

人材・ES

主な取り組み

〈人材確保〉

入社式

2011年4月、863名の新卒採用者が入社



〈人材育成〉

新入社員研修

新入社員764名に対する研修

階層別研修

管理職・現業機関の長・管理監督

層への研修など各階層に求められる

能力修得に資する研修



上司・部下の双方向 コミュニケーションの改善を 目的とした研修

リーダーシップアンケート811名/
コミュニケーション関係研修499名/
評価者研修206名

〈働きがいのもてる環境づくり〉

最優秀・優秀社員賞表彰

2012年3月、勤務成績が極めて優秀
で、他の者の模範となる社員を表彰



心身の健康増進

「こころの健康チェックシート」を
活用し社員の心身の健康増進を促進

推進責任者のコメント

執行役員 人事部長 **今井 克己**



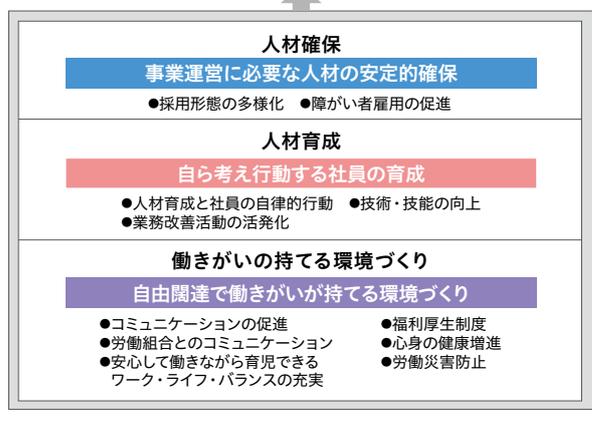
基本的な考え方

JR西日本の事業運営を支えているのは一人ひとりの社員です。社員が自ら考え行動し、その能力を最大限に発揮することが、安全性やCS向上の原動力となり、お客様からの安心・信頼につながります。お客様にご満足いただける安全で快適なサービスを提供し、さらに技術・技能の向上に努めて品質の向上を図るためには、社員が自らの役割・責任を自覚し、そのうえで行動・実践に移した結果、仕事そのものから得る達成感を通じて働きがいを高めていくことが非常に重要です。そのために、多様な人材の確保にはじまり、社員一人ひとりに着目した育成に取り組むとともに、社員のワーク・ライフ・バランスや健康増進を支援しながら、働きがいの持てる環境づくりを進めています。

社員一人ひとりが、いきいきと活躍することを通じて、地域、社会から信頼される企業となることを目指していきます。

■人材・ES 全体像

お客様からの安心・信頼につなげていくことを目指します。



2011年度の総括

契約社員からの社員採用、経験者採用、定年を迎えた社員の再雇用などの多様な採用形態により、人材の確保に積極的に取り組みました。育成面では、2008年度に導入した「人材育成支援システム」の機能をさらに向上させました。社員一人ひとりの実務能力向上や目標設定などの状態を、よりきめ細かく把握できる環境を整備して、その取り組みをサポートしています。また、グループ会社と一体となった研修を実施するなど、JR西日本グループ全体で技術・技能の向上に努めています。ワーク・ライフ・バランス充実の観点では、社員の多様な働き方を尊重して子育て支援などを推進しています。

一方で、社員に対して実施した「働きがいアンケート」では、全体として社員の働きがいは高まっている結果が出ていますが、上司との目標の共有、節目での仕事の振り返り(PDCA)などの「目標達成への取り組み」などでは、まだまだ道半ばの状況です。引き続き、人材育成のPDCAサイクルの定着や双方向コミュニケーションの充実などにより、職場の一体感を高め、社員一人ひとりの積極的な取り組みをサポートする環境づくりを推進する必要があります。

