

人財戦略

「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。

また、今後は「新たな価値の創造や変化対応力を高める企業改革に資する人財の育成」や、その基盤となる「心身の健康とワークエンゲージメントの向上」および「多様性の確保」に重点的に取り組んでいきます。



推進責任者
取締役兼執行役員 人事部長
三輪 正稔

基本となる「人財育成ビジョン」

育成プログラム

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、集合研修の実施や自己研鑽の奨励を通じて、社員一人ひとりの成長を支援しています。

技術継承

持続的な鉄道事業の運営に向け、必要な技術レベルを有する社員を継続的に育成すべく、教育計画に基づく取り組みを進めています。具体的には、職種と職務階層ごとに必要な技術や技能の標準を定め、標準に照らして個々人の習得状況の把握を行い、OJTや社員研修センターでの集合研修を通じて、不足が見られる能力の向上を図っています。

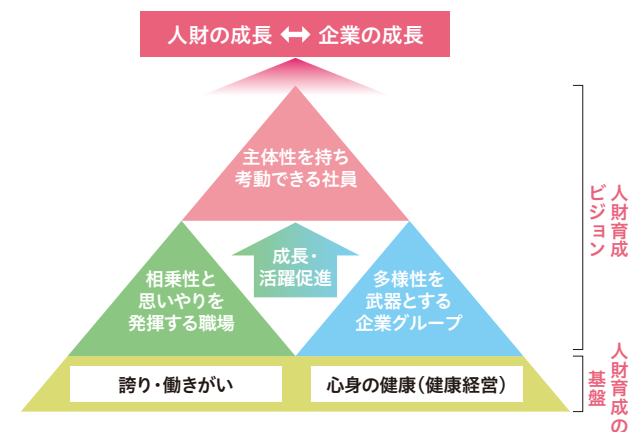
集合研修・グループ外派遣

従来からの階層別研修に加え、上位職への昇進を目指す社員を対象に、マネジメント能力の向上を図るアセスメント型の研修を実施しています。また、グループを牽引するリーダーを育成すべく、階層別の選抜型研修の実施に加え、出向や国内外大学院への留学、社外研修を通じたグループ外への派遣を行っています。

評価の仕組み

業務上の課題や能力開発の課題を明確化し、働く個人のモチベーションと能力を高め、業績向上や目標・計画の達成といった組織の実績に結び付けることを人事評価の目的としています。半期に一度の個人面談では、職場・職種ごとに設定

人財育成の将来のありたい姿



自己研鑽

主体的に能力開発に取り組む社員を支援すべく、実務能力向上やビジネススキル向上に資する社内外の通信研修を多数用意し、グループ全体に提供しています。さらに指定の公的資格などについては、取得に必要な受験料や受講料の支援を行っています。

した共通の目標に対する実績の振り返りと次なる目標に向けた動機付けを行っています。さらに、直接部門の指導層以上および間接部門の社員を対象に目標管理制度を導入し、会社や職場の目標と個人目標が一貫性あるものとしています。

