価値創造の源泉であるひとづくり

人財戦略部長メッセージ

JR西日本グループの人財戦略～経営戦略に連動した人財戦略～

JR西日本グループを取り巻く経営環境が大きく変わる中、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」のもと「長期ビジョン2032」の実現に向けて、基盤となる鉄道の安全性向上へさらに力を入れていくとともに、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、同質性の高い人財ポートフォリオから、多様化を図るための取り組みを進めています。

人財戦略を通じてグループ全体で変化対応・創出力を備えた人財輩出により、人財ポートフォリオの多様化を実現することが、当社グループの持続的成長につながると考えており、多様な人財が活躍できるフィールドづくりを進めていきます。

人財ポートフォリオの多様化に向けて

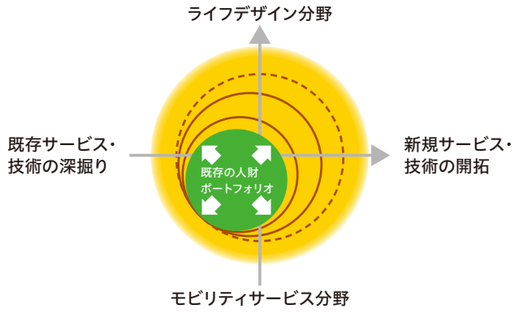
モビリティサービス分野においては、鉄道の安全・安定性を支える人財の努力の積み重ねにより、またライフデザイン分野においては、新たな価値を創出できる人財の採用・育成により、便利で豊かな社会の実現に貢献できると考えており、モビリティサービス分野およびライフデザイン分野の両面において、社会的価値、経済的価値の提供につながると考えています。

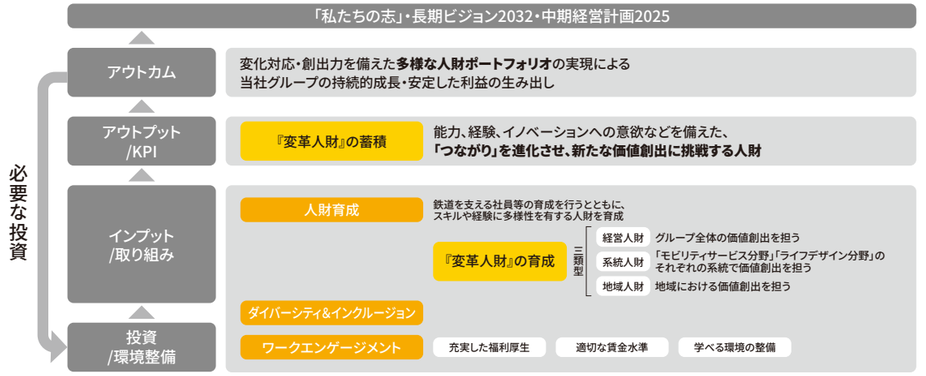
人財ポートフォリオの多様化に向けては、育成すべき「人財」、構築すべき「組織」、醸成すべき「風土」をそれぞれ定義し、「人財育成」「ダイバーシティ＆インクルージョン」「ワークエンゲージメント」を人財戦略の柱として、取り組みを策定、推進しています。

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	人財育成
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	ダイバーシティ&インクルージョン
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	ワークエンゲージメント

各種取り組みの推進の結果、ライフデザイン分野への人的リソースが年々増強されており（本社等の間接部門　2022年度：約200名、2025年度：約500名）、一定の成果が現れていると考えています。

引き続き取り組みを通じて、社員一人ひとりが持てる力を発揮する機会を創出し、鉄道の安全性をさらに高める取り組みを進めるとともに、鉄道を核としたモビリティサービス分野の発展と、ライフデザイン分野の拡充に挑戦するため、人財ポートフォリオの多様化を進めていきます。





※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。

将来に向けたありたい姿と大切にしたい価値観

今後も様々な環境変化が想定されます。例えば、

「労働力人口が激減する中、労働市場に選ばれなければ持続できない」

「同質性を前提とした人数管理から、多様な個の成長支援がより一層重要になる」

「生成AIの進歩により、人財に求められる資質が変化することへの適切な対応が必要になる」

といったことを想定しており、抜本的な人財戦略の変革が必要だと考えています。

そこで、将来を担う中堅・若手社員とともに、ありたい姿を議論した結果、「共創」と「挑戦」でつながりを進化させ未来を動かす人財を育成するため、次の価値観を大切にしたいと考えています。

将来に向けた人財戦略を検討するうえでの大切な価値観	**①一人ひとりの「人」を大切にする** **②一人ひとりの「挑戦」を大切にする** **③一人ひとりの「豊かな人生に貢献すること」を大切にする**

