

人材・働きがい

社会に提供する価値

- 人材育成・社員の働きがい向上を通じたお客様の安心・信頼
〈人材育成〉〈働きがい〉〈健康経営〉〈人材確保〉

ハイライト ダイバーシティ推進 ～多様な社員がいきいきと活躍するために～

当社では、これまで育児や介護に関わる社員が働きやすい制度の整備や、「仕事と家庭の両立支援相談室」の設置、障がい者・高齢者雇用の推進などに取り組んできました。

当社グループが将来にわたって持続的に成長していくためには、多様な社員がいきいきと活躍できる企業となることが重要です。そのためには、育児や介護などに関わる社員が活躍できる環境の整備にとどまらず、性別、年齢、人種や国籍、雇用形態など、多様な価値観・能力・背景を持つ社員が、その持てる力を十分に発揮できる環境の整備と風土づくり、すなわちダイバーシティの取り組みを推進することが必要です。

2016年3月に策定した「女性活躍に関する行動計画」達成に向け、女性学生の方を対象にした「キャリアデザインセミナー」や女性総合職を対象にした研修を実施し、女性が働く上での不安や疑問の解消と当社での様々なキャリアの理解促進につながる取り組みを新たに始めました。また、社員の多様な働き方を認め、相互に尊重する風土づくりや働き方の見直しを進めています。その例として、フレックスタイム制を活用し趣味や家族と過ごす時間を充実させる社員や、育児休職を取得し子育てに奮闘する男性社員などがいます。更に、夫婦で相互に仕事のスケジュールを調整し、家事や育児を分担しつつ仕事と家庭を両立させる社員もいます。

こうしたダイバーシティに関わる取り組みを推進することで、社員一人ひとりが充実した人生を過ごし、仕事においても活躍、成長することができます。そして、多様化する世の中やお客様の期待にお応えしていきます。

女性活躍に関する行動計画

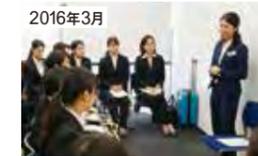
1. 計画期間2016年4月1日から2019年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- (1) 1999年の労働基準法改正後に女性社員の採用を本格的に開始したことから、社員に占める女性の割合が低い。
- (2) 多様な働き方をとする社員がその能力を最大限発揮できるよう、更なる環境整備が必要である。

3. 目標と取り組み内容

目標1 行動計画期間中に、採用者に占める女性の割合25%以上を達成する。また、このうち新卒のプロフェッショナル採用(運輸)に占める女性の割合を40%以上とする。



2016年3月
女性学生を対象とした説明会を開催

目標2 2018年度末までに、管理職及び指導者層の女性の人数を現行(2015年度末)の1.5倍以上とする。



2016年7月
総合職(女性)を対象とした研修を開催

目標3 多様な社員がキャリアを継続し成長できる環境の整備を行う。



2015年9月～10月
ワークライフバランスセミナーを開催

多様な社員を受け入れ、活かす風土づくり

2016年6月、人事部に「ダイバーシティ」を推進するチームが発足しました。これまでも、採用や人事異動、育児・介護に関わる各種制度の整備など、人事部門のそれぞれが、所管する業務の中で様々な取り組みを進めてきました。私たちのチームは、取り組みを更に推進するための社内の風土づくりや社内外への情報発信を担当しています。ダイバーシティ&インクルージョン(多様性を受け入れ、積極的に活かす)の考え方がJR西日本グループに浸透し、様々な社員がいきいきと輝きながら働き、その多様性を活かした結果、お客様や地域の皆様により価値のある商品・サービスをお届けできることをめざします。



