皆さんの心身の健康をサポートしていきます。

労働災害防止

安全基本計画の到達目標として「社員の重大労災ゼロへ向けた体制の構築」を定め、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等ソフト・ハード両面における対策を推進し、事故防止に努めています。

⇒リスクアセスメントについてはP21をご覧ください。

労働災害発生率の推移

	H18	H19	H20	H21	H22
度数率 (災害発生頻度)	0.86	1.35	1.64	1.74	1.77
強度率 (災害の重さの程度)	0.00	0.01	0.02	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

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、運転士が列車の運転中に私物の携帯電話を操作するという行為や、踏切が正常に動作しない可能性があったにも関わらず、その事実を正しく関係者に報告しなかった事象等、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、お客様のかげがえのない尊い命をお預かりしている責任があるとともに、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もとより、鉄道人としての誇りを持って職務を遂行しなければならないと考えています。

そのような思いをもとに、研修等を通じて、社会のルール、鉄道のルールについて根拠や趣旨の理解を徹底するなど、社会人、企業人としての自覚を醸成しています。

また、各々がJR西日本の一員としての仕事を通じて、お客様や社会と深く関わっていることの自覚を深めていくことにより、働きがいと誇りを高めていきます。