

人財戦略

人財戦略に関するJR西日本グループの考え方

JR西日本グループを取り巻く経営環境の変化に伴い、経営戦略に連動した人財戦略がより一層重要と考えています。

「私たちの志」や「長期ビジョン2032」の実現に向けて、当社グループは鉄道の安全性向上を基盤とし、鉄道を中心としたモビリティサービス分野のさらなる活性化、ライフデザイン分野の拡大にチャレンジしていく方針を掲げています。

このチャレンジの主体は当社グループの「人財」であ

り、「中期経営計画2025」と連動した人財戦略の策定・実行を通じて従来の既存分野・既存スキルを中心とした同質性の高い人財ポートフォリオから、多様性のある人財ポートフォリオへの転換を図ります。

人財戦略を通じてグループ全体で変化対応・創出力を備えた多様な人財によりポートフォリオの転換を実現し、当社グループの持続的成長と安定した利益の生み出しに貢献することで、「私たちの志」や「長期ビジョン2032」の実現につなげていきます。

人財戦略の基本的な考え方

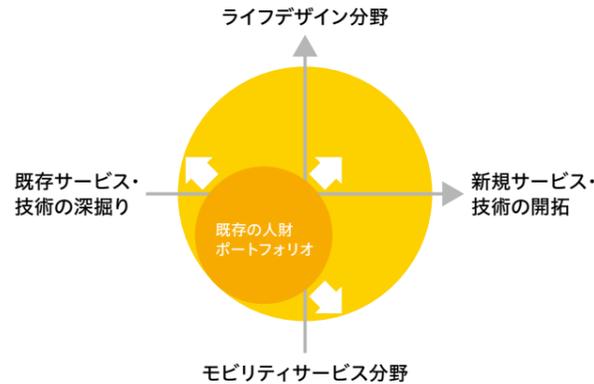
当社グループの人財戦略では、鉄道を中心としたモビリティサービス分野といった既存分野における事業の質を高めていく一方、ライフデザイン分野の拡大をめざした取り組みを推進するために、人財ポートフォリオの転換を図り、持続的に価値創造していく企業グループへの成長に挑戦していきます。

人財ポートフォリオの転換に向けては、育成すべき「人財」、構築すべき「組織」、醸成すべき「風土」をそれぞれ定義し、人財戦略の各種取り組みを策定、推進していきます。

各種取り組みを通じて、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、結集することを通じて、社員と企業が共に成長し、お客様や株主の皆様の期待に応え続ける好循環を生み出していきます。

人財ポートフォリオの転換

鉄道を中心としたモビリティサービス分野のさらなる活性化、ライフデザイン分野の拡大にチャレンジしていくため、これまでの同質性の高い人財で構成されるポートフォリオから、多様性のある人財で構成されるポートフォリオへの転換を図ります。



多様性のある人財ポートフォリオの実現に向けて

育成すべき人財

社会の変化を主体的に捉え、自律的に自らを理想とする姿に**変化させること**ができ、さらに**新たな価値を創出できる人財**
= **主体性と自律性**を発揮し、スキルや経験に多様性を有する人財

構築すべき組織

グループ一体となり、多様性の掛け合わせを通じて新たな知を創造できる組織
= **シナジー**を発揮し、**多様な個性**を強みに変える企業グループ

醸成すべき風土

社員が「私たちの志」に共感し、信頼できるチームの中で仕事から活力を得ることができ、さらに誇りと熱意をもって仕事に邁進できる風土
= **高いワークエンゲージメント**と成長実感を生む風土