今後の方針

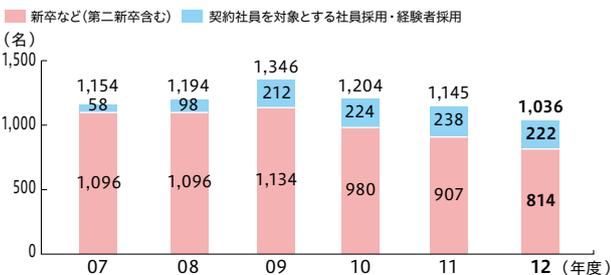
事業運営に必要となる人材を安定的に確保するため、労働市場の変化にも対応しながら採用形態の多様化や、多様な働き方をサポートする取り組みを引き続き推進します。社員一人ひとりの成長を見つめ、成長を促す観点から、前提となる個々人の成長状況をよりの確に把握し、また、職場におけるコミュニケーションの充実にも力を入れます。これまで整備してきた仕組みや環境は、その効果を最大限発揮できるよう有効に活用し、働きがいと誇りの持てる「いきいき職場づくり」を推進していきます。自ら考え行動できる社員が育つ環境を整え、職場内の一体感や系統を越えたチームワークを醸成し、鉄道をはじめとするさまざまな事業の発展を支えていきます。

Plan 事業運営に必要な人材の安定的確保
方針 **多様な採用形態**

Do 社内外から多様な人材の確保を推進
取り組み

将来にわたって安全を確保し、さまざまな事業を発展させるためには、責任感と使命感を持ち、自ら現状を変革しようとするチャレンジ精神に富んだ人材が必要です。そうした人材の確保が会社の将来を左右するとの認識のもと、特に知識や経験が必要とする業務では、雇用形態を多様化し、安定的な人材確保に取り組んでいます。契約社員を対象とする社員採用、定年を迎えた社員の再雇用(シニア社員)、経験者採用などの採用活動の多様化も進めています。女性社員については、乗務員を含めたすべての職種で採用しており、必要な設備を整備しながら職域を拡大しています。また、少子化進展による生産年齢人口の減少に対応するため、鉄道運営の省力化にも取り組んでいます。

■採用者数の推移



■女性社員および新規採用数の推移



Check&Action 引き続き多様な人材の確保に
評価と今後の方針 **努めていきます**

人材確保については目標通りの取り組みとなりましたが、将来にわたって事業運営に必要な人材を安定的に確保する取り組みは、引き

Plan 「自ら考え行動する社員」の育成
方針 **実務能力向上と「考動」の実践を目指す**

Do OJTを基本に各種集合研修と自己研鑽による
体系的教育を実施

鉄道の安全運行を支えているのは、社員一人ひとりの技術・技能です。当社では一人ひとりが技術・技能を高め、実務能力を向上させることを人材育成の基本にしています。その上でチャレンジ精神をもって「自ら考え行動」し、業務の質の向上を図るとともにやりがいを獲得していくことを目指しています。

具体的な人材育成は職場内教育(OJT)を中心に行われます。

技術者としての技と姿勢を伝えています

今、SLの検査修繕の技術継承に取り組んでいます。「SLやまぐち号」を目的に全国からお客様が来られるので、故障で運休させるわけにはいかないプレッシャーがある一方、誇りとやりがいを感じられる仕事です。「故障の予兆を早く見つけること、後悔しないよう全力で仕事をする」ことを、以前から変わらず若手に伝えています。彼らが技術的に「独り立ち」するまで育てたいと思っています。



下関総合車両所
佐戸 通孝
(シニア社員)

障がい者雇用の促進

ノーマライゼーションの理念に基づき、障がい者雇用の促進に努め、法定雇用率を上回る雇用を実現しています。2007年には障がい者の職域拡大、自立と社会参加を支援するため、(株)JR西日本あいウィル(特例子会社)を設立しました。

**車椅子で営業活動、会社発展と
バリアフリー拡充に貢献していきます**

印刷の営業担当として、JR西日本のさまざまな職場を訪問しますが、車椅子用スロープや身障者用トイレなど、バリアフリー設備が増えていると実感します。私が動くことで人に優しい環境が整っていくなら、これほど嬉しいことはありません。

