



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
 〈ダイバーシティ推進と働き方改革〉〈健康経営〉〈人材育成〉〈人材確保〉

基本的な考え方

社員一人ひとりの力により、JR西日本グループの事業運営は支えられています。経営環境が著しく変化し続ける中、人材育成を通じて個々の能力伸張を促し、その力を適材適所で発揮することにより、組織としての生産性向上、成長につなげるため、特に、鉄道オペレーションを担う各専門分野の実務能力向上・技術継承、職場運営のキーマンである管理指導層のマネジメント力向上、将来の経営を担い得る人材の育成に力を入れています。

また、経営的な視点から社員の健康づくりをサポートする「健康経営」、「ダイバーシティ推進」として子育てや介護と仕事を両立させる社員のキャリアアップを応援する取り組み、障がいの有

無に関係なく力が発揮できる仕事や職場づくりなど、多様な社員がいきいきと活躍できる環境づくりにも力を入れています。さらに、「働き方改革」を進めることにより、柔軟な働き方を可能とするなど、社員一人ひとりが、仕事とプライベート双方において、より一層の充実感を得られる方向性を模索しています。

個々の社員が現場起点で考動を積み重ね、時には果敢に挑戦することにより、さまざまな価値を生み出し、お客様や株主の皆様のお期待にお応えし、そして、社員が仕事への誇り、働きがい、さらには自らの成長を感じ満足を得るといった、好循環を繰り返す、当社グループの持続的発展につなげていきます。

推進責任者
 執行役員
 人事部長
藏原 潮



Plan ダイバーシティ推進と働き方改革

Do 多様な社員がいきいきと活躍できる環境の整備と風土づくり

生産年齢人口(15歳以上65歳未満)の減少が続く日本では、女性、障がい者、高齢者、外国人など多様な人材の活用が必要不可欠です。当社は、多様な社員がいきいきと活躍できるダイバーシティと働き方の改革を推進し、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、成長することで、多様化する社会ニーズやお客様の期待にお応えしていきます。

！ハイライト1

多様な社員がその能力を発揮できる環境づくり

私たちは、性別、年齢、人種や国籍といった比較的目的に見える違いだけでなく、価値観、能力、考え方など、内面的な特性も含め、それらを「個性」ととらえ、豊かな個性を持った社員一人ひとりが、その力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる企業となることを目指し、そのための風土・環境づくりに力を入れています。例えば、いきいきと働いている社員の社内誌での紹介や、育児休職中の社員を対象に、復職に向けたセミナーの実施などを行っています。また、障がい者の職域拡大と自立、社会参加を後押しするために、特例子会社である(株)JR西日本あいウィルの事業領域拡大も行っていきます。



育児休職中の社員を対象としたセミナー

社長メッセージを発信し、働き方改革の意義、価値観を共有

当社が目指す「ダイバーシティ」の実現には、限られた時間内で成果を出す、一人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などの「働き方改革」も重要です。当社では、社長メッセージの発信などで、社員が「働き方改革」の価値を改めて共有するとともに、ICTを活用して働く場所や時間の制約をできる限り取り払った「テレワーク」の試行を本社内で始めました。また、各職場においてもそれぞれ取り組みを進めています。例えば、相互にサポートする体制作りの一環として、業務の進捗や悩みを共有することを目的としたミーティングの実施、課やグループの垣根を越えて気軽にコミュニケーションがとれるスペースの設置などを行った職場もあります。



テレワークを活用する社員



コミュニケーションスペース

💡 成長への意欲を持って日々働ける職場です

JR西日本の支社やグループ会社の広報誌や駅等でご利用いただく各種申込用紙などの印刷・製本をしています。私と同じように聴覚に障害を持つほかのメンバーとサポートし合い、毎日チームワークで仕事をしています。職場には健常者もいますが、その多くが手話を自主的に学んでいて、コミュニケーションで困ることはありません。今後も経験を積み、先輩ができた時には仕事を分かりやすく教えられるよう、伝える技術も磨いていきます。さらに成長するため、アビリンピック^{※1}にもチャレンジします。