人財育成

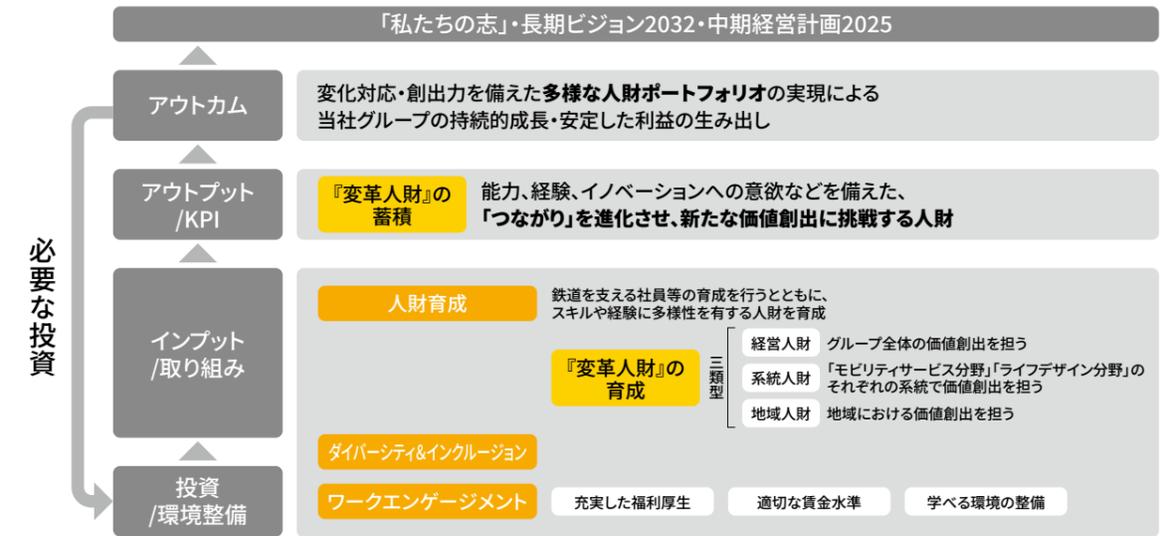
ダイバーシティ&インクルージョン

ワークエンゲージメント

人財ポートフォリオの転換に向けた戦略

人財育成、ダイバーシティ&インクルージョン、ワークエンゲージメントの3つの取り組みにより、多様性のある人財ポートフォリオを実現し、当社グループの持続的成長・安定し

た利益の生み出しにつなげます。こうして生み出した利益から人財育成のための環境整備に投資し、好循環を生み出していきます。



※当社グループでは、能力や経験、イノベーションへの意欲などを備えた、「つながり」を進化させ新たな価値創出に挑戦する人財を「変革人財」と定義し、「変革人財」とその候補者を蓄積していくことが人的資本の充実であると考えています。

人的資本に係る情報開示

ガバナンス

人的資本に係る戦略については、経営戦略本部人財戦略部長のもと人財戦略部が所管し、必要の都度、人財戦略やその進捗状況を取締役会へ付議・報告しています。

「変革人財」については、各部門の人財育成責任者等で「人財育成ミーティング」を開催し、育成状況を定期的にモニタリングしています。

特に「変革人財」のうち「経営人財」については、人事等の公正性および信頼性を確保することを目的に、代表取締役および人財戦略部長を委員とする総合人事委員会を設け、人財の育成や適正な処遇を実現できるよう検討、審議しています。

リスク管理

今後生産年齢人口の減少が進展することが予測されており、当社グループの事業運営を支える人財の確保が困難になる可能性があります。

「長期ビジョン」をはじめとした経営戦略を実現していく上で、事業領域の拡大、新しい分野への挑戦に必要な人財を確保、育成することが不可欠であり、当社グループでは、人財確保のチャネル拡大と人財戦略の推進により、人財の確保およびリテンションに努めています。

具体的な取り組み

- 社会人採用の拡充
- カムバック採用の拡充
- 65歳以上の再雇用制度の新設
- グループ合同での応募窓口の設定
- デジタル専門人財の確保
※「株式会社TRAILBLAZER」を設立
- 外国人材の採用

人財戦略

人財育成

人財育成の基本的な考え方

当社グループでは社員の有する多様なスキルや経験が、イノベーションの創出や変化対応力を備えた多様な人財ポートフォリオの実現につながると考えています。社員一人ひとりが自律的にキャリア開発に取り組むことができる機会を設

け、モビリティサービス分野・ライフデザイン分野における専門性を深めるとともに、責任あるポストでの業務経験や他部門と連携した新たな価値創出の経験を通じて、スキル・経験の多様性を広げていきます。

