

価値創造を支える基盤

人財・働きがい

特に関係するゴール

- 4. 質の高い教育をみんなに
- 5. ジェンダー平等を実現しよう
- 8. 働きがいも経済成長も
- 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう



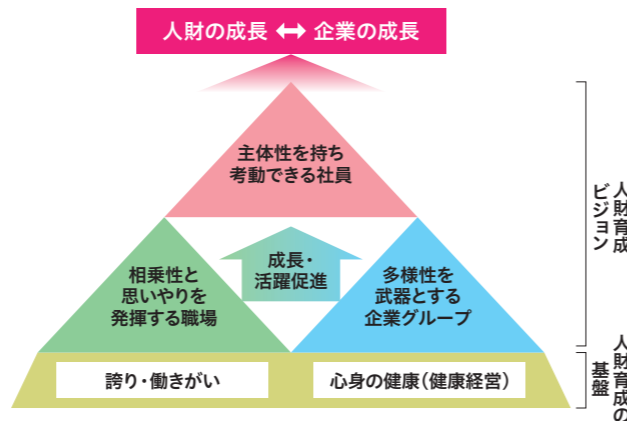
▶ 「人財・働きがい」に関する取り組みの詳細 <https://www.westjr.co.jp/company/action/training/>

JR西日本グループの「人財育成ビジョン」

「中期経営計画2022」において『人財と働きがい』を重要な経営基盤として位置づけ、グループ全体で人財育成に取り組むことを宣言し、「人財育成ビジョン」と「人財育成の基盤」を将来のありたい姿として掲げました。

「人財が育つことで企業が成長し、企業が成長することで人財が育つという連鎖」を作り出し、お客様や株主の皆様ごの期待にお応えする好循環を繰り返すことで、将来にわたる当社グループの持続的な成長に貢献できる人財の育成に取り組んでいます。

■ 人財育成の将来のありたい姿



2020年度の活動ハイライト

- 多様な働き方に対応した研修および教育のオンライン化
- ストレスチェックの見直しを契機とした職場環境改善の推進
- 性的マイノリティへの理解を促す活動の実施と社員の働きがいを高める制度の充実

今後の課題

- 社員の主体性をさらに引き出す教育体系の構築とICTの効果的な取り入れによる研修・教育の磨き上げ
- 「中期健康経営計画」の達成に向けた各種指標の見える化と活用の推進
- 多様な背景を持つ社員が最大限力を発揮するための仕組みの整備と風土の構築

人財育成の取り組み

人財育成の将来のありたい姿の実現に向け、各職場でのOJTを基本に、集合研修や自己研鑽などを組み合わせて、一人ひとりの成長を促しています。

研修のオンライン化による多様な働き方への対応

コロナ禍を契機に研修の運営方法を見直し、従来社員研修センターにて宿泊型で実施していた研修の一部をWeb会議サービスによるライブ型の研修やeラーニングシステムによるオンデマンド型の研修へとオンライン化しました。オンライン化により、職場や自宅からの研修受講が可能になり、育児などさまざまな事情で宿泊型の集合研修への参加を見送っていた社員も研修を受講できるようになりました。

実際に受講した社員からは、「遠方から研修に参加がしやすくなった」、「オンライン研修でも、対面の研修と遜色ない」との評価を受けています。



管理指導層のマネジメント能力の開発

社員一人ひとりの主体性を引き出し、成長を積極的に支援することが求められる管理指導層に対して、昇進前からマネジメントを学ぶ研修を実施しています。2020年度は当社グループ全体で943名が受講しました。

この研修では、上位職における課題のとらえ方や判断方法、周囲に対する働きかけ方を体験するとともに、自分の強み・弱みを客観的・定量的に把握します。研修後は、把握した強み・弱みを踏まえた行動目標を設定し、1年間にわたりOJTにおける上司の支援や面談などによるフォローを受けながら、一人ひとりの到達目標を見据えた能力開発を推進しています。

健康経営の推進

社員の健康を重要な経営資源ととらえ、健康の維持・増進を支援することで、企業の生産性や価値の向上を目指す「健康経営」に取り組んでいます。具体的には、2018年度より中期(5ヵ年)における「目標値」と「重点取り組み」を「中期健康経営計画」として策定し、取り組みを進めています(34ページ参照)。

2021年3月には、「健康経営」を戦略的に実行している優良な企業を認定する健康経営優良法人(大規模法人部門)として、3回目の認定を受けました。今後も、社員のメンタルヘルスケアに取り組むとともに、「健康経営」の取り組みを進めていきます。

