

「人財・働きがい」に関する取り組みの詳細は、ホームページに掲載しています。
<https://www.westjr.co.jp/company/action/training/>



人財・働きがい

提供する価値

- 多様化、高度化する社会のニーズをとらえ、応えていく能力の開発
- 将来にわたる事業の継続と発展に資する人財の育成

推進責任者からのメッセージ

「人財の成長」と「企業の成長」が連鎖する好循環を生み出す

将来にわたる当社グループの成長に向け、「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」好循環を図っています。

2018年度は、主体性を持ち考動できる社員育成のため、社員一人ひとりが「人財育成ビジョン」に定めるありたい姿に向けた目標を定め、取り組むこととしました。今後は、PDCAの実践による取り組みのブラッシュアップや管理指導層*のマネジメント能力の向上に取り組み、人財の成長と企業の成長の連鎖を促進していきます。

同時に、人財の成長を支える職場環境づくりも進めています。ICT活用による業務の効率化や多様な人財が活躍できる環境づくりに取り組み、平均残業時間の削減や管理指導層以上の女性比率の上昇につながりました。



また「中期健康経営計画」を掲げ、データや社員参加型の手法を用いた健康経営に取り組み、人間ドック受診率や運動実施率の向上など、病気の未然防止、生活習慣の改善を着実に推進しています。

今後も当社グループの事業の継続と発展に貢献できる人財の育成と、それを支える環境づくり、社員の働きがい向上などの基盤づくりを推進し、お客様や株主の皆様、そして社員の期待に応えていきます。



執行役員 人事部長
中西 豊

2018年度の取り組み

- 全社員が「ありたい姿」に向けた目標を設定
- 管理指導層のマネジメント能力開発を継続的に実施
- 多様な人財が活躍できる環境整備および風土改革を推進
- 病気の未然防止、生活習慣の改善を着実に推進

今後の課題

- 管理指導層のマネジメント、人財育成に関するスキルの向上
- 多様な背景を持つ社員が能力を最大限に発揮できる環境、スキルアップの機会の提供
- 社員の心身不調の未然防止

* 管理指導層：管理職および指導者層

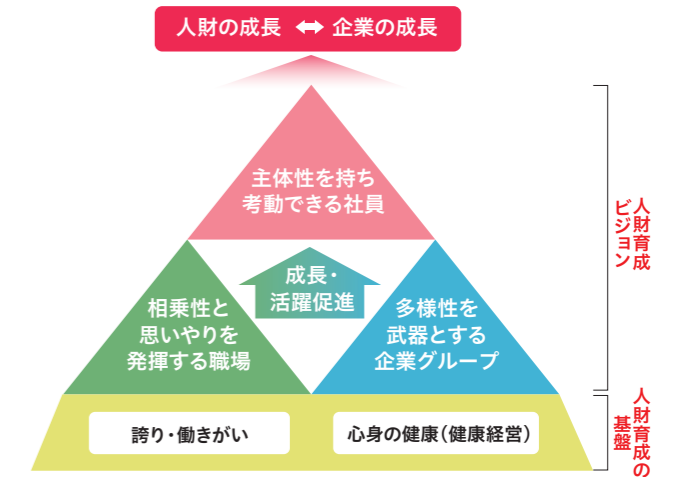
JR西日本グループの「人財育成ビジョン」

「人財育成ビジョン」の進捗を計る指標の一つである社員意識アンケートの結果では、「主体性を持ち考動できる社員」「多様性を武器とする企業グループ」とそれぞれ関連のある「主体性・考動する力」「多様性・働き方改革」の指標が上昇しました。

しかし、「人財育成ビジョン」と「人財育成の基盤」で掲げる観点のすべてにおいて、2022年度の到達目標には届いておらず、今後も社内横断的にありたい姿の実現に向け取り組んでいきます。

(社員意識アンケートの結果の詳細はP.88に掲載しています)