■人財育成に関わるKPIの進捗

INPUT / OUTPUT				OUTCOME
取り組み	KPI項目 (関連するOUTCOME)	2023年度実績	2027年度KPI	
人財育成	キャリア形成を支援する各種制度の利用者数(①)	3,099名	2,880名	自らキャリアを描き実行できる主体性・自律性を発揮することで(①) スキル・経験の多様性を広げる(②) 地域・系統の専門性を深める(③)
	管理職登用候補者のうち複数の専門性獲得者の割合(②)	48%	30%	
	次世代経営人財準備率 そのうち、「移動に連動しない事業」に係るスキル保有者の割合(②)	211% 30%	400% 40%	
	次世代地域人財数 次世代地域人財準備数(③)	—	30名 60名	

KPIの評価

2023年度について、おおむね順調な結果となりました。特にキャリア形成を支援する各種制度の利用者数については、2023年度に資格取得支援の拡充やイノベーション創出プログラムの開始を行ったことを受け、目標を大きく上回る結果となっています。この結果を単年度で終わらせず「継続してキャリア形成に取り組みたい」という社員の意欲を引き起こすため、今後も利用状況を把握しながら継続して取り組みを進めるとともに、2024年8月にはオンライン学習サービスを導入するなど、新たな取り組みも実施してまいります。

また、管理職登用候補者のうち複数の専門性獲得者の割合は48%となり、KPIの30%を上回りましたが、その要因の一つは、管理職登用候補者の年齢が比較的高いことが挙げら

れると考えています。今後、若い管理職登用候補者を増やしていく中では、早期に複数の専門性を獲得できるよう戦略的に人財配置を行い、KPIを達成してまいります。

次世代経営人財の準備率については、その候補者の育成状況について人財育成ミーティング[※]を活用しながら計画的にモニタリングを実施し、多様なスキルや経験を有した人財の育成を進めてまいります。

[※]人財育成ミーティング

変革人財については、育成責任者と定期的に「人財育成ミーティング」を開催しています。ミーティングでは、対象となる個々の人財について、育成責任者等で育成状況のモニタリングをするとともに、次に獲得を期待するスキルや経験などを確認しています。

鉄道を支える人財の育成

鉄道の現場を支える人財の育成は、基幹事業である鉄道事業を将来にわたり安全・安定的に運営していくにあたっての基盤であり、非常に大切なものと考えています。

各職場において、日々の仕事を通じて知識や技術を学ぶOJT(On the Job Training)を基本に、社員研修センターなどで行われる集合研修や通信教育などの自己研鑽を通じて社員一人ひとりの成長を支援しています。

また、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、職種と階層ごとに必要な実務上の技術や能力を定めた「実務能力標準」を定め、社員一人ひとりの状況を「見える化」し、個々の社員に応じたOJTや集合研修を実施しています。

自律的なキャリア開発機会の拡充

当社グループでは、社員が有する多様なスキル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ています。

社員一人ひとりが自律的かつ積極的にキャリア開発に取り組めるような制度の導入・環境整備を通じて、主体的な学びや挑戦の機会を拡充することで、成長意欲を喚起し、自らが専門性をより高めていく好循環を生み出していきます。

これにより、多様なスキルや経験を有する人財を多く生

み出し、その成長を通じて、個の力と組織の力を最大化していきます。

具体的な取り組み

- ポスト公募を通じたキャリア選択機会の拡充
- Off-JTメニューや資格取得支援の拡充
- サブキャリア制度を通じた副業の奨励
- イノベーション創出プログラムによる新規事業創出支援、事業化機会の提供
- 全社員対象のオンライン学習サービスの導入
- 国内・海外留学、海外インターン

キャリアディベロップメントプログラム

変革人財のうちグループ全体の価値創造を担う「経営人財」を継続して育成すること、および一人ひとりが多様なフィールドで成長を続けるための自律的なキャリア形成を支援することを目的として、2023年度から「キャリアディベロップメントプログラム」を導入しています。

本プログラムの具体的な取り組みとしては、「経営人財」候補者に対して、①複数の組織経験と戦略上重要な複数の専門性の獲得を意図したジョブローテーションの実施、②専門性獲得に向けたビジネスリテラシーの習得支援を通じ

て、変化対応・創出力の向上を図っています。

「経営人財」候補者が備えるべき専門性については、役員のスキルマトリックスを念頭に、「経営・財務」「ガバナンス」「系統技術」「安全」「マーケティング」「デジタル・イノベーション」「地域共生・まちづくり」の7つを設定しています。これらのうちから複数の専門性を獲得できるよう、責任あるポストへの配置を通じた育成と、各種研修や資格取得支援などOff-JTを通じたスキルの獲得という両面から、計画的な育成を行っています。