3つの価値観から人財戦略として、

「一人ひとりが主役となる自律的キャリア支援の強化」

「人的資本の最大化に向けた一人ひとりに最適な人財マネジメント」

「新たな価値創造に挑戦する人財の育成」

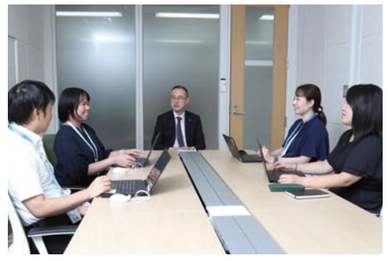
「心理的安全性を前提とした挑戦を後押しする風土の構築」

「自己実現と経済的・精神的・身体的充足の支援」

これら全てに横串を通す「ダイバーシティ＆インクルージョン」

をさらに具体化し、各種施策を進めていきたいと考えています。

これらの戦略の推進により、様々なバックグラウンドを持つ社員が能力を最大限発揮し、いきいきと活躍できる環境を整備するとともに、多様な個性をかけ合わせて、「私たちの志」に向けて新たな価値創造につなげていきます。



人財戦略

人財育成

人財育成の基本的な考え方

JR西日本グループでは、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・創出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造の経験を通じて、スキルや経験の多様性を広げていきます。

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を将来にわたり安全で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。

鉄道の安全・安定輸送を支えるのは、プロフェッショナル採用社員をはじめとした、鉄道の最前線で活躍する社員一人ひとりです。こういった社員が、自らの描くキャリアを実現できるよう、キャリアステップの策定や必要なスキル・知識を習得するための公募型研修の実施などに取り組んでいます。

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・創出力の向上につながると考えています。

社員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導入・環境整備を行い、主体的な学びや挑戦の機会を拡充することで、一人ひとりの成長意欲を喚起し、自らの専門性をより高めていく好循環を生み出していきます。また、メンバーの自律的なキャリア開発を支えるべく、管理職社員を対象に、マネジメントについてのワークショップも導入しました。

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、海外研修
- 選択的週休３日制の導入

活躍の舞台を世界へ

これまでのキャリアで培った経験や知見を海外の鉄道の現場で活かし、個人のスキルアップにつなげるべく、JARTS（海外鉄道技術協力協会）の「人材育成・マッチング事業」を活用した公募型研修に参加しました。フィリピンの首都マニラで約３か月間、MRT３号線の車両メンテナンス業務に従事し、現地作業員のメンテナンス方法への助言や機器メーカーとの折衝を通じた輸送品質の向上に取り組みました。

今後は海外で得た気づきや経験を活かしながら、職場のリーダーとして、業務を推進できる人財になりたいと考えています。

吹田総合車両所
西村 拓真

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、および一人ひとりの自律的なキャリア形成を通じた多様なフィールドでの成長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。

KPIの評価

2024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、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受け、昨年度より834名増え、目標を大きく上回る結果となっています。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月に導入したオンライン学習サービスをさらに深度化させ、サービス拡充を予定するなど、社員一人ひとりが、自律的にキャリアを形成できるような仕組みを引き続き構築していきます。

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を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、多様なスキルの獲得を進めてまいります。

■ 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）	2024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)	3,933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)	46%	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)	175% 17%	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	

※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実施するとともに、今後獲得を期待するスキルや経験などを確認しています。

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、人事など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

内容	結果
社会人採用の拡充	累計　1,421名 （2023年4月～2025年4月時点合計）
カムバック採用の拡充	累計　75名 （2023年10月～2025年4月時点合計）
65歳以上の再雇用制度の活用	累計　381名 （2023・2024年度実績合計）
外国人財の採用	26名 （2025年4月時点在籍者数）
デジタル専門人財の確保 ※株式会社TRAILBLAZER	累計　72名 （2023年設立～2025年4月合計）

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

ＪＲ西日本グループは「ダイバーシティ推進トップメッセージ」のもと、国籍、年齢、障がいの有無、性別や性指向、価値観、育児・介護や社内外での経験などを社員一人ひとりが有する大切な「個性」と捉えています。

「私たちの志」に向け、多様な経験・知識・価値観のかけ合わせによる「イノベーション創出・生産性向上」、多角的な視野・考動がもたらす「リスクマネジメント・ガバナンス強化」により、多様なお客様や地域・社会に価値を提供します。また、多様な社員が心理的安全性を感じながら「個性」や「強み」を発揮できる組織となることにより、「ワークエンゲージメント向上・人財確保」にもつながると考えています。