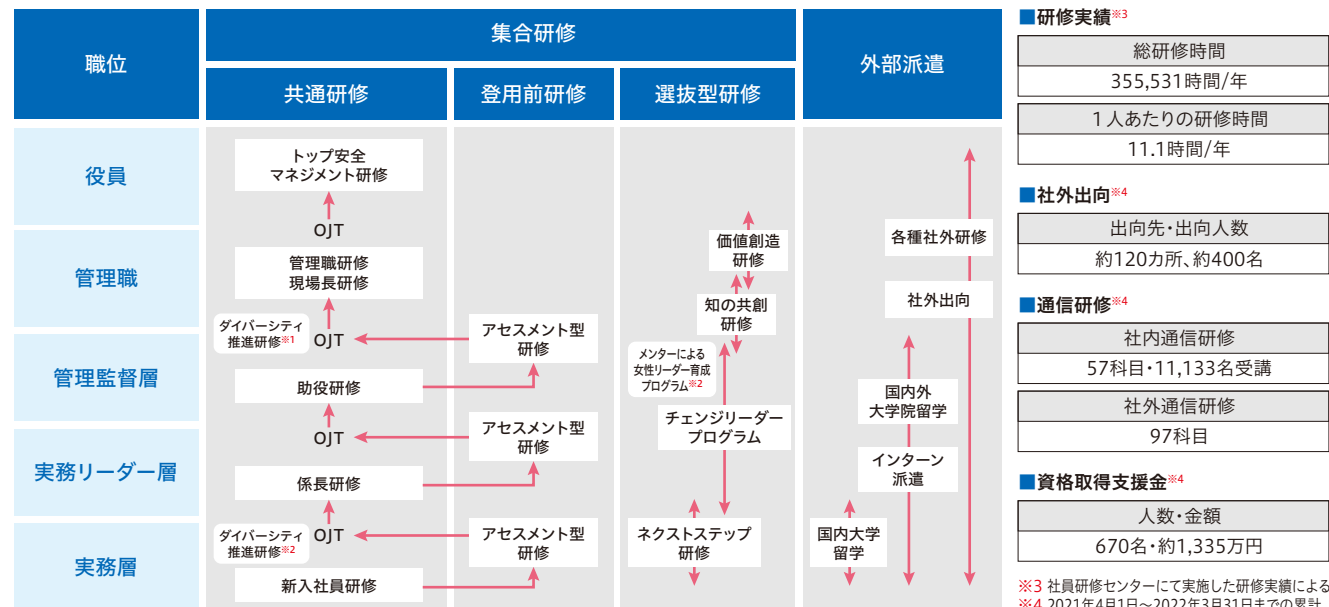
人財戦略の取り組みに関する情報は以下のページをご参照ください

人財・働きがい/ダイバーシティ&インクルージョン
<https://www.westjr.co.jp/company/action/training/>

特に関係するゴール



社内研修と外部派遣を組み合わせた育成体系



※1 女性総合職社員を部下に持つ上司対象

※2 女性総合職社員対象

研修実績※3

総研修時間
355,531時間/年
1人あたりの研修時間
11.1時間/年

社外出向※4

出向先・出向人数
約120カ所、約400名

通信研修※4

社内通信研修
57科目・11,133名受講
社外通信研修
97科目

資格取得支援金※4

人数・金額
670名・約1,335万円

※3 社員研修センターにて実施した研修実績による
※4 2021年4月1日～2022年3月31日までの累計

新たな価値の創造・変化対応力向上に向けて

社会課題の解決に向けた新規事業の立ち上げを経験しています

2021年8月からトッパン・フォームズ株式会社に出向し、現在は新事業開発本部事業推進部にて「わたしの温度」という女性向けのヘルスケアデバイス・アプリの販売促進を行っています。この製品は、女性の健康問題を技術で解決する「フェムテック」に分類されるもので、同社でも新たに参入した事業分野になります。

これまで新規事業の立ち上げから、前例がない中での組織や事業の運営などを経験し、さらにはBtoB企業ならではの取り組みや社会のニーズに対するアプローチなどを学びました。復帰後は新規事業、既存事業問わず、新たな取り組みを進める中で今回の経験を活かしたいと考えています。



トッパン・フォームズ株式会社
新事業開発本部
事業推進部出向
勝森 菜月

自律的なキャリア形成を支援する仕組み

社員が有する多様な知や経験の掛け合わせがイノベーションの創出や変化対応力の向上につながると考え、グループ内外を問わず、社員が自律的にキャリアを選択して挑戦することができる機会を拡大し、さらなる成長を支援しています。

JR西日本グループデジタル戦略の推進

全社員がそれぞれの立場で新たな価値を創出していくため、デジタル技術に関する専門性とビジネスへの応用力を有する高度プロフェッショナル人財や箇所推進リーダーの育成、全社員向けDXリテラシー教育に取り組んでいます。

- **ポスト公募制**
全社員を対象に新規事業やプロジェクトを担う人財を募集
- **サブキャリア制度**
月8日以内において他企業での就労が可能
- **キャリア開発休職制度**
最長2年間休職して、大学や専門学校などにおいて就学や資格取得に取り組むことが可能
- **高度プロフェッショナル人財の育成**
データ分析研修、ベンチャー企業・情報セキュリティ中核人材育成プログラムへの派遣
- **箇所推進リーダーの育成**
ワークデザイン・内製開発・情報セキュリティなどのキーマン養成
- **DXリテラシー教育**
基礎知識の教育、社外通信研修の拡充

