



次の一歩へ。
地域と共に。



西日本旅客鉄道株式会社

人事部 〒530-8341 大阪市北区芝田二丁目4番24号
<http://www.westjr.co.jp/company/recruit/fresh/>

[別冊]
LINK WEST
つなげよう。めざす未来へ。

女性のための キャリアデザインガイド

西日本旅客鉄道株式会社

[別冊]

LINK WEST

つなげよう。めざす未来へ。

女性のための キャリアデザインガイド

INDEX

- 2 皆さんへのメッセージ
- 3 ワークライフバランスにかかわる制度一覧
- 5 働き方特集 [社内誌より]
- 7 **SPECIAL INTERVIEW**
執行役員 鉄道本部 CS推進部長 多田 真規子
- 9 先輩紹介 総合職採用(電気/施設)
- 10 先輩紹介 総合職採用(事務)
- 11 先輩紹介 プロフェッショナル採用(運輸)
- 12 先輩紹介 プロフェッショナル採用(技術)
- 13 制度利用者の声
- 14 女性活躍に関する行動計画

皆さんへのメッセージ

皆さん、鉄道会社であるJR西日本は、女性が将来活躍できるフィールドが限られているのではないかと、そんなふうに思っていますか？

そんなことはありません。

当社では、これまでたくさんの女性社員が入社し、幅広いフィールドで活躍しています。女性の駅係員や乗務員を当たり前のように見かけませんか？皆さんの目にとまるところだけでなく、車両・施設・電気などの技術系職場や本社・支社などの間接部門※1でも女性は活躍しています。

リーダー的な立場で仕事をしている女性社員もたくさんいます。係長として指導する立場で活躍している社員や、駅長として職場を束ねている社員もいますし、女性の執行役員も誕生しています。

当社で働くうえで、女性も男性も同じように活躍のチャンスはあります。

当社はこれからも女性を積極的に採用していくとともに、活躍しやすい環境づくりに一層努めてまいります。

当社グループが将来にわたって持続的に成長していくためには、多様な社員が一体感をもって活躍できる環境づくりが重要です。特に、これまで以上に女性社員がイキイキと仕事をし、会社・職場で重要な役割を担っていくこと、リーダー的な立場となって活躍することが何よりも求められています。これからの当社グループの発展には、皆さんの活躍に期待するところがたいへん大きいということです。

皆さんの中には、入社後のキャリアデザインがうまく描けるだろうか、出産や育児を経験しながら働くってどういふことなのだろう、さまざま不安や疑問をお持ちの方もいらっしゃると思います。そういった疑問などをどうぞ遠慮なく当社社員にぶつけてみてください。きっとよいアドバイスがもらえると思います。

当社はこれからも、年齢層や性別の違いに関わらず「ワーク・ライフ・バランス」と「キャリア形成」を支援する取り組みに力を入れていきます。

制度を充実させていだけでなく、社員同士がお互いに支えあいチームワークを高めながら働くことによって、決められた時間の中で成果を出していく。そうすると、家庭での時間や、勉強、地域活動、趣味、ボランティア、レジャーなどプライベートにかける時間が増え「ライフ」が充実していきます。それが「ワーク」にも良い影響を与え、質の高い仕事と豊かなキャリアの形成に繋がり、働きがいが高まっていく。こういった働き方・休み方を追求していくことが、今後のJR西日本を強くしていくことに繋がると確信しています。

私たちは、これまで述べてきたような取り組みを推進していく原動力になってくれる仲間を求めています。当社の大きなフィールドの中で、単に働き続けるだけでなく、「ワーク」と「ライフ」の両方を通じて自分が成長できるキャリアを構築し、会社・職場をリードしていく存在となる。皆さんには、当社に入社していただき、そういった人材になっていただきたいと考えています。

皆さんの前には、ありとあらゆる可能性が広がっています。皆さん、私たちと一緒にさまざまなことにチャレンジしていきませんか。

※1・・・間接部門とは、さまざまな施策を企画・計画し、現場の業務を支援する部門のこと。

西日本旅客鉄道株式会社 人事部

ワークライフバランスにかかわる制度一覧

結婚～妊娠～出産～育児～復職の流れ



その他制度

「仕事と家庭の両立支援・ハラスメント相談室」を本社・支社に設置

育児や介護などにかかわる制度の活用方法や手続きなどに関する相談を受ける窓口を設置しています。

ワークライフバランスにかかわるガイドブックを全社員に配付

「ワーク・ライフ・バランスサポートBOOK」を配付しています。



フレックスタイム制度

フレックスタイム制度とは、一般的に1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ決めておき、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)とに分け、社員がその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。