自律的なキャリア形成

これまでのキャリアにおいて獲得が難しかった管理会計や語学、企業経営に関する知識を体系的に習得するために、関係資格の取得に向けてキャリア開発休職制度を利用するという選択をしました。休職中は必要な専門知識を得ると同時に、育児、家事を優先することで他業種で働く妻の仕事を支えることができました。その結果、資格取得を通じてキャリアを上げるための基盤を築くことが

できただけでなく、より具体的に自らのありたい姿を思い描けるようになったと感じています。

復帰後の現在は、4月にサービスを開始したWESTERモールの運営に携わり、いち早く事業を軌道に乗せることに取り組んでいます。休職中に身に付けた知識を活かし、事業の拡大に貢献することで、自身の新たな専門性を獲得していきたいと考えています。



デジタルソリューション本部
武内 祐貴

人財戦略

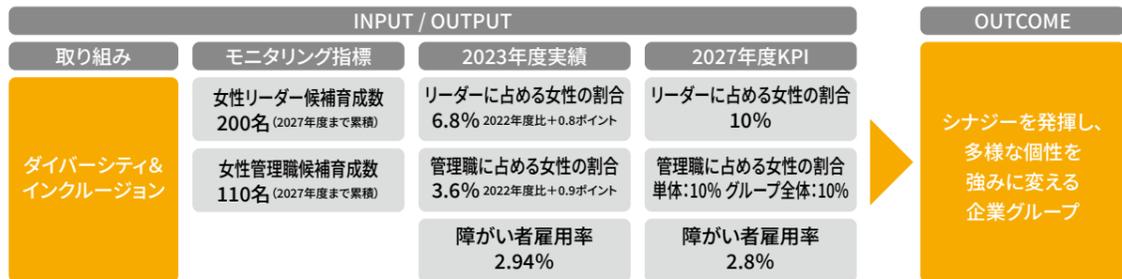
ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの基本的な考え方

国籍、年齢、障がいの有無、性別や性指向、価値観、育児や介護、社内外での経験等を社員一人ひとりが有する大切な“個性”と捉え、多様な“個性”を認め合い、掛け合わせることで、新たな価値創出につなげます。2023年9月に、ダイ

バーシティ推進トップメッセージを発信し、女性活躍推進、仕事と家庭の両立支援、多様な経験を持つ人財の採用など取り組みを加速し、多様な人財で構成されるポートフォリオへの転換を推進します。

■ダイバーシティ&インクルージョンに関わるKPIの進捗



※JR西日本単体の数値(管理職に占める女性の割合(グループ全体)を除く)
※リーダー/管理職に占める女性の割合(JR西日本単体の数値)には他社からの出向受社員等を含む

KPIの評価

鉄道事業特有の課題(泊り・夜間・土日祝日勤務)がある中で、ライフイベントとキャリア形成の両立が可能なキャリアプランへの見直し、メンター制の実施などの取り組みにより、リーダー・管理職に占める女性の割合は、着実に増加しています。

女性リーダー・管理職候補育成数について、新たに数値目標を設定

め、候補者の個別の状況等を把握しながら、計画的に育成してまいります。

また、グループ全体での管理職に占める女性の割合をKPIとして新たに加え、女性活躍を推進してまいります。

女性活躍推進の取り組み

ダイバーシティ推進の中でも、女性活躍推進を重要課題と位置づけ、女性自身が自ら描くキャリアを実現できるよう、「成長支援」「環境整備」「キャリア開発」の観点で取り組みを進めてまいりました。

成長機会の提供

女性管理職候補者へのメンター制実施や、女性リーダー候補者に対する動機づけ・ロールモデルとの座談会などを実施しています。

職域拡大のための環境整備

設備改良・制度改正等により、すべての職種において女性が活躍できる環境を整えてきました。

経験を活かしたキャリア構築

駅の改良や高架化事業の施工監督として建設部門でキャリアを歩み、育児休業を経て、うめきた開発プロジェクトを担当し、地下駅の計画から開業までの全過程に携わりました。

管理職登用時のメンター制や、社外女性土木技術者とのネットワークを通じて、経営幹部や社外の方の新たな視点で鉄道事業の魅力を再認識できたことは、自身のキャリア形成に大いに活きており、後輩たちから相談を受けた際にも役立っています。