人財戦略

心身の健康とワークエンゲージメント

健康経営の推進

社員の健康の維持・増進を支援することで、社員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境を実現し、生産性の向上を通じた企業価値の向上を目指しています。

具体的には、2018年度より5カ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、職場・産業保健スタッフ・人事部門が連携して計画達成に向けた取り組みを推進しています。(詳細は70ページ)

■新型コロナウイルス対策

安定的な輸送サービスを提供し、お客様に安心してご利用いただくべく、職域接種として※約26,000回のワクチン接種を実施しました。また、大阪鉄道病院ではコロナ専用病床を設置するなど入院患者の受け入れを行い、地域中核病院としての役割を果たしています。

※接種者にはグループ会社および協力会社社員とその家族を含む

ワークエンゲージメント向上

社員の働きがいやワークエンゲージメントに関する状況を把握するため、全社員を対象にしたアンケート調査やストレスチェックを活用した集団分析を実施しています。

職場ごとに結果のフィードバックを行い、自律的な課題の抽出や解決に向けた取り組みの実行を促すことで、所属社員の「ストレス」が低く、かつ「働きがいや活力」が高い「いきいき職場」の割合の向上に取り組んでいます。

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・行動する力 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

ダイバーシティ&インクルージョン

多様な背景や事情を持つ社員がそれぞれの強みを発揮しながら活躍し続けることができる状態を目指し、ダイバーシティ推進の取り組みを積極的に展開しています。

■人財確保

当社グループの社会インフラ企業としての使命への理解・共感に加え、変化に対応して力強く変革を推進し、将来にわたり社会に大きな価値を提供できる人財を採用すべく、中途採用や外国籍社員の採用も実施し、多様な人財の確保に努めています。

■こころの健康

- 人事異動や昇進直後の社員に対する臨床心理士面談の実施と産業保健スタッフによる継続的なフォロー
- 管理者および人事部門に対するメンタルヘルスマネジメント研修の実施と職場でのラインケアの充実

■からだの健康

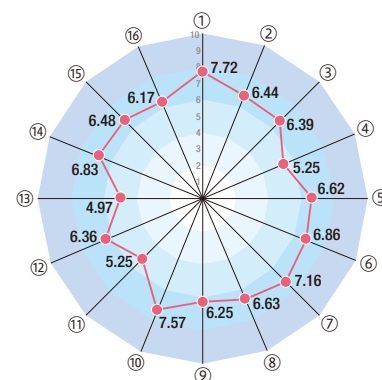
- 人間ドックやがん検診の受診、禁煙サポートプログラムの受講などに対する支援金の設定

■社外からの評価



- 健康経営優良法人認定

当社が「健康経営優良法人2022(大規模法人部門 ホワイト500)」に、グループ5社が「健康経営優良法人2022(大規模法人ないし中小規模法人部門)」に認定されました。



■社員意識アンケート

対象者:27,592名
回答率:90.4%

■いきいき職場率

2020年度:80%
2021年度:77%

■採用数

新卒採用※1		中途採用※2	
男性	女性	男性	女性
104名	39名	47名	21名

■離職率※3

総離職率	自発的な離職率
5.3%	2.4%

■外国籍総合職社員※1

社員数・出身
11名・6カ国

■女性活躍と育児・介護との両立支援

現在、社員に占める女性の比率は約15%となり、管理職および指導者層として活躍する人数も着実に増加しています。さらなる女性の活躍を後押しすべく、2022年度から開始した新たな行動計画では、長期的なキャリア形成につながる情報提供や研修などの機会創出、女性特有の健康支援に取り組むこととしています。その一環として、キャリアを継続しながら不妊治療に専念できる環境の構築を目的とした「不妊治療支援休職」を新設しました。

さらに、将来リーダーとしての活躍が期待される女性総合職社員を対象に、さまざまなライフイベントとともに活躍

■女性活躍関連※1

女性比率(役員除く)					女性の管理職および 指導者層の人数
14.8%					
役員※4	管理職	一般職(指導者層)	一般職(指導者層以外)	非正規雇用	
6.4%	2.3%	5.4%	20.0%	10.3%	314名

