

JR西日本グループ中期経営計画2017 進捗状況と今後の重点取り組み(アップデート)



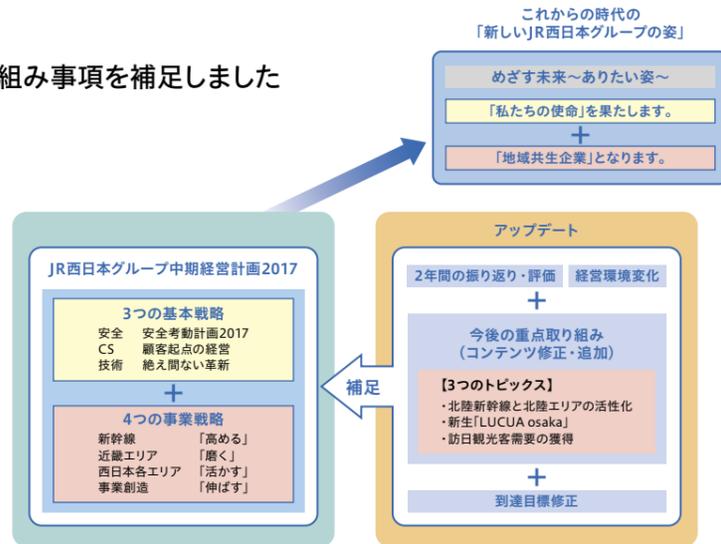
2015年4月、JR西日本グループ中期経営計画2017の進捗状況と今後の重点取り組みを発表しました

アップデートのポイント

経営環境の変化を踏まえ、今後の重点取り組み事項を補足しました

2015年3月には北陸新幹線が金沢まで開業し北陸地域全体が大きく活性化しています。また、4月には「OSAKA STATION CITY」に新たに「LUCUA 1100(ルクア イーレ)」が開業し、これまで以上に幅広い多くのお客様にお越しいただいています。

今回の「JR西日本グループ中期経営計画2017」(=以下、「中期経営計画」)アップデートでは、この2年間の計画の進捗と変化を中間報告するとともに、北陸新幹線に係る収入などを新たに計画に付け加えたほか、外部環境の変化も踏まえ、2015年度以降の取り組み・計画・目標を修正しました。



2年間の振り返り、経営環境の変化と今後の重点取り組み

2年間の振り返り

戦略ごとに数値目標を設定し、その到達度を定期的に測定しながら、「ありたい姿」の実現に向けてPDCA推進

基本戦略
安全・・・P25参照 CS・・・P31参照 技術・・・P7参照

事業戦略
新幹線・・・P9参照 近畿エリア・・・P11参照
西日本各エリア・・・P12参照 事業創造・・・P13参照

経営環境認識		
	大局的な環境認識 (策定時)	2年間で変化が顕在化
機会	<ul style="list-style-type: none"> 訪日観光客増加 シニア旅行者増加 グローバル化 	<ul style="list-style-type: none"> 北陸エリアの活性化 関西での都市活性化への動き、ターミナルがもつ集客力顕著化 地方創生への動き、交通政策基本法施行、観光による地域活性化等 訪日観光客急増 女性・高齢者の就業増 ICTの進化
脅威	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少 ネットワーク化 地域間格差拡大 価値観の多様化 対抗輸送機関の競争力強化 	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害の激甚化 地域間格差拡大の顕在化 労働需給の逼迫による採用難の深刻化 円安等によるコスト上昇 航空機との競争激化

今後の重点取り組み事項

3年後の目標達成に向けた取り組み
+
2018年度以降の中長期課題も見据えた取り組み

地域や外部企業とも連携し、スピード感をもってお客様価値を最大化→安全性と企業価値を向上

課題解決・機会と脅威へのチャレンジ

強化・加速させる取り組み

- 自然災害激甚化への対処
- ホームの安全性向上
- 鉄道労災の防止
- システムチェンジによる安全性・CS向上と省力化検討
- 山陽新幹線の競争力強化と魅力向上
- まちづくりと連動した線区価値の向上
- 「TWILIGHT EXPRESS 瑞風」や京都鉄道博物館もきっかけとした観光誘客と地域活性化、シニア需要の獲得
- 生活関連サービス事業や新規事業での収益拡大