現在は地域公共交通の改善という大きな課題に取り組んでいます。協議を通じてさまざまな利害関係者にとっての最善を作り上げるミッションですが、これまでの経験が活かせていると感じています。

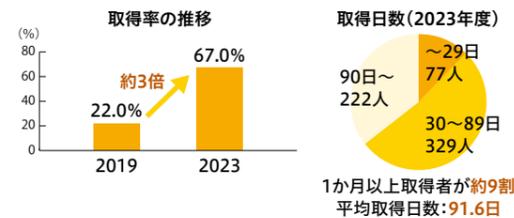


ジェイアール西日本コンサルタンツ(株)出向(元:大阪工事事務所) 深瀬 尚子

仕事と家庭を両立できる環境の実現

仕事と育児・介護等を両立するための勤務制度や健康支援などの環境を整備しています。子供が生まれた社員への意向を確認する「子育て×仕事」応援ミーティングの実施により、男性の育児休職取得率の上昇につながっています。

■男性育児取得率・取得日数



育児との両立で効率的な仕事が可能に

係長時代に約1か月間育児を取得しました。初めての育児では未知の体験で、試行錯誤しながら親としても成長できたように思います。育児との両立には限られた時間での業務遂行が不可欠であり、これまで以上に部下も含めた仕事の進め方や時間管理を工夫するようになりました。現在は、職場内の男性育児アドバイザーとして若手の相談に乗るなど、両立しやすい職場環境の実現に取り組んでいます。



大阪電力工事事務所 廣松 佑一

多様な人財が活躍する環境へ

既存分野における事業の質を向上させ、新たな分野への挑戦を行うための価値創出の源泉として、グループ内外からの出向受入、外国籍社員の採用などを行ってきました。

特に、社会人採用については2024年度に729名を採用し、多様な人財が活躍する環境の実現に取り組んでいます。

社外の知見で新たな顧客体験を構築

お客様のニーズの多様化や新たな技術の開発など、駅を取り巻く環境は大きく変化しています。持続可能な駅オペレーション体制を構築することを目的としたプロジェクトに、多様な視点を取り入れるため、JR社員だけでなく、本年度より旅行業界・航空業界から



近畿統括本部 駅業務部 プロジェクトチーム

出向社員4名を受け入れ、従来の発想にとられない価値創造に向けて、お客様の声に真摯に向き合い、議論を重ねています。各業界での知見や接客経験を活かし、お客様の期待に応える考動により、新たな「顧客ロイヤルティ」の獲得をめざします。

日本の鉄道技術を世界へ

駅員や車掌としての経験を経て、現在は鉄道の海外展開に関する業務に携わっています。新規案件調査や連携事業における調整を担当し、多様な文化と環境で培った視点を活かして国際的なプロジェクトの円滑な進捗を支えています。



イノベーション本部 国際事業室 モンダノ レスリー

将来は、世界に日本の鉄道技術を広め、発展途上国での鉄道インフラの質と利便性向上及び当社ステークホルダー全体への持続的価値提供に貢献していきたいと考えています。

障がい者雇用・活躍推進、LGBTQ+の理解増進など、多様な人財が活躍するために取り組んでいます。

障がい者雇用および活躍推進

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190名の障がいのある社員が、印刷・ビジネスサポート・マッサージ・清掃・除草等複数の事業分野で活躍しています。さらなる雇用拡大をめざし、新規事業にも積極的に取り組んでいます。