JR西日本においては、フレキシブルタイムにおける始業時間帯については0時から14時まで、終業時間帯については11時から24時までとしています(間接部門の社員が対象)。必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)はありません。

0時	9時	11時	12時	13時	14時	17時45分	24時
フレキシブルタイム(始業時間帯)			標準休憩時間帯	フレキシブルタイム(終業時間帯)			

再就職支援制度

結婚、出産、育児、配偶者の転勤並びに介護及び看護を理由として、退職せざるをえない方のうち、希望者に対して再就職の支援をします。

支援内容は、会社情報や通信研修の案内、さらに当社やグループ会社での求人情報のお知らせなどです。

当社やグループ会社などにおいて再就職を希望した方で、選考試験に合格した場合は、それぞれの会社で採用されることとなります。

短日数勤務制度を活用し、運転士としてがんばっています。

駅係員、車掌を経験後、2002年に運転士になりました。その後、指導操縦者*となり、2名の後輩を一人前の運転士に育て上げました。出産・育児のため一時休職を経た後、運転士として復帰するにあたり初めはとても不安でしたが、両親と夫の助けを借りて、無事復職を果たしました。現在は短日数勤務制度を活用しつつ、仕事と育児を両立させ、子どもにも「運転士をしているカッコいい母親」と喜んでもらえるようにがんばっています。仕事では、なるべく列車が揺れないようなブレーキ扱いを心がけるなど、お客様が安全かつ快適にご旅行いただけるように努めています。

*指導操縦者・・・運転士見習いに対し指導を行う運転士。国土交通省の通達では、「指導操縦者は、操縦者として3年以上の経験を有し、かつ、十分な技能および指導力を有する者であること」と定められています。

～2018年4月から、乗務員を対象とする短日数勤務制度を拡大します～

乗務員は、早朝や深夜の列車運行のために泊まり勤務が基本です。仕事と育児の両立のために深夜勤務の制限措置等の適用を申請すると、乗務員以外の仕事で復職することになり、「本当は乗務員として活躍したいが、できない」という声が社員から聞かれたり、乗務員としてのキャリアが中断してしまったりすることが多くありました。

そこで、「1週間に1回程度であれば、家族の協力やベビーシッター等外部の支援を得て、泊まり勤務が出来る」という社員の声を反映し、今回「8日」という選択肢を導入しました。キャリアを継続しながら働きがいを高め、より一層活躍していただくことを期待しています。



大阪支社 尼崎電車区 川畑 星子

働き方特集 [社内誌より]

※JR西日本の社内誌では、毎年度ワークライフバランスに関する社員の疑問や不安を解消する記事を掲載しています。この記事は、その内容を一部抜粋し、編集したものです。皆さんがJR西日本で働くイメージを持っていただく参考にしてください。

働き方特集

みんなの「働き方」について、相談員と一緒に考えてみましょう!

「ワークライフバランス」は、自分に関係のない話だと思いませんか?

Q1 若手社員編



いずれは出産して育児をすることもあるだろうと思っていますが、まだ先のことなので、今あまりイメージできていません。保育園の入園手続きなどが大変なのかなあと思っていますが、その時にならないと分からないことも多いと思っています。

将来のことを考えるのに早すぎるということはありません。子どもを育てること、あるいはご家族を介護することも、社員の皆さんにとって、いつ「自分のこと」になるか分かりません。今から、「子どもを育てるとしたら、仕事には誰に預けるのか」「介護をすることになったら、同居するのか」などについて考えてみてください。

考えるにあたっては、地域のサービスや待機児童の数も含めて調べておくことをお勧めします。職場の上司や先輩に聞いてみるのもいいかもしれません。社員の皆さんにお配りしている「ワーク・ライフ・バランスサポートBOOK」も参考にしてくださいね。



近畿統括本部
仕事と家庭の両立支援・
ハラスメント相談室
瀬戸 康代

Q2 男性社員編



妻が出産予定なので、できることはしたいと思っています。家庭内のことは分担するつもりですし、利用できる福利厚生制度などについても、調べておこうと思います。

そうですね。奥様が仕事をされているご家庭も多いと思います。出産は女性にしかできませんが、育児や家事は分担できます。男女を問わず利用できる制度も多くあります。制度を詳しく知りたい方は、当社の福利厚生専用ホームページも参照してみてください。

※アクセスは社員限定です。



神戸支社
仕事と家庭の両立支援・
ハラスメント相談室
藤野 沙耶

Q3 育児休職中の社員編



今、育児休職中です。復職後のキャリアイメージはどのように持てばよいでしょうか?

