

人材・働きがい

社会に提供する価値

- 自ら考え行動する社員の育成
- 自由闊達でいきいきとした職場づくり
- 事業運営に必要な人材の安定的確保



■人材・働きがい 全体像

お客様の安心・信頼につなげていくことをめざします。

人材育成

自ら考え行動する社員の育成

- 個人の把握を通じた育成のPDCAサイクル推進
- 技術・技能の向上(技術継承)
- 業務改善活動などの「考動」の活発化

働きがいの持てる職場づくり

自由闊達でいきいきとした職場づくり

- コミュニケーションの促進(一体感)
- 心身の健康増進
- ワーク・ライフ・バランスの充実

人材確保

事業運営に必要な人材の安定的確保

- 採用形態の多様化
- 障がい者雇用の促進

Highlight

一人ひとりの社員が活躍できる職場づくり

当社では多様な社員が一体感を持って活躍できる職場づくりが重要であるとの考えのもと、女性社員が幅広いフィールド・階層で活躍できるよう働きやすい環境の整備に力を入れています。姫路列車区では、乗務員230名(運転士145名、車掌85名)のうち、40名(運転士18名、車掌22名)が女性社員であり、職場になくはならない存在として活躍しています。



姫路列車区 運転士 川畑 星子

短日数勤務制度*1を活用し、運転士としてがんばっています

駅係員、車掌を経験後、2002年に運転士になりました。その後指導操縦者*2となり、2名の後輩を一人前の運転士に育て上げました。出産のため一時休職を経た後、運転士として復帰するにあたり初めはとても不安でしたが、両親と夫の助けを借りて、無事復職を果たしました。

現在は短日数勤務制度を活用しつつ、仕事と育児を両立させ、子どもにも「運転士をしているかっこいい母親」と喜んでもらえるようにがんばっています。

仕事では、なるべく列車が揺れないようなブレーキ扱いを心がけるなど、お客様が安全かつ快適にご旅行いただけるように努めています。

駅係員から運転士に復帰し、指導操縦者をめざしています

運転士を経験した後、出産・休職を経て駅係員として復職したのですが、もう一度運転士として仕事をしたいと、2010年に姫路列車区に復帰しました。

上司からは「些細なことでも相談するように」と声をかけてもらっていて、心配事なども聞いてもらっています。

最近、自らの実務能力向上のため、社内資格である「運転士業務(知識編)(技能編)2級」を取得しました。近い将来、指導操縦者として後進の指導にあたることを目標に、日々励んでいます。指導操縦者を経験している川畑さんとも互いに切磋琢磨しながら実務能力の向上を図っています。



姫路列車区 運転士 水元 久美

用語解説

*1 短日数勤務制度：小学校三年生の年度までの子どもを養育する社員が、適用期間中の月の労働日数を、会社の指定する4日間減らせる制度

*2 指導操縦者：運転士見習いに対し指導を行う運転士。国土交通省の通達では、「指導操縦者は、操縦者として3年以上の経験を有し、かつ、十分な技能および指導能力を有する者であること」と定められています。

基本的な考え方

JR西日本グループの事業運営を支えているのは、それぞれの職場の「人材」です。社員一人ひとりが、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向上の原動力となり、お客様からの安心・信頼につながると考えています。

そして、一人ひとりが常にお客様を意識して、技術・技能の向上に努め、安全で快適なサービスの提供に取り組むためには、自分自身の役割・責任を自覚するとともに、日々の業務を通じて達成感を感じ、働きがいを高めていくことが重要です。そのため、人材に関わるさまざまな取り組みは、職場でのコミュニケーションを充実させ、社員の納得感を高めながら進め

ています。また、ワーク・ライフ・バランスや健康増進の支援を通じて、働きがいの持てる環境づくりも欠かせません。

これらの取り組みを通じて、一人ひとりがいきいきと活躍し、その活力を組織全体の活力へとつなげることで、地域・社会から信頼される企業となることをめざしています。

推進責任者

執行役員 人事部長

今井 克己



Plan <人材育成>自ら考え行動する社員の育成

Do

鉄道の安全な運行を実現するとともに、CS(お客様満足)を高めるため、高い使命感と技術を持って仕事に取り組む、「企業理念」を実践する社員の育成に取り組んでいます。具体的には、「安全」「CS」「技術」の分野と、その分野の能力を発揮するための基盤となる社会人としてのマナーなどの「社員としての基礎」について教育を実施し、社員の意識や能力を高めています。