LGBTQ+の理解増進

基本方針の制定、研修等の啓発活動、同性パートナーも配偶者の取扱いと同様とする同性パートナーシップ制度など環境整備を行ってきました。

また、イベントへの参加や社内での広報、ステッカー配付などを通して、社内に理解者(アライ)を増やすための取り組みを実施しています。



人財戦略

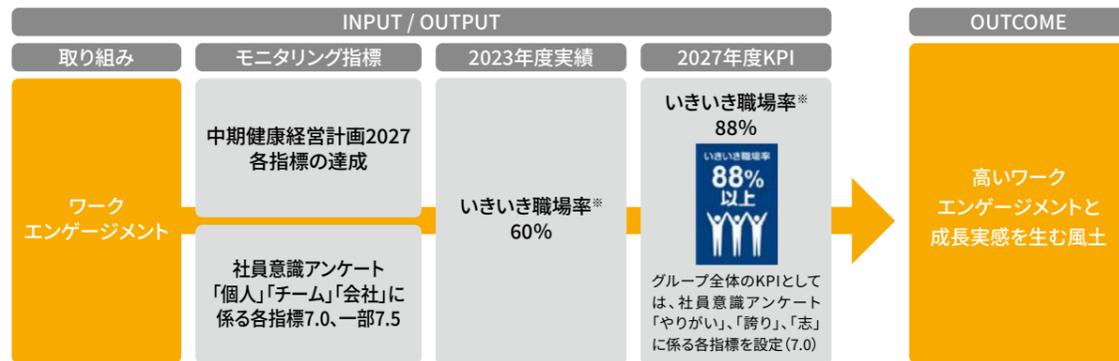
ワークエンゲージメント

ワークエンゲージメントの基本的な考え方

人財は「心をもつ資本」であり、社員のパフォーマンスは会社やチームとの関係性によって大きく変化します。

社員一人ひとりが、高いワークエンゲージメントのもと、仕事を通じた成長を実感できるよう、共通の価値観である「私

たちの志」を社員と会社が共有し、仕事を通じて理想とするキャリアを描きながら、いきいきと働ける組織風土や文化の醸成、定着を推進しています。



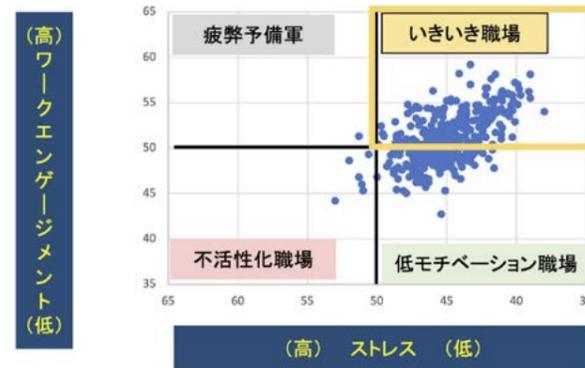
※「いきいき職場」とは、ストレスチェックにおいて、「ストレスが低く、ワークエンゲージメントが高い」と評価された職場です。

KPIの評価

年一回実施するストレスチェックの結果を用いて、いきいき職場率を確認しています。2023年度のいきいき職場率は60%となっています。ストレス偏差値は概ね良い傾向にあったものの、ワークエンゲージメント偏差値が伸び悩んだ点に課題が見受けられました。

業務分担や社員自身のキャリアビジョンを踏まえながら一人ひとりに寄り添うマネジメントの必要性を認識しており、業務量の適正化やキャリア形成支援、上司等に相談しやすい風土づくりに一層取り組んでいます。

2023年度 調査結果



中期健康経営計画2027

医療機関を保有する強みを活かし、女性社員の健康に関する項目を含む病気の未然防止や生活習慣の改善など、ここらからの健康増進に関する計10項目の目標指標を設定しています。

イキイキ動く健康経営10の目標



リアルタイムの問題把握とフォロー

定期的に、「いきいき職場づくりアンケート」を実施することで、ワークエンゲージメントの状態を高頻度で計測するとともに、測定結果のフィードバックを通じて、各箇所での自律的なPDCAを推進しています。

女性の活躍・健康増進に向けた取り組み

「いきいき職場づくりアンケート」を踏まえ、全社的な課題解決にも取り組んでいます。

ワークエンゲージメントは、男性よりも女性の方が低い数値となっています。そこで、女性活躍に向け、ライフイベントを経ながらも経験を得られる新たな育成プログラムを作成することで、マミートラックに陥ることなく継続してキャリアアップできる環境の整備を図っています。

また、女性特有の健康課題について気軽に健康相談などができるアプリ(フェムテック・サービス)を導入するとともに、専門家による研修を男女を問わず実施することで、女性特有の健康課題のリテラシー向上に取り組んでいます。