男女問わず、仕事と家庭を両立している社員はたくさんいます。休職中、職場の上司と年2回の面談などの機会があるほか、復職に向けたセミナーも開催していますので、その際に、復職に向けての不安を解消し、今後のキャリアイメージを考える機会にすることができます。

行政サービスや保育施設の選択、当社の制度活用など、今後のキャリアを描くためにどういった選択肢をとるのがいいのか、私たちが相談に乗ります!一緒に考えていきましょう。



新幹線管理本部
仕事と家庭の両立支援・
ハラスメント相談室
緒方 めぐみ

Q4 最後に:「ワークライフバランス」の本当の意味とは?

社員の皆さんは、結婚や出産などのライフイベント、介護などの家庭環境を抱えながら仕事をしています。「ワークライフバランス」というと、こういった事情と仕事との両立の相談が多いですね。

そうですね。家庭生活をないがしろにするような仕事の仕方をしてはいけませんし、育児や介護などの家庭事情を抱えながらも仕事と両立できるよう、各種制度を活用することは大切です。でも、「ワークライフバランス」の本当の意味について考えたことがありますか?

「ワークライフバランス」の本当の意味ですか。あまり考えたことがありませんでした。

単純に両立をするということだけではなく、ライフ(生活・余暇)の部分を充実させることにより、ワーク(仕事)に良い影響があり、さらに高い成果を挙げられるようになります。そして、ワークが充実し、質の高い仕事ができるようになれば、ライフがさらに充実させられるようになります、という好循環が生まれることが理想だと思っています。これは、育児や介護に携わる人だけではなく、JR西日本グループで働く社員の皆さんに関係のあることです。お互いの状況を理解し、認め合い、働きやすい環境をつくることで、さらなる好循環を生み出していくことが大切です。



人事部
仕事と家庭の両立支援・
ハラスメント相談室
室長
中山あゆみ

SPECIAL INTERVIEW

何でも言えて、仲間と一緒にチャレンジできる。 誰にでも、チャンスはある。

JR西日本に女性の総合職第1期生が入社したのは1988年。今ではグループ会社も含め、多くの女性がさまざまな部署で活躍しています。第2期生として入社し、生え抜きの女性社員として初の執行役員に就任した多田真規子CS推進部長は、その先陣を切る一人。JR西日本を選んだ理由、日頃仕事で大切にしていることについて聞きました。



執行役員
鉄道本部
CS推進部長
多田 真規子

鉄道会社にしかない魅力

—入社動機を、お聞かせください。

大学入学当初は、住宅やビルの設計技術者をめざしていましたが、大学院で都市計画を研究するうち、幅広い分野の専門家と協力して大勢の人が利用する建築物をつくる仕事にひかれ、JR西日本を意識するようになりました。鉄道は駅を入口として毎日多くのお客様が行き交い、サービスを利用します。そのための空間をつくる仕事にはやりがいがあると思いました。またJR西日本が誕生間もない新しい会社だったことも、入社を志望した理由のひとつです。当時ビジネスの世界はまだ男性社会。JR西日本で女性総合職の採用が始まったのが、私が入社する1年前のことでした。そのため、女性社員の数も少なかったのですが、むしろその環境の方が「女性は〇〇だから」という固定観念に縛られず、自らすすんで取り組む姿勢があれば、やりたいことに挑戦できると感じました。

