



人材・ES (働きがい)



社員一人ひとりが「働きがい」を高め、自ら考えて行動し、それぞれの能力を最大限発揮することが、安全性やサービスを向上させる原動力であり、お客様の安心や信頼につながっていくものと考えています。

「企業理念」にも「技術・技能の向上」及び「働きがいと誇りの持てる企業づくり」を定め、その実現に取り組んでいるところです。

具体的には、労働基準法等の法令遵守はもちろんのこと、技術継承の観点から必要な人材を多角的に確保するとともに、公正・公平な人事制度の整備・運用に努めつつ、技術力のある人材の育成を行っています。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

こうして社員の「働きがい」の向上を図ることにより、安全を最優先する企業づくりを進めていきます。

執行役員 人事部長 来島 達夫

平成19年度重点取り組み事項・実績と
平成20年度重点取り組み事項はこちらへ

P72



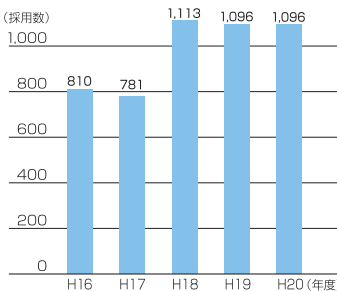
人材確保

将来にわたり安全を確保するためにも、当社では、責任感と使命感を持ち、チャレンジ精神に富んだバイタリティのある人材を求めており、その確保が会社の将来を左右するとの認識のもと、絶えず様々な施策を追求しています。

採用形態の多様化

少子高齢化の進展にともない、人材の確保は当社にとっても喫緊の課題です。平成18年度より、契約社員の意欲向上を図るため、契約社員を対象とする社員採用を行うとともに、ベテラン社員の知識と経験を活かすため、一定の基準を満たす定年退職者をシニア社員として再雇用することとしました（平成19年度実績：契約社員の社員採用約100名、シニア社員採用約80名）。また既卒採用として、平成20年度より、他企業で活躍した実績のある方々を対象とした経験者採用、並びに平成21年度新規採用に向けた第二新卒採用を実施しています。

■新規採用数の推移



■平成19年度実績

契約社員の社員採用	約100名
シニア社員採用	約80名

障がい者雇用

これまでもノーマライゼーションの理念に基づき、障がい者の雇用に努めており、法定雇用率を上回る雇用を実現してきました。グループ全体としてさらに障がい者の職域を拡大し、自立と社会参加を支援するために、平成19年10月にいわゆる「特例子会社」をめざす新会社「(株)JR西日本あいウィル」を設立しました。平成21年4月の本格的な事業開始に向けて現在準備を進めています。尼崎にバリアフリーなど働く障がい者に配慮した新社屋を建設する予定にしており、「誰もが笑顔になれる」会社をめざします。



新社屋完成イメージ



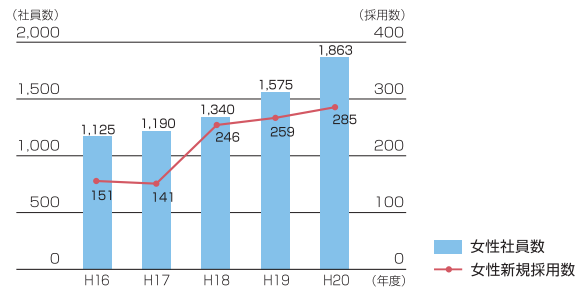
(株)JR西日本あいウィルの事業開始にむけて、スタッフが手話教室に通い、そこで勉強したことを「手話勉強会」で水平展開しています。

COLUMN

女性社員の活躍する場の拡大

平成11年の労働基準法等の改正（女性の深夜業規制の解消等）に伴い、すべての職種で男女を問わず採用を開始し、必要な設備を整備しつつ女性の職域を拡大してきました。女性の社員採用は年々増加しており、平成19年度は259名を新規採用しました。また、女性の管理層の人数も増えています。

■女性社員及び新規採用数の推移



お客様とふれあう仕事がしたくてこの会社に入り、駅、車掌を経て、今は運転士をしています。なりたての頃は女性の運転士の数もまだ少なく、戸惑いもありましたが、先輩から色々な体験談を聞き、自らも経験を重ねることで、段々仕事が好きになり、同時に自信もついてきました。仕事では常にお客様のことを考え、揺れの少ない運転やホーム等でのわかりやすいご案内を心がけています。お客様からお褒めの言葉をかけていただくことが励みになっています。今年はいじめて見習いの運転士を教えることになりました。女性の後輩も増えており、自分が道を切りひらくつもりで、運転士の仕事を続けたいと思います。