病気の未然防止

2020年度はコロナ禍による医療機関への受診控えの影響な

どにより、「紹介状返信率」や「人間ドック受診率」は前年度比で悪化しました。一方、「特定保健指導」については、職場の管理者や産業保健スタッフによる声掛けをはじめとした指導対象者へのフォローの成果もあり、前年度比で大きく改善しました。

ストレスチェックの見直しによる職場環境改善の推進

当社では、ストレスチェックと社員意識アンケートの結果を組み合わせ、職場環境の活性化の状態を判定し、職場環境改善を推進してきました。2020年度よりストレスチェックのチェック項目を当社独自のチェック項目(57項目)から厚生労働省が推奨するチェック項目(80項目)に変更し、一般的な手法で職場環境の活性化の状態を判定することが可能となりました。

ダイバーシティの推進

「人財育成ビジョン」の「多様性を武器とする企業グループ」の実現に向け、それぞれに背景や事情を持つ多様な社員がそれぞれの強みを発揮し続ける状態を目指し、取り組みを進めています。

女性活躍と次世代育成に関する取り組み

多様な背景を持つ社員が柔軟に働くことのできる制度や研修環境の提供、男性の育児参画の促進などに取り組んでいます。社会が急速に多様化する中、多様な社員が生き生きと働き、キャリアアップできる環境づくりを一層進めていきます。

2020年度は女性社員とその上司向けに「キャリアデザイン研修」を実施し、合わせて110名の社員が参加しました。

■ 女性活躍および次世代育成に関する行動計画(2019年度-2021年度)

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。
目標2	2021年度末までに、管理職および指導者層の女性の人数を現行(2018年度末)の1.5倍以上とする。
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。
目標4	2021年度末までに、男性の育児休職取得率を15%にする。

多様な働き方を理解し認める雰囲気広がっています

近畿統括本部 吹田総合車両所 京都支所 助役 **東 圭佑**

第2子誕生を機に、約1カ月半、2歳の長女の育児のため育休を取得しました。妻の出産入院前から休み始めましたが、コロナ禍で娘をどこにも連れて行ってあげられず、どうやって過ごそうかと考えながらの日々でした。妻の出産後は2人の子とも苦労しながらも充実した日々を過ごしました。

助役という立場で休職することの不安は、仲間のサポートで軽くなり、支えてくれたことにとても感謝をしています。職場では、この1年で4名の男性社員が育休を取得し、多様な働き方を理解し認める雰囲気が広がってきていることを実感しています。今後も育休取得を検討している男性社員の後押しをしていきます。



LGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組み

2020年度は全社員を対象とした性的マイノリティに対する理解啓発のための教育の実施や、LGBTQなどへの理解者であることを表明する「ALLYステッカー」の配付を実施しました。

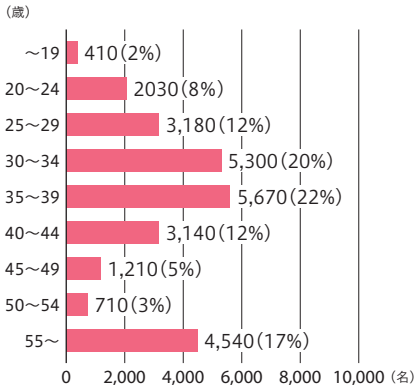
また、社員の同性パートナーに対して、結婚に相当する関係と認められる場合、配偶者の関係に準じて各種制度を適用できるように社内制度を改正したほか、社内外の相談窓口も設置しました。



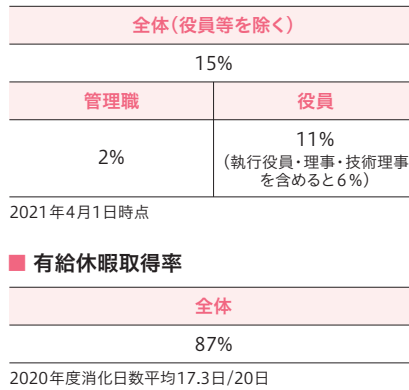
価値創造を支える基盤

人財・働きがい

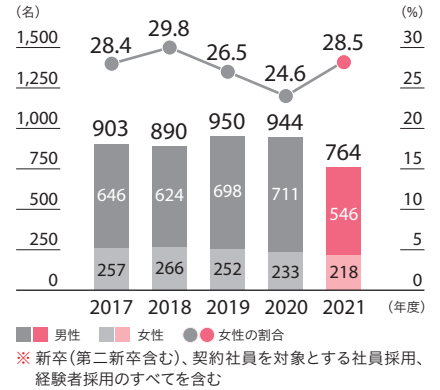
社員の年齢構成 (2021年4月1日現在)