入社2年目で大仕事

—携わった仕事の中で、印象に残っているものは？

入社2年目、建設工事で嵯峨野線の「保津峡駅」の設計を任せられました。「保津峡駅」は駅係員もおらず、本当に小さな駅ですが、美しい景観の保津峡を訪れる遠足や観光のお客様にご利用いただいていた。そこで、水洗完備の男女別トイレをはじめ、気持ちよくご利用いただけて、記念撮影で「絵になる」ような、訪れたお客様に喜んでいただける駅にしたいと思いました。ところが予算の問題や水洗の水をどこから引っ張ってくるかといった問題もあって、うまく進みません。私が考えあぐねていると、職場の先輩たちが私の考えを支持し、実現の方法と一緒に考えてくださいました。最終的には男女別の水洗トイレを備えた総檜づくりの駅舎が完成。今でも大自然の中でお客様をお迎えしています。

—転機になった出来事は？

入社7年目の時、若手を集めて新規事業を考えるプロジェクトチームが編成され、私もその一員になりました。プロジェクトでは、環境や高齢化、介護などの切り口で新事業の可能性を探りましたが、当時話題を集めていたインターネットやITがテーマに含まれていないことに疑問を感じ、そのことを上司に相談すると、「一度自分で考えてみてよ」と逆に任されてしまいました。結果的にはそれがきっかけで、ITをツールとする新たなサービスや事業を探る仕事へと軸足が移り、今のキャリアにつながる入口になりました。

—どんなビジネスを立ち上げたのですか？

当初は「デジタルコンテンツの制作」、その後、「デジタルキオスク」というゲームや電子本などのデジタルコンテンツを「自動販売機でメモリーカードに書き込む」方法で販売するという実証実験を行いました。ブロードバンドの普及もあり、事業化には至りませんでした。これに際して多くのIT会社とやりとりしたり、社内でもITに関心を持つ仲間と出会ったり、その後のベースとなる人脈やスキルを獲得できました。その後は鉄道案内や観光情報を満載したサイト「JRおでかけネット」や、新幹線特急列車のきっぷをネット予約できる「e5489」など、ITを使った鉄道営業の新サービスを立ち上げました。また「ICOCA」から進化した「SMART ICOCA」もスタートさせ、お客様の多様なニーズにお応えしてきました。

仕事は自ら動き、仲間と共に作り上げる

—JR西日本の魅力とは何でしょう？

真剣な提案なら受け止め、実行に移すチャンスを与えてくれるところではないでしょうか。私は会社に入ってから、思ったことは職場の上司や先輩に遠慮なくぶつけてきました。でも一生懸命考えたことならば、失礼だと叱られたことは一度もありません。そして志を同じくする仲間たちと一緒にアイデアを出し合いながら、新しいサービスや事業を生み出していく面白さがモチベーションになっていました。新しい事業を、一人の力でつくり出すことは到底できませんが、自分たちのアイデアが思うように進まず、途中で立ち往生することも数多くありました。そんな時に限って、私たちに共感してくれる人が現れて、力を貸してくれる。JR西日本には優秀な人材が大勢いて、大切な時にベクトルをひとつにして協力しあえるところが強みだし、私自身、そんな風土にすごく助けられました。

—2015年6月には、執行役員となり、CS推進部のトップに就任されました。

2013年3月に策定された中期経営計画2017では「CS(お客様満足)」を「安全」「技術」と共に基本戦略に掲げています。お客様とのコミュニケーションを深め、お客様を起点とした事業運営を継続して行うことで、提供する価値を高め、お客様に「JR西日本ファン」になっていただきたいと考えています。そのためには、お客様のニーズや期待を把握し、それに応える安全やサービスを継続的に提供することが重要です。この「顧客起点の経営」をめざす、旗振り役となっているのがCS推進部です。

会社がくれた新たなステージ

—めざすものは何ですか？

大事なことは、経営トップから現場にいる社員一人ひとりにいたるまで、

「すべての仕事はお客様につながっている」ことを自覚し、お客様のお役に立っていることを自らの仕事のやりがいや喜びとして受け止められるようになることです。CS推進部では、策定した「CSビジョン2017」「CS考動宣言」を柱にして、社員にCSマインドが根付き、それに基づいた「考動」がとれるよう、また、お客様のニーズに応える施策の実現に向けて、働きかけを行っています。例えば、CS活動の成果を全社で共有するイベントの開催や、「お客様センター」を通じてお客様の声を集めて分析し、施策に反映させるなど、さまざまな取り組みを推進しています。当面の目標は、2017年度までに、お客様満足度調査の5段階評価で「4.0」をいただけるようになることです。これは8割程度のお客様に好感を持っていた状態、高いハードルではありますが、「JR西日本って、最近なんだか良いね」と多くのお客様に思っていただけのこと、これをJR西日本のみんなまで分かち合えたら最高です。