京都電区 運転士
荒川 里美



鶴橋駅 駅長
小木曾 友賀

1日に11万人のお客様にご利用いただく鶴橋駅。安全に安心してご利用いただけているか、お困りのことはないか、お客様への目配り・気配りは欠かせません。そのためには、駅で働く全ての社員が自主的、自発的に行動することが大切です。駅長として、社員の姿を見て、話を聞き、アドバイスすることを心がけています。また、あいさつや声かけなどでコミュニケーションを活発にし、明るく前向きな雰囲気づくりに努めています。家庭では2児の母。これからも、仕事と家庭を両立しながら、モットーである「みんなが元氣よく輝ける駅」を実現していきたいと思っています。

人材育成

知識と経験が豊富なベテラン社員が大量退職していく中、「安全を最優先する企業風土の構築」に向け、安全を支える人材の育成、円滑な技術継承を推進していくことが非常に重要であると考えています。

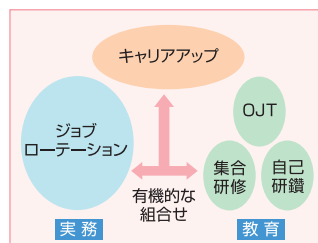
きめ細かい研修体系

新入社員や新任管理者など、それぞれの階層ごとに求められる役割や基本知識の習得を目的として、各種階層別研修を実施しているほか、新規の乗務員養成や、その後の定期的なフォローなど、職種ごとに求められる知識・技能を習得するための職能別研修を実施しています。

また、「鉄道安全考動館」を開設し、過去の事故から得られた教訓を体系的に学べる安全教育を、各種集合研修の際にあわせて実施しているほか、自己研鑽としても活用できる仕組みとしています。

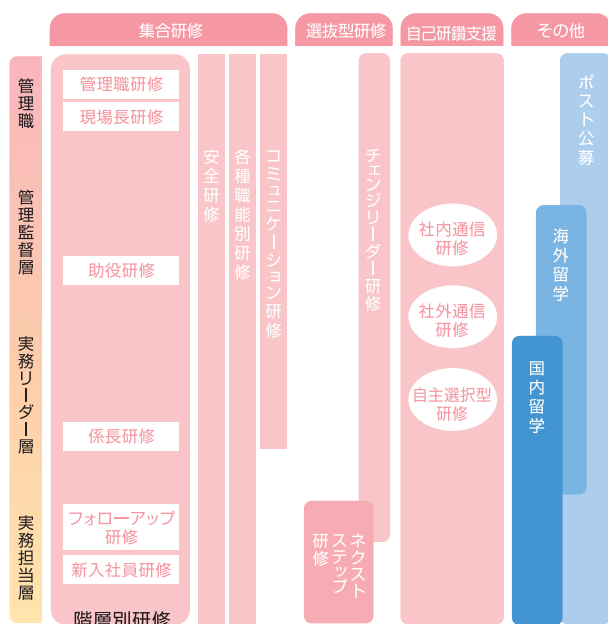
さらに、意欲・行動力のある若手社員が、より一層能力を発揮し活躍できるよう、次期リーダー層の育成体系を整備しています。なお、研修のほかにも、自己研鑽への支援として、社内及び社外通信研修、自主選択型研修等を実施し、社員が積極的に学べる仕組みを構築しています。