フェムテック・サービス

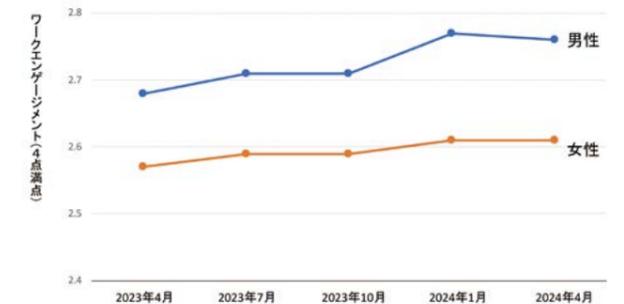


社外からの評価

当社の人財育成の仕組みに対して、さまざまな社外の組織・団体より評価をいただいています。



「いきいき職場づくりアンケート」男女別推移



健康面での女性社員のキャリア継続支援

保健師として、約10年間、さまざまな女性社員の悩みや不安に寄り添ってきました。当社の多様な勤務形態においては、女性社員が継続的に活躍したくてもしづらい環境が想定されます。

全ての女性社員の悩みや不安が解消され、将来にわたり活躍できる環境づくりの実現に向け、さまざまな施策に微力ながら取り組んでおります。



健康増進センター 保健師 松浦 裕子

人財戦略

「私たちの志」を実現するための「働き方改革」・「デジタル人財の育成」

社員のやりがい向上と、高頻度で社会に対する新たな価値や変化を創出する働き方を実現するため、デジタルを最大限に活用できる企業をめざし、ツールの活用と組織風土や文化の変革を推進しています。そのため、デジタルの活用による作

業時間の削減により思考や社員間の共創に割く時間を増やすこと、そしてそれを実現するデジタル人財の育成に取り組んでいます。

Work Smile Project

業務変革を先導するエバンジェリストを各職場から選出し、およそ1,900名の体制で推進しています。エバンジェリストは、全職場の管理職と一般職の組み合わせで選出し、自職場でのデジタルツールの活用推進や、日々の業務上の課題とのマッチングなどに取り組んでいます。プロジェクト発足から4年目を迎え、徐々にデジタルツールの“浸透”から“効果創出”へのギアチェンジを図るとともに、業務変革に取り組む社員自身のやりがい向上(従業員体験のさらなる充実)も大事にしなが、精力的に取り組んでいます。

変革の可視化を目的として、定期的なアンケート調査や利用ログデータを用いた分析を行っています。

- 業務変革テーマに対する社員に実感度 **44%**
- デジタル活用および業務プロセスの見直しにより生み出している時間(本社) **16.9時間/月**



「Work Smile Collection」の様子(エバンジェリストとしての活動や内製開発により成果を挙げている社員をたたえる社内のオンラインイベント)

働く環境の整備

パソコンもしくはスマートデバイスを直接部門を含む全社員に貸与し、「全員がデジタル上でつながる」環境整備をしています。組織全体でのコミュニケーションの活性化や、業務効率の向上、迅速な意思決定に向けて取り組んでいます。

スマートデバイスを活用した点検作業の効率化

機械区では、自動改札機やエレベーター、ホーム柵などを保守管理しています。保守管理の一つである「多客輸送期間前設備点検」の業務効率化を目的として、スマートデバイスおよび自職場で内製したアプリを活用しています。

これまでは紙で点検記録をつけていましたが、報告書の作成・閲覧・蓄積された結果の確認といった一連の業務を一つにまとめたアプリを自分たちで開発し、それを現地で



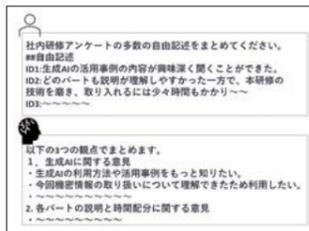
近畿統括本部
京都機械区
川崎 成人

の点検作業で用いることで、保守管理のPDCAをより確実なものにしました。この取り組みは、自職場の業務の効率化だけでなく、他職場への二次展開も行うことができ、本取り組みを通じて、自分自身の成長につながったと感じます。

生成AI関連の取り組み

汎用生成AIチャットボットアプリを社員向けにテスト公開し、全社員を対象とした研修なども行いながら、生成AIの効果的な活用スキル・セキュリティ向上に取り組んでいます。また、このアプリにはJR西日本の業務をベースに作成したサンプルプロンプト※集も搭載するなど、教育・環境整備の両輪でさらなる効果の創出を図っています。