—ワークライフバランスに関することも担当されているとききました。

私は執行役員としてワークライフバランスを推進していくという役割も担っています。「JR西日本ファン」づくりには、社員一人ひとりがイキイキと元気に働いていることが何よりも大切です。そのためには、働き方を見直し、ワーク(仕事)とライフ(私生活・余暇)の双方を一層充実させることで、社員一人ひとりの働きがいを向上させていきたいと考えています。また、ライフの充実、お客様のニーズへの想像力を高め、CSの向上や顧客起点での経営にもつながります。個人的にも公私のバランスをうまくとりながらこれからも長く活躍していきたいと思っています。「いつも元気で、仕事を楽しそうですね」と言われるような自然体の働き方が理想だと考えています。今後の社会においては、生産性を高め、より短い時間で成果をあげる働き方によって多様な人材が活躍できる状況が求められます。当社においても、従来の価値観を変化させ、働き方改革をしていくことで、より働きがいをもちながら仕事ができる、そして、多様な人材がさまざまなお客様のニーズを感じ、提案できる環境を作っていくことで、より魅力ある会社にしていきたいと考えています。「お客様にも、私たちにも、笑顔があふれるJR西日本」の実現に向けて、これからも、力を尽くしていきます。



Profile

執行役員 鉄道本部 CS推進部長
多田 真規子

1989年入社。建設工事業、施設部で京都駅ビル開発や三ノ宮駅リニューアル、駅舎の設計などに従事。新規事業開発のプロジェクトチームに移り、ITを使ったサービスの立ち上げを多数手がける。営業本部マネージャーなどを歴任した後、2015年6月、執行役員に就任。CS推進部長であるとともに、ワークライフバランス推進に関することも担っている。

先輩紹介 総合職採用(電気/施設)



電気

電気の安定供給と監視・制御

■仕事内容

金沢新幹線総合指令所には運輸、車両、施設、電気などの各部門のエキスパートが集結し、北陸～首都圏を結ぶ北陸新幹線の運行管理を24時間体制で行っています。私が所属する電力指令はその中のひとつであり、新幹線車両や駅の照明などに電気を供給する電気設備を集中的に監視しています。設備故障や台風、地震そして大雪などの災害時には部門間で連携し、安全を最優先に、お客様への影響を最小限とするよう、日夜取り組んでいます。

■私の「考動」

安全・安定・快適な列車運行のためには、正確な状況把握が重要となり、信頼性の高い監視システムが必要です。今よりもさらに信頼性の高いシステムの構築に向け、普段の業務で気付いた改善箇所を提案し、職場の仲間と議論を行い、ブラッシュアップすることで、システムの改修を進めています。また、設備故障の際は、現地にいる社員の立場に立つことを意識し、的確なサポートをすることで、列車の運行を支えています。

■めざす未来

IoT技術などの発達により、電気設備はより安全で信頼できる設備へと変化していきます。設備の安全を監視する業務を経験したからこそ、次のステップとして、新しい技術を利用した信頼性の高い設備をつくる仕事に携わりたいと考えています。また北陸新幹線開業後の金沢駅の発展を通じて、鉄道事業が与える地域への影響力の大きさを実感しました。今後は、これまで身につけた知識と技術を最大限に活かし、世界に誇れる次世代のシステムを確立していきたいです。



佐々木 彩

2014年入社 電子情報学類卒
金沢支社 金沢新幹線総合指令所

1日の仕事の流れ

前日の担当者からの引き継ぎ後、北陸新幹線全体の運行状況を確認。

新幹線運行中の電気設備が安全に稼働しているかを監視。また、雷害などの想定されるリスクに即座に対応できるように手配を整えておく。

万が一、設備故障が発生した場合には、IoTデバイスなどを活用して正確な現状把握を行い、関係各所に連携してお客様への影響を最小限にする。



施設(土木)

土木構造物の検査・修繕計画の策定

■仕事内容

橋りょう・高架橋やトンネルなどの土木構造物を維持管理する土木技術センターで、検査・点検や修繕・改良工事の計画策定を担当しています。自分の目で構造物を見て状態を把握し、措置が必要な変状に対しては修繕計画を策定します。また、台風などの自然災害の影響を受けた際は、列車の運行に支障がないかの確認を昼夜問わず行い、鉄道の安全・安定輸送を最前線で支えています。