■人材育成のイメージ



新入社員研修

■研修体系



社員のキャリア開発支援

チャレンジ精神に富んだバイタリティのある人材の育成や社員の意欲向上のため、以下のような様々な仕組みを設けています。

ポスト公募制度	チャレンジ精神に富んだ社員の育成と、適材適所の人事運用を目的に、会社の提示するポストに社員が応募し、人選を経て配置する制度を設定 (例:特例子会社設立プロジェクト 5名)
ネクストステップ研修	将来の鉄道を支える若手社員を次期リーダー層として育成することを目的に、選抜型の研修を実施 (平成20年度実績 約180名)
チェンジリーダー研修	将来の経営者の早期選抜育成を目的に実施(研修を通じて経営上の課題解決に向けた施策の提言を実施) (平成20年度実績 約40名)
国内留学制度	意欲ある若手社員に対し、広い視野と幅広い教養の習得と人的ネットワークの形成を目的に、国内の大学又は大学院への留学を実施 (平成20年度実績 約10名)
海外留学制度	経営に資する人材の育成の一環として、経営能力、最先端技術、高度な専門知識等の習得を目的に、海外の大学院等への留学を実施 (毎年2名程度)
社内ベンチャー制度	社員の事業意欲の向上及び新規事業領域の拡大を目的に、社員の斬新なアイデアの募集、事業支援等を実施

海外留学制度を利用し、英国の大学院で2年間、「Urban Computing」を学びました。人の流動を分析して券売機やエレベーターなどの配置に反映するというもので、今後の駅づくりに活用できればと考えています。この新しい学問に興味があり留学に挑戦したのですが、学問は当然ながら、留学の最大の成果は、異なる価値観を持つ人々とのコミュニケーションの重要性を学び、身につけられたことです。相手の立場を理解したうえで思いを正確に伝える能力は、どんな仕事にも必要です。「ポスト公募制度」に応募して配属された現在の業務でも、様々な観点から留学の成果を実感しています。



総合企画本部 IR担当
古堅 俊光

働きがいの向上

専門職の設置

安全を支える技術の向上 (教育指導体制の充実、専門職の設置)

福知山線列車事故以降、安全性向上の取り組みとして、教育指導体制の充実を図りました。また、ベテラン社員が大量退職する中、より一層の技術継承を図る観点から、専門的で高度な技術力を有する社員の能力を最大限活かす「専門職制度」を新たに導入しました(平成20年4月現在73名)。



実務リーダーとして、これまでの知見を活かした技術主査(専門職)として、業務改善、技術継承、他区所との連携の3つのテーマに取り組んでいます。仕事の中では、特に将来を担う若手が「線路を守る」という目的意識をもって自ら行動を起こしていけるよう、常に声をかけ、明るい職場づくりを心がけています。また、他区所やパートナー会社と連携を図るため、直接顔をあわせてお互いの考えをぶつけ合い、ベストのやり方を見つけ出し、安全な工事につなげています。専門職は新しい職務ですが、自然体で一步一步仕事のやり方を確立し、周囲の期待に応えていきたいと思っています。

社員の自律的考動

社員自らが日常業務の中で業務の改善を考え実践する取り組みである「業務改善活動」のほか、社員が会社の課題をとらえ、めざしていくべき将来像について自由に意見を述べあう社員意見発表会「MY-OPINION」を実施しています。社員の問題意識の醸成を図りつつ、社員自らが考え行動する職場風土を構築していきます。

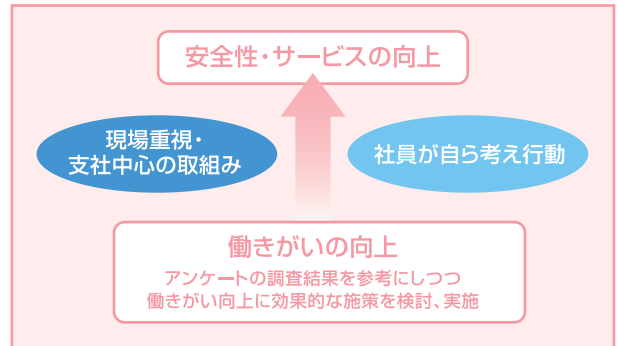


MY-OPINION支社発表会(岡山支社)

適正な評価と処遇

平成12年度に昇進・賃金制度改革を行い、個人の能力や成果を適正に評価し、社員の努力に報いる仕組み、「頑張った者が報われる」仕組みを整備しました。評価を人材の育成に有効につなげていくために、年2回の個人面談を通じて、取り組み実績を社員に対してフィードバックし、動機付けを実施しています。平成19年度には、一人ひとりの社員の努力が一層報われる仕組みとするべく、賃金制度の改正を行いました。また、個人面談をより有効に活用できるように、評価者研修やコーチング研修を実施しています。

お客様から安心、信頼していただくためには、一人ひとりの社員が「働きがいと誇り」を持って自ら考え行動することで、安全性やサービスを向上させていくことが重要と考えています。