トピックス

- 北陸新幹線と北陸エリアの活性化
- 新生「LUCUA osaka」
- 訪日観光客需要の獲得

トピックス

厳しい経営環境のなか、地域の活性化と当社の持続的成長につなげていくために、基本戦略・事業戦略を推進しつつ、これらをまたがる3つの戦略トピックスについても重点的に取り組んでいきます。

1. 北陸新幹線と北陸エリアの活性化

当社グループの力を結集し、地域との連携を深め、開業効果を最大化します。北陸エリアの魅力を最大限引き出し、鉄道事業・創造事業の価値を高め、地域活性化に寄与していきます。…P10参照

2. 新生「LUCUA osaka」

LUCUA1100とLUCUAの一体運営により国内最大級駅型商業モールの強みを発揮します。OSAKA STATION CITYの集客力をさらに向上させ、大阪駅を選ばれるターミナルにします。

3. 訪日観光のお客様の需要獲得

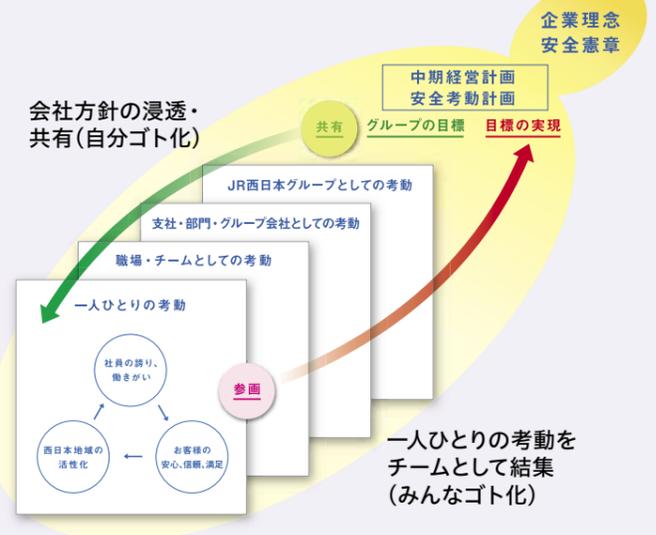
- (1) 訪日観光のお客様向け商品の拡充などによる広域観光ルートの開発・整備を推進します(西日本をもっと知っていただき、もっと旅していただくための「西遊紀行」など)
- (2) 訪日観光のお客様のご利用が多いターミナル駅・商業施設などの受入態勢の充実を図ります
- (3) グループ全体やターミナル駅周辺も含めた「まち」の魅力をこれまで以上に発信します



「中期経営計画」実現に向けた一人ひとりの考勤の結集

現場起点での一人ひとりの考勤をチームとして結集することで「中期経営計画」を推進し、目標の実現につなげていくためには、全員が目標に納得感を持ち、その実現に向けた取り組みに進んで参画することが必要です。

現在、「自分ゴト化」「みんなゴト化」をキーワードとして、いわゆる「組織開発」の考え方や手法を用いた取り組みを進めています。具体的には、社員一人ひとりが組織目標を理解・納得すること(=自分ゴト化)や、チームのベクトルを束ね一体感を醸成していくこと(=みんなゴト化)を促す職場ディスカッションを展開しています。例えば岡山支社では箇所の方針を全員参加で議論したうえで定め、後に全員で振り返る取り組みを進めています。



Voice 私の次の一歩 事例)岡山運転区の取り組み

岡山運転区長
浅井 宏樹

岡山運転区では、年2回、テーマを変えながら「自分ゴト化ミーティング」と題してディスカッションを行っています。この取り組みを通じて、箇所方針に対する理解度・納得度の高まりだけでなく、世代を越えた会話が生まれ、その表情も明るくなってきています。運転士は個々で仕事をしていますが、この取り組みをきっかけに、日常の会話において、ベテラン・若手間での成功・失敗・リスクの共有がなされるなどの機会が増えていきます。今後も相互に語り合い、学び合い、協力し合う、一体感のある職場を全員で創っていききたいと思います。

「自分ゴト化ミーティング」の様子