■私の「考動」

構造物の検査はグループ会社と連携して行いますが、その際の健全度判定はJR社員である私が行います。まわりが気付かない変化に対しても、少しでも違和感を覚えたら「大丈夫だろう」で済ませず、的確な判断をするために、自分が納得できるまで徹底的に調べるようにしています。また、土木技術者として広い経験と知識を得るために、気がかりな構造物の課題解決に向けた研究機関との調査や、橋りょうの防護設備の設計計算、運転規制の見直しに向けた調査・検討など、日々勉強しながらですが新たな業務にも積極的に取り組んでいます。

■めざす未来

工事担当として、修繕工事の安全・品質を監督する業務に携わりたいと考えています。これまで経験した検査業務とは違った目線で構造物を見ることで、土木建造物の効率的な維持管理の方法を提案できる技術者をめざしたいです。また、女性がいきいきと働ける会社であることを発信していきたいと考えており、結婚や出産などライフイベントを経て、定年まで働き続けることを目標にしています。



西脇 美安

2014年入社 工学研究科修了
近畿統括本部 神戸土木技術センター

1日の仕事の流れ

前日の検査結果の報告と最新のリスク情報を確認し、その日の検査の準備を行う。

グループ会社の社員と現場に向き、責任者として検査を行う。

検査結果をまとめ、措置が必要なものは工事担当者と連携して対策を検討する。

先輩紹介 総合職採用(事務)



事務(鉄道)

安全を投資計画で支える

■仕事内容

安全推進部で、安全に関わる投資計画や鉄道事業の意思決定を行う会議の事務運営など、鉄道事業に関わる企画業務を担当しています。鉄道を組織するさまざまな部門と協力し、プロジェクトや突発的に発生する事柄などにスピーディーに対応する必要もあり、各部門との連携や、組織を動かすことが難しいと感じることもあります。しかしながら関わったことが実になった時にはとてもやりがいを感じます。

■私の「考動」

財務部に在籍していた際には取支管理業務や資金管理、調達業務に携わり、計画・想定したことが元となって経営につながっていくことができました。リスク想定が難しい場面もありますが、会社の施策に影響することから、とても責任を感じる仕事でした。安全推進部においても、新たな施策を進めるにあたり、リスクをどう考えるのかがとても重要だと感じています。仲間と共に考え、上司とも相談し、より早期に考動することが身についたと思います。

■めざす未来

鉄道において安全性を高めていくことはもちろん、将来の労働力の減少を見据えシンプル化・機械化していくことも求められています。そのような中でも一人ひとりのお客様に寄り添い、人だからこそできる鉄道サービスを提供していきたいと考えています。当社の役割の重さを私自身に問いかけ、仲間と共に安全・安心な鉄道づくりを牽引していきたいです。



牧元 朋子

2004年入社 経済学部卒
本社安全推進部 安全企画課 課長代理

2004年入社 福岡支社 運輸管理係

2005年 広島支社 徳山乗務員センター 車掌

2006年 福岡支社 総務企画課 営業

2007年 新幹線管理本部 経理課

2010年 本社 財務部 損益予算

2015年 本社 財務部 ファイナンス

2016年 本社 財務部 損益予算

2017年 本社 安全企画課 課長代理



事務(開発)

駅構内を中心とした商業開発

■仕事内容

京阪神・広島エリアを中心に、駅構内の商業開発・リニューアルの企画業務を担当。当社グループが持つ多様な業態の魅力を活かし、どんな商業であればお客様に喜んでいただけるのかを常に意識しながら、社内外の関係者と共に開業まで進めます。プロジェクトの規模が大きいため、時間も労力も多を費やしますが、子育てや家事にも励む私はテレワーク(在宅勤務)制度を大いに活用しています。仕事だけでなく家庭も大事にすることができ、ママも長く働ける環境だと実感しています。

■私の「考動」

1年間ほど、関係各社の折り合いがつかないままのプロジェクトがありました。そこで上司と相談し、会議の方法を大きく変更することにしました。議題や資料の事前連絡を徹底することで、関係者が少しずつ納得しながら進められるよう工夫し、その結果、会議での意見交換が活発になり、その後半年間でプロジェクト実施まで進めることができました。時間や手間がかかっても、丁寧な仕事をすることで難しいプロジェクトも実現できたと実感しました。