働きがいアンケートの実施

社員の働きがいに関する意識状況を把握するために「働きがいアンケート調査」を平成20年度に初めて実施しました。回答率は約85%、約24,000人の社員から回答を得ています。内容は、仕事や職場の状況、能力向上、企業価値観等に関する社員の意識を調査するものです。

アンケート結果

社員から高い評価となった項目は、「誇り・使命感」「仕事の重要性」等であり、社員が仕事の重要性を認識し、誇りと使命感を持って業務を遂行している様子がうかがえます。

一方、「心身の活力」(身体的活力、メンタルヘルス)、「働く環境」(休憩設備等)、「動機付け」(ほめるマネジメント)等の評価が比較的低く、これらの結果、「当社が社員を大切にしている会社である」と思っている社員が多くはない現状につながっているのではないかと考えられます。また、「目標達成」(目標達成へ率先した取り組み、上司との課題・目標の話し合い等)、「能力向上」(上位職への昇進意欲、キャリアアップを意識した異動・配置)等の評価も比較的低く、社員が将来に対する目標感を持ちにくい状況がうかがえます。これらの背景として、「当社が現場重視の会社である」と思っている社員は決して多くはなく、社員が自分と会社との間に距離感を感じているのではないかと、また、会社の風土が上意下達であると感じ、十分に主体性を発揮できていないのではないかと考えられます。

今後の取り組み

アンケート結果等を参考にしながら、「企業理念」に掲げた「働きがいと誇りの持てる企業づくり」に取り組んでいきます。具体的には、現場を重視し、オペレーションの中核である支社を中心とした取り組みを進め、行き過ぎた上意下達の風土を改善することにより、社員がより一層自ら考え行動することができる環境づくりを行い、会社と社員が一体となって安全性とサービスの向上に取り組んでいきたいと考えています。

コミュニケーションの促進

社員のモチベーションを高め、自発的な考えや行動を促すために、社員間、上司・部下間、職場間、系統間において双方向コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。

社員同士のコミュニケーション

これまで職場では、指示命令による情報伝達が基本となっており、情報が伝わりにくく共有化がなされていないといった状況が少なからずありました。この状況を改善し、社員のモチベーションを高め、自発的な考えや行動を促すために、職場における上司・部下の双方向コミュニケーションをより活性化する必要があると考えています。そこで、係長以上の指導者層に対して、コーチングスキルの習得を中心とした



コミュニケーション研修

コミュニケーション研修を実施しているほか、職場における実践にあたっては、管理者層への具体的フォローとして、面談スキルに関する研修を実施しています。

ほめる風土作り

日々努力し成果を挙げている社員に報いることは、社員一人ひとりが働きがいと誇りを持って働くための大切な要素のひとつです。このような認識のもと、災害復旧や大規模工事完遂等に際しての表彰の実施、安全性向上に関わる表彰制度の新設など、表彰制度の積極的運用に努めてきたところです。

また、平成19年度からは、社員が退職する際に感謝状を贈呈し、永年の労苦に報いることとしました。



退職者への感謝状贈呈（山口鉄道部）

労働組合とのコミュニケーション

労働協約により労使間のルールを定め、事業運営方針、福利厚生に関する事柄等を定期的に協議（経営協議会）するほか、安全に関して専門的に議論する場（労使安全会議）を持つなど、労使間で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。

その他取り組みの詳細は、こちらをご覧ください。

安全ミーティング

P21へ

安全推進表彰

P22へ

ワーク・ライフ・バランス

人口減少時代を迎える中で、多様な働き方を尊重する取り組みが、人材を活かし、人材の確保を図るために必要であるという認識から、ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みを積極的に推進しています。

- 仕事と家庭の両立支援相談室の設置
- 育児休職中の社員などに向け情報提供サイト「ハッピー子育てサポートネット」ホームページの開設
- 子が3歳に達するまで育児休職を取得することが可能（法令では1歳まで）
- 子が小学校に就学するまで時間外労働の免除が可能（法令では3歳まで）
- 育児・介護等に関わる諸制度の内容をわかりやすく解説した冊子「ワーク・ライフ・バランスサポートBOOK」の作成・配布により周知や啓発を推進
- 育児等を理由に退職した社員が、当社やグループ会社に再就職できる制度の導入
- 仕事と家庭の両立支援に向けた意見交換の実施（社内誌で紹介）