個人の把握を通じた育成のPDCAサイクル推進

職種と階層毎に必要な実務上の能力を標準化した「実務能力標準」に基づく個人把握を行い、社員一人ひとりの技術(実務能力)を「見える化」しています。これに基づき、育成計画を策定し、個々の社員に応じたOJTや集合研修などを実施するとともに、その結果の振り返りと次の目標に向けた動機づけを行うという人材育成のPDCAサイクルを進めることで、実務能力の効果的な向上に取り組んでいます。

技術・技能の向上(技術継承)

今後、ベテラン社員の大量退職時期を迎えることから、安全やCSを支える技術・技能をいかに引き継いでいくかが急務の課題となっています。そこで、ベテラン社員の再雇用を行うとともに、ベテランから若手への技術・技能の継承を図っています。

また、社員の積極的に学ぶ意欲に応えるため、通信研修などの自己啓発制度の充実にも取り組んでいます。

業務改善活動などの

「考動」の活発化

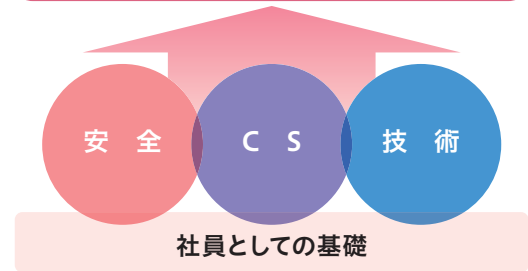
業務の仕組みや質の向上を組織的・継続的に行う「業務改善活動」を推進しています。活動を通じて自ら考え創意工夫することで、個々の社員の積極性の向上や職場の活性化にもつながっています。



パソコン講座などの自主参加型研修「オープンカレッジ」を開催

■社員教育の考え方

「企業理念」を実践、自ら考え行動



グループ会社と一体となった合同研修を実施



ベテランから若手への技術継承を推進

私の 次の一歩

確かな技術と仕事に対する姿勢を次の世代に伝えていきます

大阪車掌区 細見 昭、高橋 智子



(高橋) 細見さんには、私のペースに合わせてじっくりと指導していただき感謝しています。細見さんから教えていただいたお客様への対応、車内放送などのサービスに関する技術と、楽しんで仕事をするという前向きな姿勢を、私の後輩たちにしっかり教えていきたいと考えています。

(細見) 高橋さんが特急列車に乗務する車掌になるにあたり、指導車掌を務めました。お客様に快適なサービスを提供するという仕事を楽しんでもらいたい、という思いを持って指導にあたりました。

実際に乗務している最中は本人の気持ちに余裕がないと思い、休憩中や乗務の後に「ここが良かった」「ここはこうした方が良かった」と指導しました。

高橋さんには特急列車に初めて一人で乗務したときの初心を忘れずに、私が伝えたこと、高橋さん自身で考え工夫したことを、次の世代の後輩たちに引き継いでいって欲しいと思います。



Plan <働きたい>自由闊達でいきいきとした職場づくり

Do コミュニケーションの促進(一体感)

自由闊達でいきいきと働ける職場をつくる要件は、コミュニケーションであると考えています。そこで、特に上司と部下のコミュニケーションを円滑にするため、管理監督者層への研修を継続して行っています。職場でのコミュニケーションが活発化することで、チームワークやモチベーションが高まり、働きたいも向上しています。

労働組合とは、労働協約を締結して労使間のルールを定め、事業運営方針や決算に関する事柄などを定期的に協議するほか、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、労使の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。

心身の健康増進

全社員のストレス把握とフォローおよび保健師によるカウンセリング、また、管理者のメンタルヘルスに対する知識を向上させるための教育を実施し、こころの不調の予防と早期発見に努めています。

ワーク・ライフ・バランスの充実

仕事と家庭の両立を支援する「制度」と、制度を利用しやすい職場の「雰囲気づくり」の両面から、ワーク・ライフ・バランス向上に取り組んでいます。また、育児に関しては、「次世代育成対策推進法」に基づき、2005年度から行動計画を策定し、現在第4回行動計画を推進しています。これらの取り組みにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定されました。

これまでの主な取り組み

- ・短日数勤務制度/短日数勤務支援金の新設
- ・育児休職者も社内イントラネット*1をスマートフォンで閲覧可能に
- ・「仕事と家庭の両立支援相談室」を本社・各支社に設置
- ・全社員に制度などを紹介する冊子(ワーク・ライフ・バランス・サポートBOOK)を配付