鉄道を中心に事業展開してきた当社においては、女性の深夜業に関わる法規制があった時代を経て、着実に環境を整備し、職域を拡大してきました。今では技術職含め、全ての部門で女性社員が活躍しています。

一方で、当社では事業の特性上夜間勤務があるため、ライフイベントとキャリア形成の両立においてクリアすべき課題が残存しています。あらゆる社員が両立できる環境整備に取り組むことは、本人や家族にとってだけでなく、仕事に関わるスキル向上にもつながるなど、共に働く仲間や会社にとっても有効です。加えて、男性社員の育児参画推進などを通じ、社会課題である「共働き・共育て」の実現にも貢献したいと考えています。

障がい者雇用、外国人財採用、社会人採用、カムバック採用等も進めながら、属性を超え、多様な経験や価値観を持った社員がいきいきと活躍できる企業となるべく、「わたしらしく、あなたらしく、ともに創るミライ」をコンセプトに、ダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいります。

理事　経営戦略本部
人財戦略部
ダイバーシティ推進室長
中山 あゆみ

KPIの推移

■ ダイバーシティ&インクルージョンに関わるKPIの進捗

INPUT / OUTPUT				OUTCOME
取り組み	モニタリング指標	2024年度実績	2027年度KPI	
ダイバーシティ&インクルージョン	女性リーダー候補者育成数 200名（2027年度まで累積）	リーダーに占める女性の割合 8.0% 2023年度比+1.2%	リーダーに占める女性の割合 10%	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
	女性管理職候補者育成数 110名（2027年度まで累積）	管理職に占める女性の割合 単体：4.3% グループ全体：9.3% 単体：2023年度比+0.7%	管理職に占める女性の割合 単体：10% グループ全体：10%	
		障がい者雇用率　2.89% 2023年度比▲0.05%	障がい者雇用率　2.8%	

※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

リーダー・管理職候補者の登用に向けた課題を把握し、その課題ごとに対応した個別成長支援の取り組み（メンター制・社外研修派遣など）により、リーダー・管理職に占める女性の割合は着実に上昇し、KPI策定時（2022年度末）から2年間で、女性リーダーは78名、女性管理職は31名増加しました。

KPIの達成に向けては、2025年度より本格的に運用を開始した新たなキャリアステップを適用するなど、候補者の発掘・育成にも力を入れています。また、グループ合同キャリア研修におけるロールモデルの提示など、グループ共通の課題に対する取り組みも推進しています。

障がい者雇用に関しては、特例子会社の株式会社JR西日本あいウィル（以下、あいウィル）と連携し、雇用率の拡大に努めています。2024年度は、JR単体での直接雇用の減少により、障がい者雇用率は前年度比▲0.05%となりました。

雇用率の引き上げをめざし、コンサルティングを通じた採用サポートや定着支援等を受け、障がい者雇用に関する理解を深めています。

2025年度以降、除外率の見直しや法定雇用率の引き上げなども予定されており、あいウィルとも連携し、中長期的な障がい者雇用の拡大に向けて、取り組みを進めてまいります。

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、女性の採用拡大に向けて目標設定の上、学生へのアプローチなどに取り組んでいます。また、女性社員が自身の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います。

成長支援

女性管理職・リーダー候補者へのメンター制やキャリア研修、社外研修派遣などを実施、個別の成長支援に力を入れています。

環境整備

設備改良や柔軟な働き方を可能にする制度の拡充により、全ての職種において女性が活躍できる環境を整えています。

キャリア開発

これまでのキャリアステップでは経験する業務や期間が一律的であり、ライフイベントとキャリアアップの両立が困難でしたが、複線型の柔軟なキャリアステップへ見直しを行いました。

多様な経験がつなぐ未来へのバトン

1999年に高卒女性１期生として入社し、現在は車掌区の係長として指導業務や当直業務を行っています。短日数勤務制度を利用し、通常の休みに加え毎月2日間を休日としつつ、月７～８回は泊まり勤務も行い仕事と育児を両立しています。

今まで、車掌や運転士に加え、安全推進・法務など間接部門での経験も積んできました。現在担当している異常時訓練列車の手配業務では、若手車掌や見習い車掌に異常時の対応方法を経験・学習してもらいます。駅や工務など、関係各所との調整は大変ですが、多様な部門での経験を活かしながら、訓練内容をアップデートしていくことにやりがいを感じています。