職場の仲間全員の、「事業を拡大して、会社を大きく育てる」という目標に向かって、今後もますます積極的に動き、一人でも多くのお客様に喜んでいただけるように頑張っていきたいです。



株式会社
JR西日本あいウィル
大塚 浩二

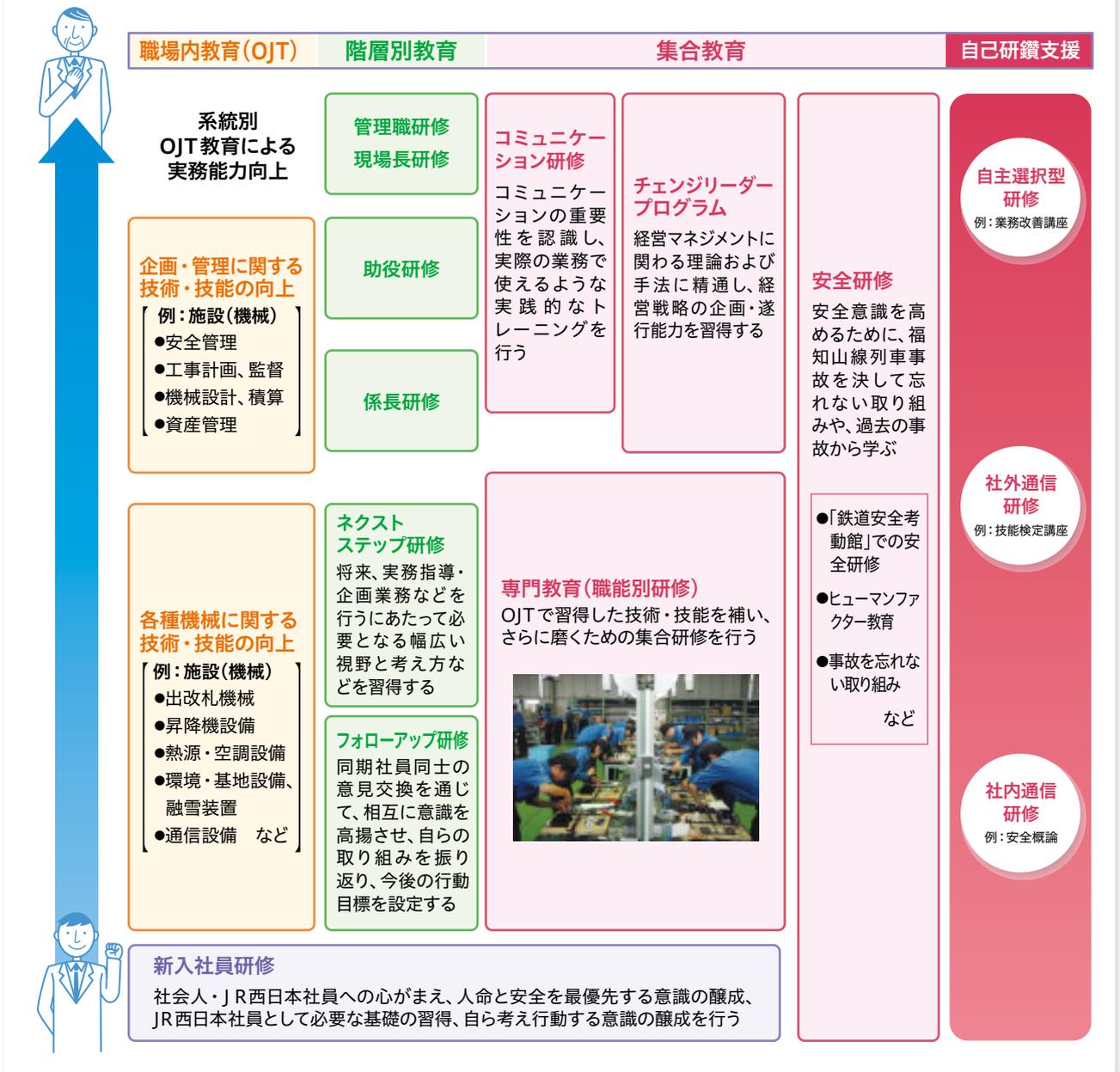
仕事の中での充実感や達成感を大切にしています

パンフレットなど宣伝物の管理とポスターの制作、おでかけ先のご提案として沿線イベントの情報発信などを行っています。同僚とポスターのデザインを議論しながら制作作業を進めるときや、仕事の成果が見える形になったとき、「活躍できている」と充実感を感じます。日頃から印象的な広告を写真に撮り、仕事に活かす工夫もしています。佐藤さんは、7年前から本格的に競技を始め、努力を続けてきた結果、ロンドンパラリンピックで陸上女子車いすT52の100mと200mに出場し、100m 7位、200m 6位(入賞)の成績を取りました。



岡山支社 営業課
佐藤 由加

続き重要となります。今後も生産年齢人口の減少などの課題も見据え、社会的責任も果たしながら、安定的な人材確保に取り組んでいきます。また、指導層の社員を対象とした新たな再雇用制度を導入するなど、多様な人材が活躍できる環境整備や仕組みづくりも進めています。



Do | 業務改善活動を推進
取り組み

業務の仕組みや質の向上に向けて組織的・継続的に改善に取り組む「業務改善活動」をより活発にするため、社内向けWEBサイトを活用して改善事例の共有化を図るとともに表彰制度の充