「ハッピー子育てサポートネット」

現在、列車運行に関わる様々な設備の整備などを担当しています。妻の育児休職終了に伴い、保育所の慣らし保育などのため3週間の育児休職を取得しました。周りに迷惑をかけるのではと心配でしたが、上司をはじめ、温かくサポートしてくれました。

毎日大変でしたが、子供とじっくり触れ合い、日々成長していく姿を見られたこと、きずなを作れたことが何よりもうれしく、充実した時間を過ごすことができました。

育児休職を経て、仕事と家庭への思いを新たにしました。仕事では安全性の向上をめざして精一杯がんばり、家庭でも精一杯の愛情を注ぐ。それが私のこだわりです。

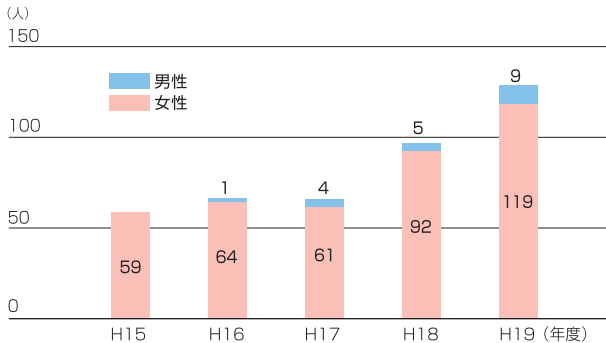


神戸支社 輸送課
川原 孝義

このような取り組みの結果、当社は次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けることができました。今後も、さらに制度を充実するとともに、制度を利用しやすい風土づくりに向けて取り組んでいきます。



■育児休職者数の推移



働きやすい環境づくり

働きやすい環境づくり

長時間労働による健康障害防止や仕事と生活の両立支援を推進するため、総労働時間の縮減に取り組んでいます。年休の取得率向上にも努めており、平成19年度の平均取得日数は社員1人あたり16.6日でした。

また、男女雇用機会均等法等に則り、性別を問わず、社員が個々の能力を最大限に発揮するという観点から、社長から宣言を行い、相談室を設置するなど、セクシュアルハラスメント防止に向けた取り組みを実施しています。

福利厚生

5,200戸の社宅及び4,700室の社員寮を備えており、また社員の所有住宅や賃貸住宅に対して住宅補助金を支給するなど、社員の住環境に対する福利厚生に力を入れているところです。また、社内提携預金などの財産形成やレジャー施設の割引利用など生活支援についても多様なメニューを提供することにより、社員の満足度を高め、働きがいの持てる企業をめざしています。



社員寮(広島市)

労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生管理方針に基づき、平成17年度下期から厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に沿って取り組みを開始し、安全衛生水準の向上を図ることとしました。潜在的危険を減少させ、職場の安全衛生水準を向上させるため、経営トップの方針の下にPDCAサイクルをまわし、計画的、組織的かつ継続的に取り組んでいます。

労働災害防止

最も死亡事故につながる恐れの高い「触車」「感電」「墜落」を重大労災と位置づけ、その発生の防止に努めてきました。具体的には設備整備、作業環境改善、安全教育実施、マニュアル類整備などソフト・ハード対策により労災防止の取り組みを推進してきました。今後、安全基本計画におけるリスクアセスメントに基づく安全マネジメントの確立により「社員の重大労災ゼロへむけた体制の構築」を図っていきます。

社員の心身の健康管理

社員の健康管理

安全な企業活動を支える社員がいきいきと活躍するためには、心身の健康が何よりも重要であることから、法定の定期健康診断の実施のほか、35歳以上の社員には人間ドックの受診を奨励し、生活習慣病の予防・早期発見に努めてきました。また、「新健康管理システム」を導入し、全社員の健康情報の一元管理を実現しました。



「新健康管理システム」を活用した産業医による面談

メンタルヘルス

社員が能力を十分に発揮するには心身の両面で健康であることが重要との認識のもと、メンタルヘルスに関する管理者への教育に努めてきたほか、とりわけ「心の病」を発症した

社員に対するケアの取り組みを推進してきました。厚生労働省「心の健康づくり指針」の考え方に沿って取り組みを実施しています。



社員向けメンタルヘルスカケアガイドブック