■育児・介護関連

育児休職制度利用者数※3		男性の育児休職取得率※3	育児休職から復帰後の定着率※5	介護休職制度利用者数※3
男性	女性			
572名	743名	37.8%	92.8%	21名

■働き方改革と多様なワークスタイル

2016年の社長からのメッセージにて、長時間労働の削減を含む「働き方改革」に全社で取り組むことを宣言して以降、社員一人ひとりが最大限に力を発揮することができる環境の整備を進め、ワークライフバランスの充実に努めています。デジタルツールの導入・活用による生産性の向上や、時間や場所に捉われない働き方の実現に向け、引き続き取り組んでいきます。

- 間接部門および一部の直接部門へのコアタイムのないフレックスタイム制の導入
- テレワーク制度の対象者拡大、制限日数撤廃
- 間接部門社員へのテレワーク用端末の貸与およびクラウドサービス(Office365)の活用

■障がい者雇用および活躍推進

障がいの有無にかかわらず、多様な人財が個性や能力を発揮し、いきいきと活躍できる企業グループを目指し、特例子会社である株式会社JR西日本あいウィルを中心に、グループ全体で障がい者雇用の取り組みを推進しています。

同社では約180名の障がいのある社員が、印刷事業やヘルスケア事業を始めとした複数の事業分野で活躍しているほか、地産地消を目的に、駅の改札口周辺で近郊の新鮮な野菜などの販売を行う『駅の八百屋さん』事業といった新規事業にも積極的に取り組んでいます。

※1 2022年4月1日現在 ※2 2021年4月2日～2022年3月31日まで
※3 正社員および常勤の非正規雇用が対象。2021年4月1日～2022年3月31日まで ※4 執行役員・理事・技術理事を含む
※5 正社員および常勤の非正規雇用が対象。2020年4月1日～2021年3月31日までの間に育児休職から復帰した対象者のうち、2022年4月1日に在籍している者の割合
※6 正社員が対象。2022年3月31日現在

し続けるキャリアイメージを持つことを目的とした「ダイバーシティ推進研修」を実施しています。2021年度は31名の社員に加え、女性総合職社員を部下に持つ上司26名が受講しました。

また、育児・介護と仕事の両立を支援する制度の整備を進め、積極的な情報発信により、男性の育児休職取得率は30%を超えました。

今後も、労働時間の多寡や制約条件の有無にかかわらず、社員がキャリアを継続しつつ働きがいを高め、より一層活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

■働き方関連※6

総実労働時間		月平均残業時間	
男性	女性	男性	女性
1,746時間	1,733時間	9.5時間	6.4時間

■年次有給休暇取得率

男性	女性
86%	93%

■障がい者雇用率※1

障がい者雇用率		
2020年度	2021年度	2022年度
2.85%	2.83%	2.86%

※障がいのある社員のうち、外国籍を有する社員および日本国外の事業所で勤務する社員はおりません。



人権の尊重

JR西日本グループ人権基本方針

企業のグローバル化が進み、人権に関する認識が大きく変化する中で、企業の人権への取り組みに、社会からこれまでにない高い関心が寄せられています。また、企業が人種や国籍、性別、年齢、宗教など多様化・複雑化する人権課題に対応するにあたっては、お客様、地域の方々、取引先の方々、社員をはじめとするすべての人々の人権を尊重し、多様な価値観を活かした事業活動を行うことが求められています。

その基盤となるべき人権の尊重に関し、取り組み姿勢をより明確に示すため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など人権に関する各種国際規範を踏まえ、2019年4月に「JR西日本グループ人権基本方針」を制定しました。人権尊重の取り組みを推進し、「人々が出会い、笑顔が生まれる、安全で豊かな社会」づくりに貢献するため、すべての人々の人権を尊重する事業活動を行っています。



推進責任者
代表取締役副社長兼執行役員
倉坂 昇治

人権侵害リスクの低減に向けた取り組み

当社グループでは、人権侵害事象の未然防止に向けて、各職場で発生しうる具体的な人権侵害リスクを洗い出した上で、潜在的な人権課題を把握し、対応策を検討・実行することによりリスクを低減する取り組みを実施しています。また、人権啓発に関する取り組みとして、当社グループの役員・社員などを対象に、人権啓発講演会や職場内教育等を実施しています。