さらに、鉄道業務への生成AI技術組み込みをテーマとした社内コンペの開催・検証などを通して、今まで活かせなかった大量の鉄道固有データの利活用はもとより、鉄道技術継承に向けて複数のテーマに挑戦しています。これらにおいて一定の成果が見えており、今後も新規テーマ発掘を含めて継続的かつ広範に取り組むを進め、変化対応力の向上を図ってまいります。



※プロンプト:生成AIへの指示文章

TOPICS

内製開発 (by Power Platform※)

現場起点の業務変革を推進すべく、社員自身が業務の自動化やアプリケーションの開発を行う「内製開発」を2022年より推進しています。なかでも、有志が参加する市民開発者コミュニティでは、自作アプリの共有や、知識の交換が活発に行われ、個人が組織を超えて業務変革を実践しています。

2024年度からは、プロ市民開発者の裾野を広げるべく、各支社において出前講義を実施しています。

●コミュニティ参加者 **1,702名**

●プロ市民開発者 **421名**

(いずれも2024年8月末時点)

※Microsoft Power Platform

敦賀駅接続手配アプリの作成

北陸新幹線敦賀開業に伴い、敦賀駅での乗換人数規模が最大800名という大規模なものになったことから、列車を待たせるだけでなくさまざまな方法で列車遅延時におけるお客様救済を行う必要があり、従来の電話や無線での係員連携から、PPFによるアプリ化という抜本的な変革に



挑戦することにしました。このアプリは、エリアやシステムを超えて多くの社員がスムーズに使えるように、事前の打ち合わせを綿密に行いました。

アプリの構造自体はなるべくシンプルに設計することで、他箇所へのアプリの転用がスムーズにできました。1つのデータベースへの権限設定は苦労しましたが、複数のアプリで同時閲覧することで、列車遅れの情報一斉共有を実現しました。



金沢支社運輸課
(元金沢新幹線総合指令所)
北垣 直貴

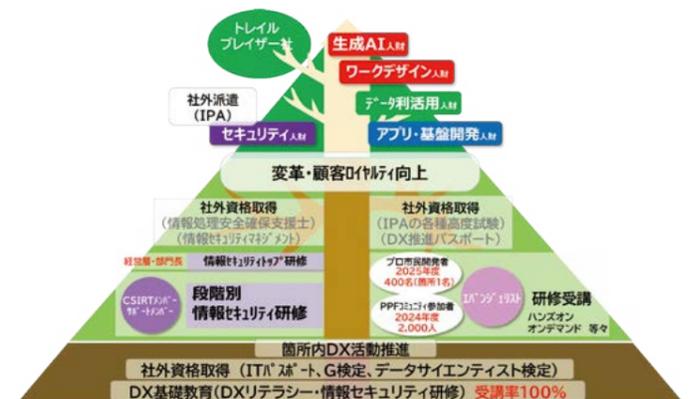


金沢支社運輸課
運輸指令
橋野 浩弥

デジタル人財の体系、教育

変化対応・創出力の高い企業グループとなるために、デジタル人財育成の仕組みづくりと、全社員のリテラシー(能力)向上を推進しています。

また、2024年8月からは、希望者に対してオンデマンド学習ができる環境を整備し、自立的なDX推進スキルの向上を促しています。



デジタル人財の確保

現在進行中の各種デジタル施策への即戦力として、社会人採用を積極的に行っています。さらに、デジタル人財が社会全体で不足する中、高度デジタル人財を採用・育成するための

子会社として(株)TRAILBLAZERを2023年10月に設立しました。これらの人財が各プロジェクトにアサインされることで、JR西日本グループのデジタル施策の実現を加速しています。

社会人採用で入社した社員の声

2023年10月に社会人採用で入社しました。JR西日本のような、豊富なリソースを有する企業でしかできないことをしたいとの思いから、入社を決意しました。現在はWESTER-X事業部のポイント事務局で、ポイント施策の推進を担当しています。直近ではWESTERポイントの大規模プロジェクトにも参画し、

ポイント付与やエラー対応などの業務に従事しました。また、前職の経験も活かした柔軟な発想で、タスク管理などの業務プロセスの変革にも努めました。これからも多様な価値観を持ったメンバーと共に、WESTERが大きく成長していくための土壌づくりに貢献していきたいと思っています。



WESTER-X事業部
板東 真生