左から 人事部 酒本 修昇、担当課長 中山 あゆみ、舟引 徹、田上 加奈子

基本的な考え方

当社は、今後、多くのベテラン社員が退職し、急速な世代交代を迎えます。このような状況の中、安全は勿論のこと、当社の持続的な成長を実現するために、社員一人ひとりが自ら学ぶ姿勢を高めるとともに、部下・後輩を育成することが上司・先輩の重要な使命との価値観を共有し、管理指導層のマネジメント能力の強化と、実務層の実務能力向上による技術継承に注力します。

一方、多様化する世の中やお客様の期待にお応えしていくためには、2016年3月に策定した「女性活躍に関する行動計画」の実行をはじめ、多様な価値観や能力、背景を持つ社員がいきいきと活躍し、その能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めることが大切です。ダイバーシティの取り組み、また、その一環としての「働き方の改革」を推進していきます。また、社員が心身ともに健やかであることが健全な事業運営に貢献するとの認識のもと、いわゆる健康経営にも積極的に取り組みます。こうした取り組みを通じて、社員のワークとライフの双方の向上といった好循環を作り出し、働きがいの向上を実現していきます。

JR西日本グループの事業運営を支えているのは「人材」です。これまで同様、社員が自ら考えて行動する「考動」を大切に、現場起点の考動を積み重ねることで職場や会社の課題解決を進めていくとともに、上記のような取り組みを通じて、社員一人ひとりが輝き、持てる能力を存分に発揮し、安全やCSの原動力となることで、企業価値の向上と持続的な成長を実現していきます。

重点実施事項

社員一人ひとりが輝くことで将来に向けた持続的な成長を実現する



推進責任者
執行役員
人事部長
藏原 潮

Plan <人材育成>技術継承と管理指導層の能力開発

Do 持続的な成長を続けるための人材育成に取り組んでいます

技術の継承

今後、当社はベテラン社員の大量退職を迎えることから、安全やCSを支える知識・技術をいかにして次の世代へ円滑に継承していくかが課題であり、これまでベテラン社員の再雇用や実習設備の整備、「実務能力標準」の策定などを通して、OJT^{*1}や集合研修による実務能力の維持向上に取り組んできました。

特に、職種と階層ごとに必要な実務上の技術や能力を標準化した「実務能力標準」に基づき個人の能力を把握し、社員一人ひとりの状況を「見える化」した上で、個々の社員に応じてOJTや集合研修を実施し、結果の振り返りと次の目標に向けた動機付けを行う「人材育成のPDCA」を進めています。



ベテラン社員と若手社員のOJT

管理指導層の能力開発

安全の実現に向けた技術・技能の維持・向上はもとより、企業としての持続的な成長を遂げていくため、管理指導層のマネジメント力強化に取り組んでいます。

具体的には、従来の新任者研修に加えて、上位の階層に昇進する前に、上位職に求めるマネジメント能力について学ぶ集合研修を実施しています。この研修では、上位職での課題の捉え方や判断方法、周囲のメンバーに対する働きかけ方を疑似体験するとともに、自分の強み・弱みを客観的・定量的に把握します。研修後は、学んだことを行動目標として設定し、日々のOJTの中で上司の支援や面談などによるフォローを受けながら実践し、管理指導層に求められる能力を高めていきます。



管理指導層に対する研修

*1 OJT: On the Job Trainingの略。職場の上司や先輩が、部下や後輩に対して具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動

Plan **〈働きがい〉ワーク・ライフ・バランスの充実**

Do **多様な社員が活躍できる環境づくりに取り組んでいます**

働き方の改革

社会環境の変化がスピードを増す中で、当社が持続的に発展していくためには、当社で働く仲間の力や可能性を最大限引き出し、企業価値の向上につなげていくことがとても重要です。限られた時間内で成果を出す、一人でできないことは仲間とシェアする、多様な働き方を認め尊重するといった「働き方の改革」が必要との価値観を改めて共有し、上司のマネジメントスタイルの変革、長時間労働の縮減、社長メッセージの発信など効率的な働き方の推進に取り組んでいます。