広島車掌区 係長
田原 あゆみ

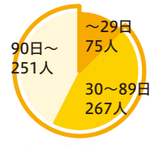
仕事と家庭を両立できる環境の実現

仕事と育児・介護等を両立するための勤務制度の整備や健康支援を実施しています。

男性育休については、2024年度の平均取得割合は72.0%と、世間一般の平均を大きく超えています。

加えて、難病・障がいのある子を持つ社員への支援として、2024年に短時間・短日数勤務制度の適用要件を拡大する制度改正を行いました。

■ 男性育休取得日数
（2024年度）



1カ月以上取得者が約9割
平均取得日数：101.5日

育児休職が育んだ絆と成長

第2子誕生を機に、上司や同僚の後押しを受け約5カ月間の育児休職を取得しました。

休職前の引き継ぎにおいては目的・スケジュールなどを明確に伝えるため、あらためて業務の棚卸ができたことで、自分の頭の整理にもつながりました。

さらに育児休職を通じて家族の絆が強まったのに加え、復職後は在宅勤務やフレックスタイム制などの制度を活用しながら仕事と育児の両立に努めており、働き方を見直す契機になりました。

イノベーション本部
森本 健太

多様な人財が活躍する環境へ

活躍する外国人財

2025年4月現在、JR西日本では外国人財26名（総合職18名・プロフェッショナル職8名）が在籍しています。また、2025年度にはJR西日本グループ初の技能実習生として、株式会社JR西日本テクノスで鉄道車両整備の職種にベトナム出身の6名を採用し、続けて株式会社JR西日本メンテックでも、ビルクリーニングの職種にベトナム出身の3名を採用しました。

鉄道人へ一歩一歩

2025年5月に来日し、6月よりJR西日本テクノスで机上教育や実習場での基礎演習など、鉄道の基礎から学んでいます。寮生活を送りながら、日本の文化や慣習も吸収しているところです。目標は、一生懸命仕事をして、早く技術を身に付けることです。今後は車両の台車や空気部品の検査・修繕といった実際の鉄道車両整備業務に従事していく予定です。

JR西日本テクノス
技能実習生一同

LGBTQ+の理解増進

基本方針の制定、研修などの啓発活動、同性パートナーの制度利用といった環境整備を行っています。また、認定NPO法人虹色ダイバーシティが運営する「プライドセンター大阪」に協賛を行い、社内にアライ（理解者）を増やすための取り組みとしても、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継続しています。

障がい者雇用および活躍推進

ＪR西日本では、あいウィルと連携し、障がい者雇用を推進しています。あいウィルでは、清掃事業における多様な就労環境の創出に向け、清掃ロボットなどの試行導入をしています。加えて、JR西日本の制服管理業務を受託する中で、使用済制服を裁断した生地をもとに、カバンや名刺に再利用する取り組みなども進め、2025年6月1日時点では212名の障がいのある社員が活躍しています。

人財戦略

ワークエンゲージメント

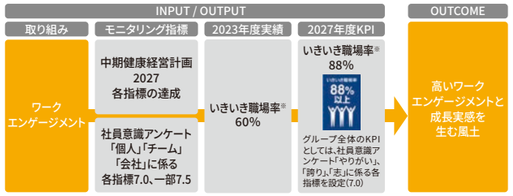
ワークエンゲージメントの基本的な考え方

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。社員の一人ひとりが自信と誇りを持ち、安心して活躍できる環境があってこそ、さまざまな課題への挑戦や成果の創出が可能となります。

そこで、JR西日本グループでは、共通の価値観「私たちの志」を通じて、社員が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の醸成、定着に取り組んでいます。

JR西日本では、ストレスとワークエンゲージメントの状態から職場の状況を把握する「いきいき職場率」を、JR西日本グループ全体では「やりがい」「誇り」「志」の３つをそれぞれのKPIに設定し、定期的なアンケートを通じた状態把握と、各部署での自律的なPDCAを推進してきました。

今後も社員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを通じて、社員が幸せに働ける企業をめざすとともに、経済的価値と社会的価値の創出に取り組んでいきます。



※「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。

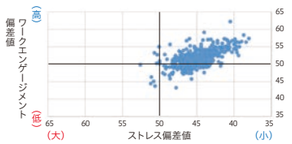
JR西日本単体のKPIとリアルタイムの問題把握

JR西日本では、ストレスチェックを活用し、職場ごとのストレス状況やワークエンゲージメントの状態を示す「いきいき職場率」を定量的に把握しています。

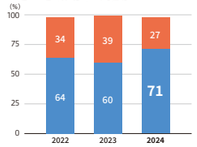
2025年度はワークエンゲージメントの数値が向上したため、「いきいき職場」の割合が前年度60%から71%に大きく向上しました。これは、役員・部門長・箇所長をはじめとした上司のマネジメントや社員の働きがい向上に向けて取り組んでいる有志のグループの活動などが功を奏しているものと考えています。