製本作業



(株)JR西日本あいウィル 大城 一記

💡 制度を活用しながら、思いやりを持って働いていきます

2人の子どもの出産・育児休職を経て、現在、駅で勤務しています。復職当初、仕事と家庭の両立への不安が大きかったのですが、短時間勤務制度^{※2}を活用したり、運転士をしている夫とよく話し合っただけで家事や育児を分担したり、上司に細かく状況を相談することで、不安を減らしていきました。今は短日数勤務^{※3}をしながら、泊まり勤務をしています。任された仕事にきちんと取り組むことはもちろん、別の業務にも挑戦し、仲間に思いやりを持って働けるように成長していきたいです。



お客様へのお声掛け



姫路駅 運輸管理係 遠藤 綾希子

※1 アビリンピック：「全国障害者技能競技大会」の通称。障害のある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的としている
 ※2 短時間勤務制度：仕事と育児の両立支援を目的に、子どもが3歳になるまで1日の労働時間が6時間となる制度
 ※3 短日数勤務制度：仕事と育児の両立支援を目的に、子どもが小学校3年生まで1カ月の労働日数を一定数減らすことができる制度

Plan <健康経営>安全を第一に、社員の健康づくり

Do 社員の健康維持・増進に貢献します

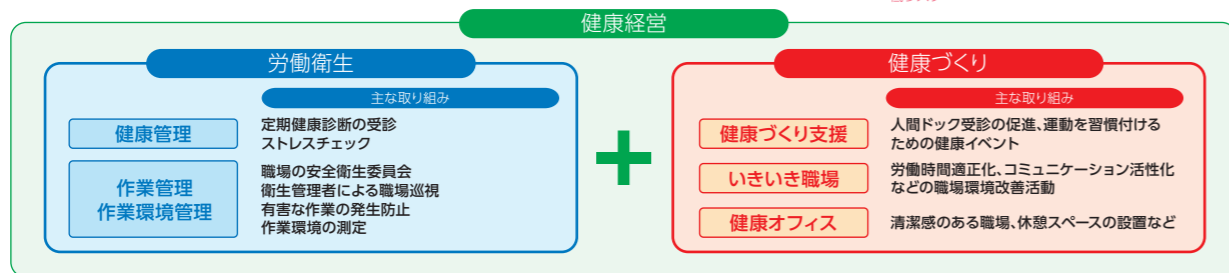
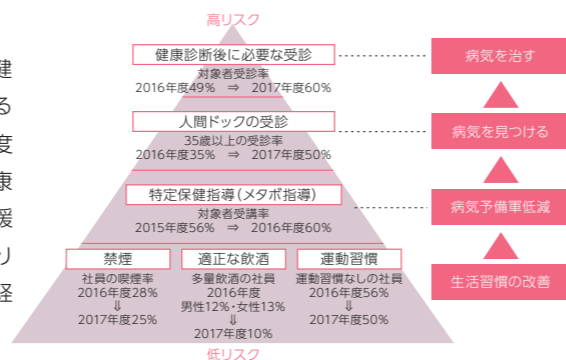
少子高齢化の日本では、働く人の健康維持・増進や健康寿命延伸が社会的な課題となっています。安全第一を掲げる当社では、「社員が心身ともに健やかであることが健全な事業運営に貢献する」との認識の下、健康増進センターに産業保健スタッフを配置し、各職場と連携して、ここからだの健康増進に継続的に取り組んでいます。

！ハイライト2

経済産業省「ホワイト500」に認定されました

経済産業省は、従業員と連携して健康づくりに取り組むなど優良な「健康経営」を実践している企業を、2020年までに500社を認定し顕彰する「ホワイト500」をスタートさせました。当社は、その初年度となる2017年度の認定法人として認定されました。今後も社員一人ひとりが取り組む健康のための行動や、職場全体によるいきいきとした職場づくりを会社が支援する取り組みを進めていきます。労働安全衛生法に定める労働衛生の取り組みに加え、ここからだの「健康づくり」を進めることで、当社の健康経営の取り組みを充実させていきます。

からだの健康づくりに関する取り組みと目標



健康への意識を高めることで、自他の安全を守っていきます

福井運転センターでは定期健康診断の結果、肥満度が支社平均より高いことが分かり、お客様の命をお預かりする乗務員が、自身の健康管理ができていないことに危機感を募らせました。そこで、従来実施していた体組成計を用いた測定会に体力握力測定等に加え「アチ体力測定・健康相談会」として実施したところ、職場内の約7割の社員が参加しました。体内年齢等の測定結果が日常会話の話題にのぼり、社員間のコミュニケーション向上につながるという効果も生まれました。



福井運転センター 総括助役 里野 明央(左) 金沢健康増進センター 保健師 水貝 聡美(右)