実に取り組んでいます。また、社員が仕事に取り組む姿勢や会社に対する提言などを発表する「MY-OPINION」を1990年以来毎年開催しています。2011年度の全社発表会では、24名の発表がありました。発表はすべて社内誌や社内向けWEBサイトを通じて全社に紹介しています。

Check&Action | 一人ひとりの成長を見つめ、
評価と今後の方針 | 一人ひとりの成長を促します

鉄道事業を支える人材の育成には、社員一人ひとりの職務に応じた専門性の高い知識・技能の向上と、自らの系統・専門分野のみに留まらない広い視野や鉄道人・社会人としての常識的な知識、判断力などの習得のいずれもが不可欠です。

そこで、「実務能力標準」や「人材育成支援システム(LMS)」を整備し、きめ細かく個々の社員を見つめながらPDCAサイクルを回すことによって、計画的な人材育成を図っていきます。

同時に、「MY-OPINION」や「業務改善活動」など、自ら課題を見付けて考えを組み立て、発表する機会を、今後一層充実させ、自ら考え行動できる社員が育つ環境を作っていきます。

Plan 方針

自由闊達で働きがいを持つ職場づくり
**各種人事施策の推進を通じた
働きやすい職場づくり**

Do 取り組み

**コミュニケーション能力の向上を
はじめとした施策を推進**

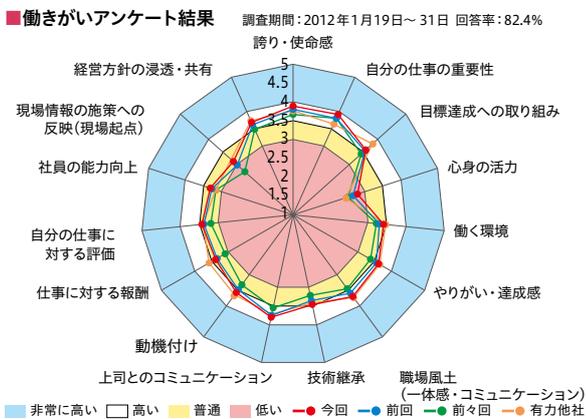
コミュニケーションを円滑化

チームワークとモチベーションの向上を目指して職場のコミュニケーションを円滑にするための取り組みを行っています。特に近年、上司・部下双方向のコミュニケーション活性化に向けて、指導者層にコーチング研修を継続して実施しています。