また、ワークエンゲージメントについては別途、高頻度での計測を実施しています。2023年度以降、ワークエンゲージメントのスコアは緩やかに上昇傾向にあります。これをさらに高めるため、同アンケート内でワークエンゲージメントのスコアと相関の高い項目に着目し、新たに管理職を対象としたマネジメントについてのワークショップを導入するなど、施策の推進に役立てています。

2024年度 いきいき職場率 調査結果



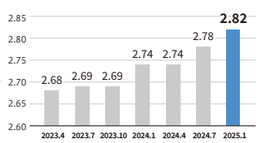
いきいき職場率の推移



2024年度 第4四半期
いきいき職場づくりアンケート 調査結果

ワークエンゲージメント指標と諮問

【活力】仕事をしていると、活力がみなぎるように感じますか
【熱意(誇り)】自分の仕事に誇りを感じますか
※4点満点(4:そうだ 3:まあそうだ 2:ややちがう 1:ちがう)



健康経営の推進

JR西日本では、「JR西日本 健康白書 2025」を発行し、代表取締役社長のメッセージ、健康推進のPDCAの公表を通じて、社員の健康の価値が事業に与えるポジティブなインパクトについてお伝えしています。

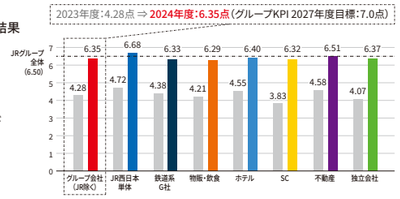
また「中期健康経営計画2027」のもと、病気の未然防止や生活習慣の改善などに関する「健康経営10の目標」の達成に向けた取り組みを推進しています。

JR西日本グループのKPI

JR西日本グループ全体では、①仕事へのやりがい、②JR西日本グループや自社への誇り、③「私たちの志」を意識した考動の３つをグループ共通のKPIとして定めています。2025年度はほとんどの項目で数値が増加傾向にあることから、JR西日本グループや自社に対する誇りが高まり、「私たちの志」や各社のめざす姿の共有の取り組みの成果が表れつつあると考えています。

2024年度
グループKPI 調査結果

③私の職場では、仕事の中で「私たちの志」や所属会社のめざす姿を意識し、考動することができている



従業員持株会を通じた資産形成支援

当社では従業員持株会を設置しており、社員からの拠出口数に対して一定割合の奨励金を支給することで、社員の中長期的な資産形成の支援を行っています。

従業員持株会の加入率は約80%であり、一般的な持株会と比べても非常に高い水準で推移しています。

2025年度からは、奨励金比率を従来の最大８％から最大15%へと引き上げ、社員の資産形成促進や自社の株価への関心を通じたエンゲージメント向上に取り組んでいきます。

保有年数＼拠出金(月)	1万円(10口)未満	1万円(10口)～2万円(20口)	2万円(20口)以上
保有3年未満	5%	6%	7%
3年以上継続保有	6%	7%	8%

▼

保有年数＼拠出金(月)	1万円(10口)未満	1万円(10口)～2万円(20口)	2万円(20口)以上
保有3年未満	10%	11%	12%
3年以上継続保有	13%	14%	15%

働きやすい環境の整備

当社では、「選択的週休3日制」や「始終業時刻の制限がないフレックスタイム制」を導入し、社員一人ひとりのライフスタイルや価値観を尊重しながら、働きやすさと生産性の向上を支援しています。また、2024年から2025年にかけ、JR西日本の本社組織のオフィスレイアウト改革にも取り組んできました。これからも、人的資本の価値の最大化を通じて、社員の成長と企業の持続可能な発展を両立していきます。

変革と価値創造に向けたオフィスレイアウト改革

【加納】「全員がいきいきと活躍できる職場、結束力とシナジーを発揮する環境」の実現を目的とし、「コミュニケーション」をコンセプトに据え、従来の当社のオフィスのイメージからさらに一歩踏み込んで挑戦したレイアウトを作り上げました。その結果、組織の特情に配慮しつつも、社員一人ひとりの思いを結集すべく、皆さんの意見を基に新たなオフィスが生まれました。

新たに生まれた働く環境を契機に一人ひとりの働きがいと働きやすさが高まることで、ワークエンゲージメントのさらなる向上と価値創造が実現されることを期待しています。

【齊藤】鉄道本部移転に関し、アンケートやワークショップなどを通じて多くの社員が新オフィスの構想に参画しました。これらを踏まえつつ、「ありたい社員像」として設定した「挑戦」「自律」「連携」が実現でき、かつ心理的安全性の高いチーム作りが可能となるオープンな共創空間を作り上げました。