人財育成の将来のありたい姿



人財育成ビジョン

目指す状態

取り組み事例

| | | | |
|-----------------|---|---|---|
| 主体性を持ち考動できる社員 | <ul style="list-style-type: none"> ● 自律的な知識・技術の習得による、世の中の変化に対応する安全性、サービスの向上 ● 自分の意思でキャリアアップできる機会を獲得 | <p>取り組み事例① 公募型研修の実施 (他企業との合同研修)</p> | <p>取り組み事例② 箇所方針ディスカッションの実施による上位目標の「自分ゴト」化</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 相互に思いやりを持ち、助け合い、高め合う関係の構築 ● 一人ひとりの成長を支援する職場 | <p>取り組み事例① アセスメント型研修 集合研修後のOJT</p> | <p>取り組み事例② 「いきいき職場づくりワークショップ」を開催し、自職場の心身の健康向上について議論</p> |
| 多様性を武器とする企業グループ | <ul style="list-style-type: none"> ● それぞれの社員が持つ多様な背景・属性にとらわれず全員が同じフィールドで活躍 ● 多様化する価値観に応えるサービスの提供 | <p>取り組み事例① 企業内保育所「かものはし保育園」の設置</p> | <p>取り組み事例② 上司向け女性活躍研修</p> |

一人ひとりの能力を最大限に伸ばす人財育成

基本的な考え方

人財育成のありたい姿の実現に向け、OJTにより各職場で一人ひとりの成長を促すことを基本とし、集合研修、自己研鑽を組み合わせて推進しています。

管理指導層のマネジメント能力の開発

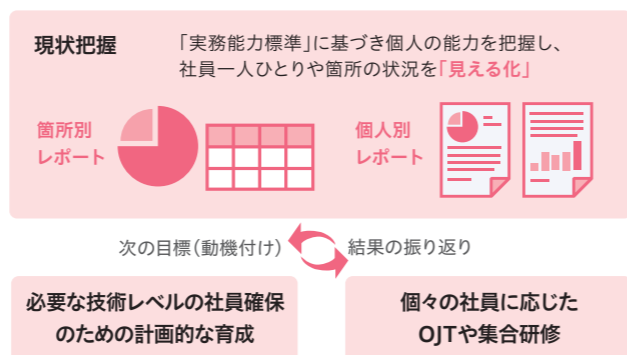
社員一人ひとりの成長を促す職場づくりの一環として、昇進前にマネジメントを学ぶ集合研修を実施しています。この研修では、集合研修後は1年間上司によるOJTや面談を受けながら、継続的に能力開発を行っており、2018年度に実施した調査では、受講生自身およびその上司の8割以上が受講生の成長を実感しています。

技術継承

知識・技術の「見える化」による、次世代を担う社員の計画的

な育成に取り組んでいます。技術力を計る指標の再整理やシステムの活用により、それぞれの箇所で技術継承の進捗状況の把握ができる環境の再整備を行い、安全やCSを支える知識・技術の次世代への円滑な継承を支援する仕組みづくりを進めています。

■ 知識・技能の「見える化」の活用事例



弱みの克服をマネジメントに活かしていきます

管 理職昇進前に自分の強み・弱みを把握する「アセスメント研修」を受講しました。実践的なケーススタディや「リーダーシップアンケート」※を通じて、考え過ぎて判断が遅れる、周囲から納得感を伴った協力や支援を引き出せていない、といった自分の弱点が浮き彫りになりました。これらの克服を事前に意識できたことが、今のマネジメントに活かしています。

現在の職場では、社員のワークライフを共に充実させるべく働き方を変えていく方針を掲げ、管理スタッフの理解、賛同を得ながら、始業時刻の繰り上げなど、仕組みの見直しを実施できました。社員それぞれの課題の見える化と、透明性の高い評価で挑戦意欲を引き出し、一人ひとりの成長と職場の活性化につなげていければと考えています。