働きがいアンケートの実施

コミュニケーション活性化の進捗など、職場の課題を把握し、取り組みに反映していくことを目的に「働きがいアンケート」を実施しています。直近の2012年1月の調査では、全項目で前回調査を上回りました。特に「上司とのコミュニケーション」「技術継承」などについては有力他社の平均値を上回り、「誇り・使命感」や「仕事の重要性」については特に高く、社員が仕事の重要性を認識し、誇りと使命感を強く持っていることが分かります。

しかし、「目標達成への取り組み」「経営方針の浸透・共有」など、有力他社より低い項目や、「心身の活力」など、有力他社の平均値を上回るものの、依然低い数値に留まっている項目もあります。



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、事業運営方針や福利厚生に関する事柄などを定期的に協議(経営協議会)するほか、労使のトップが安全に関して議論する場(労使安全会議)を持つなど、労使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。

Check&Action 評価と今後の方針

**一層の「働きがい」向上に向け、
環境づくりに取り組みます**

働きがいアンケートは2012年で第4回目となり、取り組みの成果や課題の分析精度が高まりました。アンケート開始以来、ほとんどの項目は毎年改善しており、社員が自ら考え行動することにより、自らの能力を発揮することのできる場・環境が徐々に整備されつつあると考えています。

他方、一部で改善が進まない項目もあることから、引き続き、双

ワーク・ライフ・バランスを向上

ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取り組みを積極的に推進し、次世代育成支援対策推進法に基づいて行動計画を実行、「基準に適合した企業」として厚生労働省から2回目の認定を受けています。現在は、第3回行動計画の着実な遂行に向け取り組んでいます。また、育児のほか、介護に関する諸制度も、法令を上回る水準を整備しています。

ワーク・ライフ・バランスの主な取り組み

- トップによるメッセージの発信
- 半休制度、短時間勤務制度の導入
- 短日数勤務制度の導入(予定)
- 育児休職期間を3年間に延伸
- 分べん休暇を産前9週間および産後8週間に拡大
- 仕事と家庭の両立支援SNS「ハッピー子育てサポートネット」の開設
- 「仕事と家庭の両立支援相談室」を本社・各支社などに設置
- 介護休職は最長1年間取得可能 など



労働安全衛生を徹底

安全基本計画の到達目標として「社員の重大労災ゼロへ向けた体制の構築」を定め、リスクアセスメントに基づく安全マネジメント体制の確立に努めています。とりわけ、最も死亡事故に直結するおそれの高い「触車」「感電」「墜落」を重大労災と位置付け、設備整備や安全教育の実施などハード・ソフト両面における対策を推進し、事故防止に努めています。

労働災害発生率の推移

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
度数率 (災害発生頻度)	0.86	1.35	1.64	1.74	1.77	2.27
強度率 (災害の重さの程度)	0.00	0.01	0.02	0.02	0.02	0.01

度数率 = (災害件数 / 延労働時間) × 1,000,000 強度率 = (損失日数 / 延労働時間) × 1,000

心身の健康を増進

心身の健康増進を図るため、身体のケアについては各種健康診断の実施と適切な事後措置、人間ドック受診奨励、効果的な特定保健指導のほか、「体感型の健康教室」の開催に組み込み、生活習慣病の予防に努めています。また、こころのケアについても、「こころの健康チェックシート」を活用した全社員のストレス程度の把握並びに結果に基づく迅速なフォロー、保健師による対面指導、管理者への教育などに組み込み、こころの不調の未然予防・早期発見に努めています。

方向コミュニケーションのさらなる充実、企業としての一体感の醸成、社員一人ひとりの積極的な取り組みをサポートする環境づくりや心身の健康増進への取り組みを進めていきます。とりわけ、次世代育成支援法に基づくワーク・ライフ・バランス施策の一層の充実や、高齢者雇用安定法改正に伴う高齢社員の増加を見据えた介護に関わる制度の整備、高齢者が働きがいを持つ職場づくりに向け、各種施策の推進に取り組んでいきます。