今回取り組んだオフィスレイアウト改革というハード整備に加え、今後は一人ひとりのワークエンゲージメントと変革意欲の向上に向けて、継続的にPDCAサイクルを循環させていき、お客様視点・現場起点の鉄道カンパニー経営の実現をめざしていきます。

CS戦略部
加納舞子・齊藤広記

梅田 本社ビル

新大阪 本社（鉄道本部）

イノゲート大阪（WESTER-X事業部）

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。

優良子育てサポート企業
プラチナくるみん
（厚生労働大臣）

新・ダイバーシティ
経営企業100選
（経済産業大臣）

PRIDE指標2024
最高評価「ゴールド」
（5年連続）

D&Iアワード2024
最高評価
「ベストワークプレイス」

健康経営優良法人2025
（経済産業省）

日経サステナブル総合調査
スマートワーク経営編
4つ星評価

人財戦略

「私たちの志」に向けた「働き方改革」・「DX人財の育成」

社員のやりがいや創造的な働き方の実現に向け、最先端のデジタル技術を活用した企業の進化に取り組んでいます。Work Smile Projectが進める業務変革により「考える」「共創する」時間を創出し、現場起点での課題解決を進めています。さらに、DX人財の育成にも注力し、社員自ら変革と価値を生み出す企業をめざしています。

Work "Smile" Project

2021年1月に全社プロジェクト「Work Smile Project」を立ち上げ、各職場から選出された約2,200名のエバンジェリストが業務変革を推進しています。「コミュニケーションの進化と活性化」「意思決定プロセスの見直し」「当然化した無駄の排除」などをテーマに、Microsoft365を業務プロセスに効果的に組み込み、価値創出や従業員体験の向上に精力的に取り組んでいます。

01 コミュニケーションの進化と活性化
02 意思決定プロセスの見直し
03 当然化した無駄の排除

変革を「社員の実感」という形で可視化することを目的に、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の実感度 53%
●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） 14.6時間／人・月

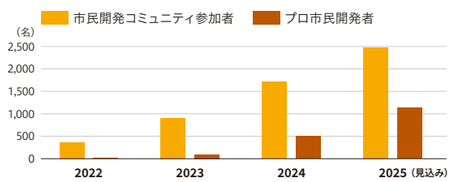
「Work Smile Collection」（エバンジェリストとしての活動や内製開発により成果をあげている社員をたたえる社内のオンラインイベント）の様子（2024年12月実施）

TOPICS

全社員が日常的に市民開発を行う未来をめざして

2022年7月のMicrosoft Power Platform導入をきっかけに、特別なプログラミング知識を持たない社員でも業務の自動化・アプリ開発へ挑戦できる「市民開発」を推進しています。

議論活発なコミュニティ（2,000名超）、体系的なプロ市民開発者認定制度により、スキル可視化とともに働き方改革が着実に進行しています。



【時間創出効果：6,700時間／月】
●コミュニティ参加者　2,480名
●プロ市民開発者　1,136名
※いずれも2025年9月時点

キラリと光る好事例 保安機器管理強化アプリ「もちP」の開発と水平展開

広島土木技術センターは導入当初から、市民開発を積極的に推進してきました。アプリ・自動化フローの勉強会を定期的に開催することで、市民開発者の人事異動があっても成果物の運用を維持する体制ができています。

また成果物の1つである「もちP」は、線路保安機器の持出管理を紙の台帳から電子化したアプリで、機器番号等の情報をQRコード化し、持出し・返却時に区所で読み取ることで情報入力を簡略化。業務効率化を実現しています。

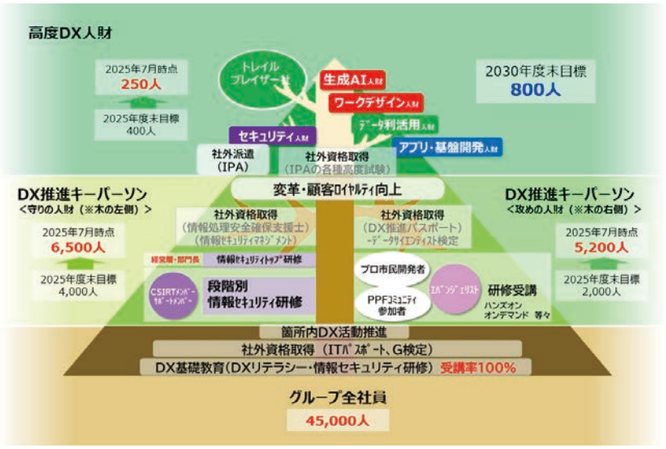
中国統括本部
施設部
二宮 小百合

中国統括本部
広島土木技術センター
桐田 恵子

DX人財の体系

当社は、変化対応・創出力の高い企業グループとなるために、DX人財の体系を整備し、その育成に向けて各種取り組みを推進しています。

これまでグループ全社員のリテラシー向上とDX推進キーパーソンの育成を通じて、各部門のDX推進力を強化してきました。2025年度からは、DXに適う部門の固有技術、DX戦略構築の両輪を兼ね備え、高いレベルでDXを推進する「高度DX人財」を生み出すべく、採用と育成のアプローチを加速させています。