育児と介護への支援

育児や介護に携わりながら働く社員も、能力を発揮して活躍することができるよう、仕事と家庭の両立を支援する制度の充実を進めています。具体的には、育児に関わる短日数勤務制度^{※1}や保育所利用補助、介護に関わる休暇などがあります。また、制度を利用しやすい雰囲気づくりにも取り組んでいます。



- 育児**
- ワーク・ライフ・バランス サポートBOOKの配布
 - 妊娠・出産・育児休職・復帰後の手続きのリストなどを掲載した「子育て支援リーフレット」の配付
 - 育児休職中・復職前の上司による面談の実施
 - 育児休職中の社内ポータルサイトの閲覧サービス実施

- 介護**
- 介護休職制度
 - 介護予防にかかわる休暇制度

「仕事と家庭の両立支援相談室」を本社・支社に設置

仕事と家庭の両立にかかわる主な取り組みや制度

Plan **〈健康経営〉能力を発揮できる社員づくり**

Do **心身ともに健康で適切な職場環境づくりをサポートしています**

社員が自ら健康管理に取り組む風土づくり

「社員が心身ともに健やかであることが健全な事業運営に貢献する」との認識のもと、当社では、健康増進センターに産業保健スタッフを配置し、各職場と連携して、こころと身体の健康増進に取り組んでいます。

身体の健康については、人間ドックの受診率向上や健康診断後のフォロー、特定保健指導^{※2}に取り組むことにより病気欠勤者の削減をめざしています。

また、こころの健康については、未然防止に向けたセルフケアや風通しのよい職場づくりのほか、ストレスの程度の把握とその結果にもとづいた迅速なフォローに取り組むとともに、早期発見と適切な対応のため管理指導層への教育を実施しています。



ポシブル医科学^{※3}による健康セミナー

※1 短日数勤務制度：仕事と育児の両立支援を目的に1ヶ月に2日間または4日間、休日を指定する制度
 ※2 特定保健指導：糖尿病、高血圧症、脂質異常症などの生活習慣病予防のために、40歳から74歳までを対象として実施される健診と保健指導
 ※3 ポシブル医科学(株)：主にリハビリ特化型デイサービス事業を展開するJR西日本のグループ会社

私の次の一歩

仕事も家庭も理解しあえる風土をめざして

共働きで仕事と家庭の両立をめざしていますが、不安や葛藤は常にあります。それでも、子どもの憧れでありたい、社会の役に立ちたいという思いがあって仕事を続けていますので、それぞれが目的に向かって仕事の効率を上げる努力をしています。勿論、両親に協力してもらうこともあります。

また、フレックスタイム制のコアタイム廃止で子供の急な発熱などに対処しやすくなりました。ただ、制度の整備以上に、社員がお互いの家庭も理解しようとする風土が徐々に根付いてきたことが、両立を支えてくれていると感じます。私たち夫婦も、この風土づくりに貢献していきたいと思っています。



(左)営業本部 渡壁 なぎさ
(右)総合企画本部 近藤 創

私の次の一歩

社員の方との信頼関係を大切にしています

広島エリアの社員の健康づくりを支援しています。近年は、身体だけではなく、こころの健康にも力を入れており、様々な職場に向かいこころの健康教育を展開しています。

仕事を進める上で大切なことは、社員の方との信頼関係だと考えており、部下の保健師が社員の方から相談を受けたと聞くと大変うれしく感じます。これからも社員が生活改善に役立つ健康情報を分かりやすく提供するとともに、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、心身の健康面で不安なときには相談してみようと思ってもらえるような存在でありたいと思います。