今後お客様に安心・安全を提供するため、ともに健康管理や体調管理に取り組んでいきます。

健康を大切にする風土づくりに期待しています

JR西日本は「ホワイト500」の認定により、健康経営の本格的なスタートラインに立ったと言えます。すべての社員の健康とすべての職場のあり方が総和となって、サービスの質を左右する重要な空気感としてお客様に伝わります。一人の社員が健康になることは、自身と家族はもとより、職場の仲間の健康にもつながり、それがお客様の笑顔を通して地域や社会への貢献となります。今後、社員・職場・会社全体に至るまで、心身にわたる健康を重んじる風土を根付かせていくことを祈念します。



(株)産業医大ソリューションズ エグゼクティブ・コンサルタント/ 医師 黒木 弘明 様

会社発足30周年を迎え、新しいJR西日本のシンボルとして新制服を導入

次世代に向けた新しいJR西日本の姿を表したシンボルとして、旧制服のコンセプトである「安心感」「信頼感」に加えて、「安全」「先進性」「ハイグレード」を兼ね備えた新制服を2017年4月より導入しました。新制服の導入にあたって、安全性を高めつつ社員の意見を随所に取り入れ、改善を行いました。視認性の向上で安全に作業ができるように、また通気性や伸縮性の向上でより快適に着用できるように、機能性の改善を実現しています。



Plan <人材育成>技術継承と管理指導層の能力開発

Do 日々の業務を通じて持続的な成長を可能にする環境づくり

技術の継承

今後、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把握を行い、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、各職場や階層を支える管理指導層のマネジメント力強化に向けてグループ会社も含めて取り組んでいます。

この研修では、上位の階層に昇職する前に、疑似体験を通じて自分の強みや弱みを客観的、定量的に把握することで、上位職に必要な能力を体系的に理解します。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

Plan <人材確保>当社グループの持続的発展を担う人材の確保

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

多様なチャネルからの採用で、幅広い人材を確保

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、外国人採用など多様なチャネルからの採用を実施しています。障がい者雇用については、障がい者に適した職域の創出を行い、法定雇用率を上回る2.58%(2017年6月時点)を実現しています。新卒者には、当社の価値観やさまざまなキャリア、多様な



入社式での社歌斉唱

働き方を支援する制度について説明し、理解を深めていただく機会を充実させました。特に女性学生には、ガイドブックの配布やセミナー開催により、当社で女性が働く姿を一層イメージできるように努めました。

私の次の一歩

地域の皆様とのつながりを感じながら、日本の魅力を世界に向けて発信していきます！

ベトナムで暮らしていた時から鉄道のもたらす利便性は経済発展につながると感じていました。留学で日本に来て、鉄道の安全性と快適性を実感し、入社を決めました。最初に配属された関西空港駅では、最前線で日本を訪れる海外のお客様の動向やニーズを学びました。今は「瑞風」の販売促進の仕事を通じて、地域の皆様とのつながりの大切さを学んでいます。今後は、海外からのお客様にも「瑞風」の旅を楽しんでいただけるようサービスの充実を進め、「瑞風」と共に日本の魅力を世界に向けて発信していきます。



営業本部 瑞風推進事業部 グエン ルオン

CHECK 全社員に向けた働き方の改革を展開

働き方改革について、社長メッセージの発信等を通じて「働き方改革」の価値の共有が進み、機運が高まりつつあります。また、健康経営の取り組みを進めることにより、社員一人ひとりの意識や行動が変化しつつあります。

人材育成については、管理指導層の教育体系を整備しました。今後は各専門分野の実務能力向上・技術継承が必要です。人材確保は厳しい採用環境下で計画どおり採用しました。

ACTION 多様な社員がいきいきと働くための啓発・情報発信を推進

「ダイバーシティ推進」や「働き方改革」にかかわる啓発や情報発信に積極的に取り組むなど、すべての社員がその能力を最大限に発揮し、成長し続けるための施策を展開します。心身の不調や病気による休職を未然に防止するため、社員一人ひとりが取り組む健康のための行動や、いきいきとした職場づくりをサポートすることで、健康経営の取り組みを展開していきます。

管理指導層のマネジメント向上を進めるとともに、各専門分野の実務能力向上・技術継承の仕組みを再整備します。当社の価値観やキャリアなどの理解をさらに深める機会を充実していきます。

※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、その仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・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