DX人財の教育

DX人財の育成を推進するため、研修体系を整備するとともに、社員が自発的に学習する環境を提供しています。

内製開発のスキルアップを目的とした開発者研修に加え、2025年度は、経営層向け研修、高度生成AI人財の育成研修など、研修体系を整備しました。これらは学習にとどまらず、実際の業務で活用できるレベルにまで育成し、各部門での業務変革をサポートしています。

また、全社員を対象として、オンデマンド学習環境（応募制）を提供するとともに、資格取得に対する支援制度を拡大し、さらに2025年度からは高度資格取得者への職務手当を付与する制度を設けるなど、社員の努力をより強く支援しています。

社員主体で広がる学びの輪　京橋駅のDX推進の取り組み

京橋駅では、業務のデジタル化をはじめとしたDX推進を、現場主導で着実に進めています。若手社員のボトムアップで始まった活動は、DX推進グループの取り組みとなり、その勢いは若手からシニア社員まで伝播して、駅全体で高い意識を持って取り組むことができています。

私はこれまでITに深い興味があったわけではないですが、駅のDX推進の取り組みに併せて、情報セキュリティの必要性も強く感じ、情報セキュリティマネジメントの資格を取得しました。

今後も京橋駅社員にはDX推進と自己研鑽の楽しさを伝えていきたいと思います。

京橋統括駅
長田 志公

京橋統括駅
豊田 修一

駅においても、通常業務を担いながらDXを推進できる環境が整っていると思います。今回、私も情報セキュリティマネジメントの資格を取得しましたが、勉強を通じて、情報システムに関する理解が深まり、それが業務のデジタル化やアプリの内製開発など、社員の自発的な取り組みにつながっていると感じます。

当社の資格支援制度はモチベーション維持向上の支えになっています。そして次なる資格取得に向けて勉強しているところです。

DX人財の確保

DX人財の重要性が増す中、即戦力となる高度な経験を持つ社会人採用を積極的に行っています。具体的には、採用ウェブサイトのコンテンツ充実、リファラル採用の推進、デジタル戦略推進のため2023年に設立した株式会社TRAILBRAZERとの連携による人財の確保といった施策を展開することにより、DX人財を確保し、迅速にデジタル施策を実現する体制を整えています。

加えて、社会人採用者が着任後すぐに業務に取り組める環境を整備することで、成果を最大化するオンボーディング体制を構築しています。

人財戦略

生成AIと当社事業の未来

最新技術を継続的に取り入れ、社会の変化に柔軟に対応できる鉄道事業の実現をめざし、生成AIの利活用を全社的に進めています。業務の効率化や新たな価値の創出だけでなく、現場に蓄積された経験やノウハウを組織全体で共有・継承するため、その中でも特に、人財育成に注力しています。

生成AIに関するKPIの進捗

1年で社員が生成AIを当たり前のように利活用し、生成AIによる業務変革の進行を実感している状態をめざし、KPIを策定しています。

2025年度は「作る人」を育成する段階として、高度生成AI人財育成に注力しています。各部門主導で生成AIを活用した変革プロジェクトを立ち上げ、「コストダウン」「収益UP」「新たな価値提供」という成果をめざしています。

また、経営層向けのAIエージェントを作成し、経営層自らが生成AIによる部門の変革方針を策定し、生成AIを使いこなしている状態をめざしています。

項目	2025年度9月末時点	2025年度末KPI
高度生成AI人財	2人	30人
変革プロジェクト実行数	8件	30件
経営層のAI月間利用率	91%	70%
生成AIチャットボット月間利用率	49%	70%

汎用生成AIチャットボットWork Smile AI-Partner（AIP）

昨年度より全社員に提供を開始した汎用生成AIチャットボットは、現在では4,000名を超える社員が日常業務で活用しており、チャットボットによる効果創出は全社で月間1万時間超と試算しています。