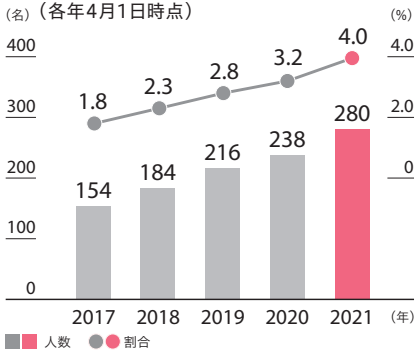
女性の割合



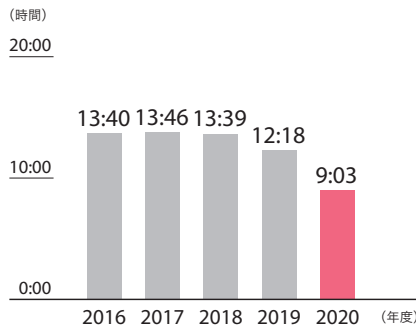
男女別採用者数および女性の割合の推移*



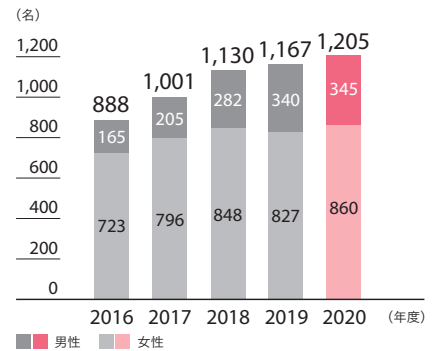
管理職および指導者層の女性人数および割合



月平均残業時間



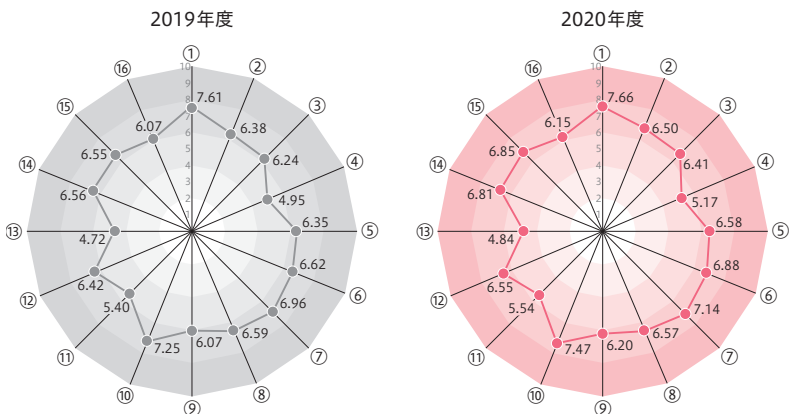
育児休職適用数の推移



2020年度社員意識アンケート

社員の働きがいに関する状況を把握する一つの方法として2008年より全社員を対象にアンケート調査を実施しており、アンケート調査の結果も参考に「働きがいと誇りの持てる企業づくり」に取り組んでいます。

各組織の状況を踏まえ、組織における自律的な課題の抽出や必要な取り組みの実行を促すことを目的として、アンケート結果について組織ごとにデータを整理し、それぞれにフィードバックを行っています。



- ①仕事への誇り・使命感 ②仕事のやりがい・達成感 ③主体性・考動する力
- ④心身の活力 ⑤職場の取り組みへの参画 ⑥ワーク・ライフ・バランス
- ⑦CSマインドの醸成 ⑧職場風土(相乗性・思いやり)
- ⑨技術継承・能力向上のための取り組み ⑩上司とのコミュニケーション
- ⑪正当な評価・報酬 ⑫能力向上のための機会 ⑬現場情報の施策への反映(現場起点)
- ⑭経営方針(中計等)の浸透・共有した行動 ⑮会社への誇り ⑯多様性・働き方改革

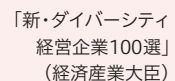
社外からの評価

「人財育成ビジョン」に掲げる「多様性を武器とする企業グループ」を目指し、仕事と育児の両立を支援する制度の整備や、LGBTQなどの性的マイノリティに関する理解促進の取り組みなど、多様な人財がその能力を最大限発揮し活躍できる環境、体制づくりや、風土の醸成に努めています。

現在、社外から受けている表彰、認定の主なものは以下のとおりです。



「子育てサポート企業」
(厚生労働大臣)



LGBTQなど
性的マイノリティ
取り組み評価指標
「PRIDE指標2020」
最高評価「ゴールド」