くるみんマーク*2



ワーク・ライフ・バランス・サポートBOOK

用語解説

*1 イン트라ネット: インターネットと同じ技術を利用した企業内ネットワーク

*2 くるみんマーク: 次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定した企業のうち、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より認定された企業の証

Plan

〈人材確保〉事業運営に必要な人材の安定的確保

Do

採用形態の多様化

新卒採用を中心としながら多様な方法により、人材を安定的に確保しています。責任感と使命感に満ち、チャレンジ精神に富んだ人材として、新卒採用(2014年度採用者数:599名)のほか、契約社員を対象とする社員採用、既卒(経験者)採用を実施しています。また、定年を迎えた社員の再雇用(シニア社員)などを行っています。

女性社員は乗務員を含むすべての職種で活躍しており、2014年4月現在の女性社員数は3,138名(全体の約10%)です。

また、生産年齢人口の減少に対応するため、鉄道運営の省力化への取り組みも進めています。

障がい者雇用の促進

障がい者雇用の促進に努め、法定雇用率を上回る2.2%を実現しています。なお、JR西日本グループとして、障がい者の職域拡大と自立・社会参加を促進するため、特例子会社の(株)JR西日本あいウィルを設立し、印刷事業やビジネスサポート事業(データ入力など)などを展開しています。



JR西日本あいウィルが展開する印刷事業

私の次の一歩

「妥協しない仕事」を次の世代につないでいきます

私は2012年に専門社員として当社に入社し、今は車両の全般検査*3および要部検査*4における最終的な機能確認を実施する工程に携わっており、主にブレーキ関係を担当しています。仕事では「自分の仕事はお客様の命をお預かりしているのだ」という意識を常に持ち、決して妥協することなく取り組んでいます。特に安全の確保に欠かすことのできないブレーキ関係の検査を行っているため、その思いをひととき強く持っています。また職場においては、若手とベテランをつなぎ、コミュニケーションの円滑化、技術の伝承を進めることを期待されていると感じ、日々の業務を遂行しています。



下関総合車両所 濱村 琢磨

Check

一人ひとりの意識と能力を高め、成長をサポート さまざまな制度の拡充に努めているほか、必要な採用数を確保

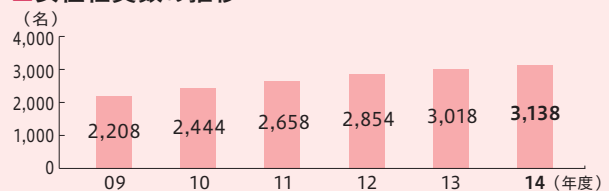
【人材育成】一人ひとりの実務能力を把握するための人材育成支援システムなどの整備が一定レベルに到達したなか、系統別に活用状況や課題を整理し、その改善に努めています。

【働きがい】「社員意識アンケート調査」の数値を分析すると、「職場風土(一体感・連携)」「職場の取り組みへの参画」などにおいて、前回調査より有力他社を上回りました。「中期経営計画」を「自分ゴト化」するディスカッションなどを通じ、職場での活発な取り組みが一定の効果を上げたことがうかがえます。

【人材確保】新卒採用を中心として多様な採用形態をとり、全

体として計画通り進捗しました。女性社員数も増えています。生産年齢人口減少に対応し、持続的に鉄道運営を行っていくための人材確保のあり方について、検討を進めています。

女性社員数の推移



人材・働きがい

Action

人材育成のPDCAサイクルの充実、より一層いきいきと働ける職場づくり、多様な採用形態による人材確保をさらに推進していきます

【人材育成】自ら考え行動する社員の育成については、新入社員研修に始まる一貫した指導を進めるとともに、個人把握を通じて人材育成のPDCAを充実させ、社員が一層活躍し、成長できるようにしていきます。

【働きがい】より一層いきいきと働ける職場づくりのため、心身の健康増進のためのサポートに努め、また多様な社員が一体感を持って活躍できる職場環境の整備を進めていきま

す。また、ワーク・ライフ・バランスの向上などを通じて女性社員が活躍しやすい環境づくりを推進します。制度を活用しやすい雰囲気づくりにも引き続き取り組んでいきます。

【人材確保】今後も、2015年度から開始する指導者層を対象とした再雇用制度、シニア社員採用や経験者採用など多様な採用形態を通じて、社内外の労働市場から必要な人材を確保していきます。

用語解説

*3 全般検査: 車両の機器や装置の全般を取り外して、解体したうえで行う検査

*4 要部検査: 車両の動力発生装置、走行装置、ブレーキ装置、その他重要な装置の主要部分について、取り外して解体したうえで行う検査