また、全社員向けの職場内教育を通じて生成AIの基礎知識・リテラシーを向上させるとともに、本社主導で利活用勉強会を開催し、実践的なスキルを磨いています。併せて、毎月の定期アップデートによる機能強化を実施し、生成AIを活用する体制をソフトとハードの両面で強化しています。

汎用生成AIチャットボットの改良

2023年度入社以降、AIPの改良を主導しています。AIPは、アジャイル開発体制によりユーザー要望を素早く反映できることが最大の強みです。ユーザーから寄せられる課題やアイデアを、毎月のアップデートに着実につなげています。また、生成AIは最新の技術なので、グループ会社のJ-WITSをはじめとするパートナー会社と密に連携し、互いに最新情報やノウハウを共有しながら技術のキャッチアップに努めています。

全社員が安心して生成AIを活用できる環境づくりをめざし、セキュリティ面との両立も重視しながら、今後も利便性・機能の拡充を重ね、会社のDXの推進に貢献していきます。

システムマネジメント部
稲垣 つかさ

乗務員教育へのAIP活用による現場力向上

金沢新幹線列車区では、運営に必要な資料作成や分析等、さまざまな業務においてAIPを導入し、品質向上と効率化をめざしています。乗務員向けの訓練教材の作成においては、従来は指導担当者が一からパワーポイントを作成し説明文を考えていましたが、AIP導入後は訓練時間に適した分量の分かりやすい説明文を効率的に作成できるようになりました。さらに、自動音声を活用した動画化により、指導担当者の業務負担軽減と教材内容の標準化も実現しています。

新幹線運輸部
（元金沢新幹線列車区）
池田 健太郎

高度生成AI人財育成研修

生成AI技術を利用した業務プロセスの見直しと業務変革をリードできる人財の育成を目的として、全3回（延べ5日間）の研修を実施しました。

第1回研修はDXの基本や生成AIの基礎を座学形式で学ぶとともに、研修生自ら部門の生成AI施策を検討する実践的なワークやソリューション体験を実施しました。第2回研修では主にMicrosoft Copilot Studioを用いた生成AIツール開発に取り組みました。

ワークショップの開催

生成AI技術を個別業務へ適用できる領域を発掘するワークショップを2023年と2024年に開催しました。35部室105名が参加し、業務課題に即した多様なユースケースが総計67件創出されました。その一部は、グループ経営会議の資料の内容精査や議事録作成等、実際の業務にも反映され、業務時間の削減につながっています。

研修生による活用事例

安全推進部では、災害等の異常事態対応時に列車運行に関する情報をリアルタイムで共有するため、試行的に生成AIを活用してダッシュボードの作成を行いました。

従来はTeamsに集まる情報を複数人が手作業でまとめていましたが、生成AIを使って情報を整理・ダッシュボード化・自動更新する仕組みを構築できるかどうか、お試しで挑戦しました。今回の試行により、一人でも運用できる可能性を確認することができました。

このような新たな取り組みができた背景には、高度生成AI人財育成研修での学びや、「まずチャレンジしてみる」という前向きな雰囲気、自職場での心理的安全性向上への取り組みを通しての、挑戦を後押しする職場の理解と文化があったことが大きいと感じています。

安全推進部
萩野 秀祐

A1（エーワン）フェスティバル2025

研修を通じて作成した、生成AIを活用した課題解決の企画書を実現するための今後の方向性を、経営層および所属部門の上長に報告しました。

TOPICS　～さらに生成AI活用を推進するために～

経営サポートエージェント

経営層自らが最新技術を使いこなして変革を推進するため、経営サポートエージェントを内製開発し展開しています。「社内外情報の収集」「経営戦略の相談」等、経営層の参謀役・秘書としての機能を備えたAIエージェントで、情報収集速度の向上により経営判断の迅速化と質向上をめざしています。

高度生成AI人財が経営層に対して操作方法や疑問をフォローし、効果的な生成AI活用を後押ししています。

情報収集スピードが3割向上したという結果が出ており、経営判断の根拠・議論の品質向上にも寄与しています。

mitococa×VLM

内製開発した画像解析AI「mitococa」に生成AI技術「Vision Language Model」（VLM）を組み合わせた進化型画像解析ソリューションを開発しています。

mitococaによる高精度な人物・物体検出に、画像と言語情報を統合的に処理できるVLMの柔軟なシーン解析を組み合わせることで、複雑な状況把握が可能となります。直感的なUIや自動通知機能の開発も進めており、業務効率化や安全性向上が期待できます。さらに、鉄道分野だけでなく、店舗の来訪者属性推定など、幅広い領域への応用にも積極的に挑戦していきます。今後も社会課題の解決に向けて、技術の実証と展開を進めていきます。