今後も、人権侵害リスクの低減に向けた取り組みを推進し、人権のより深い理解と人権侵害の未然防止につなげていきます。また、すべてのお客様に安心・快適にご利用いただける商品・サービスの提供、社員が安心して生き生きと働ける職場環境の実現、サプライヤー・地域住民の方々などの良好な関係の構築に向けて、着実に取り組みを進めます。



「企業倫理・人権トップセミナー」

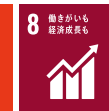
LGBTQへの理解促進および働きがい向上の取り組み

当社では、LGBTQなどの性的マイノリティの働きがい向上の取り組みとして、理解啓発のための研修などを実施しているほか、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の適用や社内外の相談窓口を設置しています。

2021年度は、職務別の新任者に向けた理解啓発のための研修やLGBTQなどへの理解者であることを表明する「ALLYステッカー」の配付など、理解啓発のための取り組みを継続的に実施しました。



LGBTQなど性的マイノリティ
取り組み評価指標「PRIDE 指標2021」
最高評価「ゴールド」



人権
<https://www.westjr.co.jp/company/action/humanrights/>



リスクマネジメント(コンプライアンス)
https://www.westjr.co.jp/company/action/risk_management/



企業倫理(コンプライアンス)

JR西日本グループは、鉄道を基軸に社会インフラを担う企業グループとして、日々の事業活動を通じて安全・安心なサービスを提供し、社会の皆様の信認(=信頼と期待)に応え続けることが大切であると考えています。

企業倫理(コンプライアンス)についても、単に法令や社内規程を守るだけでなく、良識ある行動や信認に応える取り組みの実践に向けて「社員等倫理綱領」や「役員倫理綱領」などの綱領を定めるとともに、「3つの価値観」や「4つの自問」などの分かりやすいフレーズを用いて、役員・社員への価値観の浸透に努めています。

さらに、企業倫理を定着させるための取り組みとして、不正・不祥事を未然防止するための教育・啓発活動、企業倫理アンケートの実施、贈答・接待に関するルールの整備、内部通報制度の充実、法令遵守状況のチェックなどに取り組んでいます。

体制

企業倫理や人権に関する経営上重要な事項を審議する場として、「企業倫理・人権委員会」を設置し、社外有識者からの助言も頂きながら、コンプライアンスリスクの低減に取り組んでいます。

また、社内およびグループ会社の関係部署に企業倫理・人権責任者および推進員を置き、委員会の審議事項などについて着実な推進を図っています。

教育・啓発

企業倫理に関する教育・啓発活動として、グループ会社も含め、経営層・管理職・一般社員の階層別に研修を実施しています。特に近年は、SDGsへの意識の高まりや人権概念の多様化・複雑化を踏まえ、従来の不祥事防止の取り組みだけでなく、「ビジネスと人権」など世界の潮流に理解を深める取り組みも重点的に行っています。

このほか、教育用冊子「コンプライアンスの手引き」を全

企業倫理アンケート

企業風土のモニタリングや不祥事の予兆把握を目的に、企業倫理アンケートを毎年実施しています。

内部通報制度

JR西日本グループでは、公益通報者保護法などの趣旨に基づき、企業倫理や人権に関わる内部通報・相談の受付窓口として、「倫理相談室」および「社外相談窓口(弁護士事務所)」を設置するとともに、JR西日本グループ各社のお取引先企業で働いている方向けに「通報・相談窓口」を設け、不正・不祥事の早期発見・対処を通じた自浄作用の働く企業風土の構築に努めています。

特に、2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に合わせて、社内規程の大幅な見直しを行いました。従事者の指定や受付対象事案の拡大、経営層からの独立性確保のた

社員に配付し、贈収賄、不当な取引、インサイダー取引、情報漏えい、反社会的勢力とのつながりなど個別テーマについて解説しているほか、企業倫理アンケートの結果や社会動向などを踏まえた身近なコンプライアンステーマについて「コンプライアンス瓦版」を定期的に発行し各職場で周知・掲示しています。

調査結果は経営層に報告しコンプライアンス上の課題を共有するとともに、不祥事防止に向けた施策の検討にも活用しています。

めの措置を講じるなど、通報者の保護強化を図っています。