岡山支社 岡山電区 区長
小森 一

社外からのご意見

重要なキャリアステップの節目に、次のステージで求められる能力を理解するとともに、自分の強みと課題を点検した上で、上司のOJTを受けながら職場でPDCAを回し続けるという人財育成体系を構築している企業は、まだ多くありません。JR西日本の社員の方々は、仕事に強い使命感と責任感を持ち、仲間と協働していくという強みをお持ちです。一方で、「与えられたこと」は完遂するものの、問題の本質に正面から向き合い、自ら課題を設定し、周囲との葛藤も重ねながらその解決に挑戦する積極性という点では、進化の余地があります。

お一人おひとりが、この人財育成体系を存分に活用され、より主体的に成長を模索されることを期待します。そのためには、上司と部下を起点として系統やグループを超えた積極的なコミュニケーションを図りながら、PDCAを回し続けていくことが必要だと考えます。



株式会社リクルート
マネジメントソリューションズ
HRDトレーナー
田中 正春 様

※ リーダーシップアンケート：対象者の日々のリーダーシップなどについて業務上関係のあるさまざまな立場の人が回答するアンケート

ダイバーシティ推進と働き方改革

ダイバーシティ推進

2019年4月に「女性活躍および次世代育成に関する行動計画」を策定しました。(下図参照)

前回の行動計画については、制度の整備やマインド醸成などの取り組みにより目標を達成しました。今回の計画では、多様な背景を持つ社員が会社に残るだけでなく、最大限に能力を発揮し活躍できる企業を目指し、これまでの取り組みの継続実施に加え、研修のあり方の検討や男性の育児参画の推進にも取り組みます。

■ 女性活躍および次世代育成に関する行動計画

| 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。 |

働き方改革

フレックスタイム制適用箇所の拡大や手続き簡略化によるテレワークの利用促進、社内チャットサービスの活用など、限られた時間で成果を出す働き方を可能にする環境整備を進めており、平均残業時間は5年間で約1時間減少しました。

今後もICT技術の活用や環境の整備など「働き方改革」を進め、仕事と私生活双方が充実することで、職場がさらに活性化される好循環につなげていきます。

| 参考:「女性活躍に関する行動計画」(2015年度-2018年度) | 結果 | |
|----------------------------------|--|------------|
| 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。 | 達成 |
| 目標2 | 2018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(2015年度末)の1.5倍以上とする。 | 達成 |
| 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。 | 制度の整備などを実施 |

短日数勤務制度の活用で家族の心の負担も軽減することができました



近畿統括本部 大阪支社
大阪電区 運転士
塩崎 弘和

〈活用した制度〉
・育児休職 2回
・短日数勤務制度 1回

妻 が運転士として復職するに当たり、1カ月の育児休職の後、3カ月間の短日数勤務制度を活用しました。短日数勤務制度の活用は初めてで、2人で育児と仕事をうまく回せるか不安な面もありましたが、すぐに上司が相談に乗ってくれ、活用に至りました。

普段見ることのできない子どもの様子を見ることができ、家庭生活の充実につながったことはもちろんですが、保育園に入園直後で不安な時期に私が家の中で、復帰に向けた見習い乗務に専念する妻の心の負担を取り除くことができたのではと思っています。また、私が制度を活用したことで、「短日数ってどんな制度なの?」と興味を持って聞いてくる同僚が増えました。

今後も、妻と私の両方が、仕事も家庭もともに充実させていけるよう夫婦で協力し合いたいと思います。

制度を活用しながら業務の効率化にも取り組みます

こ れまで設計の業務を中心に、茨木駅や大阪駅などのプロジェクトに携わってきました。

「仕事で実現したい夢」と「家庭で果たしたい役割」の両立のために、会社の提供する制度やツールを最大限に活用しながら、常に自身の働き方を考え、模索し続けています。業務が忙しくなると、2人の子どもが起きている顔を見ることのできない日もあり、今もこのキャリアでよかったんだという結論は出ていませんが、制度を活用するだけでなく必要な提案を周囲に投げかけながら、職場全体のさらなる業務の効率化や会議の短時間化を実現するために、私なりの働きかけを続けていきたいと思っています。



大阪工事事務所 うめきた建築事務所
施設管理係
伊東 志穂

〈活用した制度〉
・育児休職 2回
・短時間勤務制度 1回