生活改善に役立つ健康情報を分かりやすく提供
 広島健康増進センター 看護師長 内田 律子(中央)と保健師の皆さん

Plan **〈人材確保〉事業運営に必要な人材の確保**

Do **厳しい採用環境下でも必要な人材確保に取り組めます**

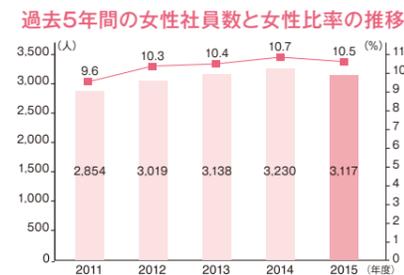
多様な人材が活躍できる環境づくりに向けた人材の確保

厳しい採用環境の中、多様な人材の確保に向けて、新卒採用のほか、契約社員を対象とする社員採用や経験者の既卒採用、定年を迎えた社員の再雇用、外国人採用、障がい者に適した職域の創出と雇用を行っています。障がい者雇用については、法定雇用率を上回る2.5%(2016年6月時点)を実現しています。

必要な人材確保にあたっては、当社で働くことを希望する方に、当社で働くことを通じた自己実現を意識していただけるよう、当社の価値観や様々なキャリア、多様な働き方を支援する制度などについて積極的に説明し、理解を深めていただく機会を充実させました。2016年度新たに就職活動をする女性学生の方を対象に、働く上での不安や疑問を解消していただけるよう「女性のためのキャリアデザインガイド」を配付し、「キャリアデザインセミナー」を開催しました。



2016年度入社式



CHECK&ACTION

CHECK

社員一人ひとりの成長と、働きがいの持てるいきいきとした職場づくりを推進

〈人材育成〉

企業として持続的な成長を実現するためには、管理指導層のマネジメント力の向上が必要だと認識しました。

〈働きがい〉

育児や介護中の社員だけに関わる取り組みではなく、全ての社員に有効な施策として展開していくことが必要です。

〈健康経営〉

社員の心身の健康を維持向上するための取り組みを進め、特に各職場における管理指導層の理解促進が進みつつあります。

〈人材確保〉

厳しい採用環境のもと、新卒に限らず、中途採用やシニア再雇用など、多様な採用を行い、必要な人材を計画どおり採用しました。

ACTION

社員一人ひとりが輝くことで、将来に向けた持続的な成長を実現していきます

〈人材育成〉

管理指導層の能力開発に向けて教育体系を整備し、研修を実施したところ、多くの気付きを得たと好評です。この取り組みを定着させ、将来の厳しい経営環境下においてもリーダーシップを発揮できる人材を育成します。

〈働きがい〉

「女性活躍に関する行動計画」を策定するとともに、人事部内に設置したダイバーシティを推進するグループを中心に、「働き方の改革」にかかわる啓発や情報発信に積極的に取り組んでいます。これにより、多様な価値観・能力・背景を持つ社員がいきいきと働き、能力を発揮できる企業をめざしていきます。

〈健康経営〉

心身の不調や病気による休職の未然防止にとどまらず、社員自ら健康管理に取り組むことをサポートし、心身とも健やかに生活し、働くことができるよう、健康増進の取り組みを展開していきます。

〈人材確保〉

採用活動時に当社の価値観やキャリアの理解を深める機会を充実させていきます。

私の次の一歩

日々チャレンジしながら成長していきます

JR西日本本社ビル敷地内の樹木剪定や花壇の手入れ、庭園内の除草などの緑化整備を担当しています。特にビル入口の花壇は会社の顔になるので、本社ビルの清掃を担当している同僚と協力しながら、丹念に整備しています。また、ビルを利用される皆様や付近を通行される方々のご迷惑にならないよう、安全衛生上、作業時期や時間帯に配慮しながら進めています。

「仕事で、「きれいにされていますね」というお声をいただくこともあります。皆様に「無意識の心地よさ」を感じていただけるよう、先輩社員から技術を学び、日々チャレンジしながら成長していきたいです。



(株)JR西日本あいウィル^{※4} グリーン・アグリ事業部 松阪 卓

※4 (株)JR西日本あいウィル：障がい者の職域拡大と自立、社会参加を目的とするJR西日本グループの特例子会社