■めざす未来

「モノを売る」といっても、どんな商品ラインナップにするか、どんな販売方法にするかなど、いろいろな手法があります。よりお客様に満足いただける場づくりをめざして、これまでに培ってきた知識や出会った人を巻き込み、新しい価値をつくる仕事に挑戦したいです。そのためにも、既存の知識にとらわれないこと、自ら現地に赴いて、自分の目で見て・聞いて・触れて、視野を広げることを大切に、わくわくした気持ちをもって仕事に取り組んでいきたいです。



羽根田 紗代

2007年入社 経済学部卒
本社 創造本部 事業戦略グループ

2007年入社 新大阪駅 運輸管理係

2008年 本社 創造本部 SC事業統括チーム

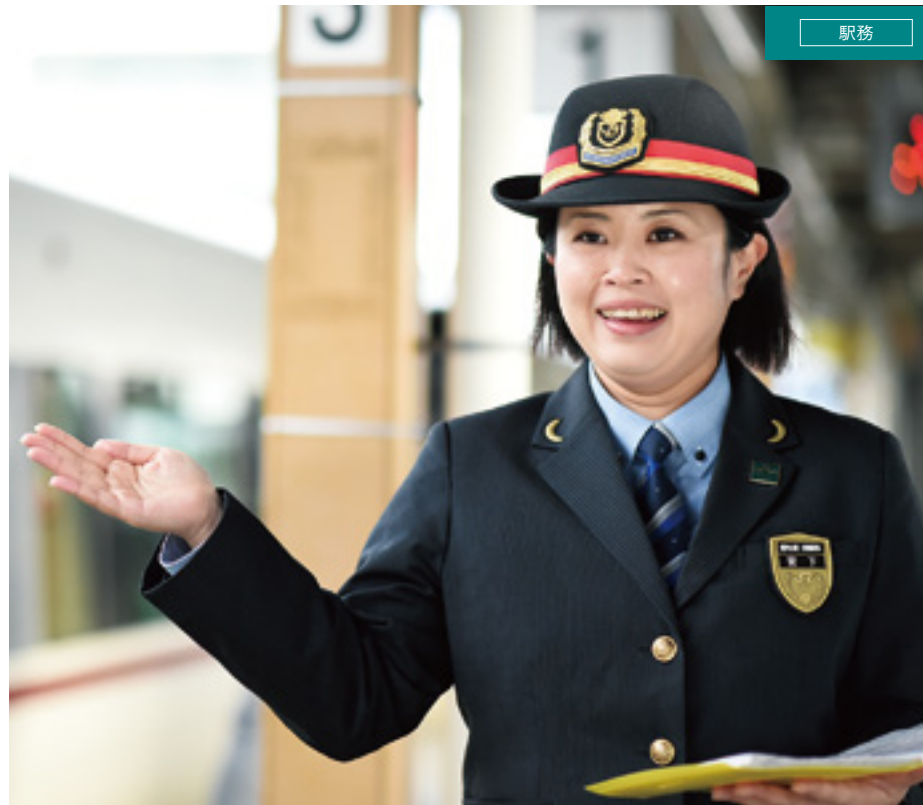
2010年 山陽SC開発株式会社 出向

2013年 本社 創造本部 SC事業統括チーム (約1年間の育児休暇期間を含む)

2016年 復職 本社 創造本部 開発戦略グループ

2017年 本社 創造本部 事業戦略グループ

先輩紹介 プロフェッショナル採用(運輸)



駅務 サービス向上と駅係員の育成

■仕事内容
係長として、福知山駅の社員の人材育成を担当し、サービス向上に努めています。そのほか、駅の現金管理、改札、案内放送、ご案内、最終列車到着後の清掃・戸締りなど、係長の業務は多岐にわたります。また、これまでの経験を活かし、駅での列車運行関連業務に関わる運転事故防止委員会と、海外のお客様への接客向上をめざしたEnglishチームに所属しています。駅の全体業務に携わりながら、お客様、地域の方々に愛される駅をめざしています。

■私の「考動」
福知山駅で人材育成を担当する中で感じた問題点は、上司が不在の折に、仕事を全面的に任せられる社員が少なくなっていることです。私が部下に頼られた際には、ヒントは与えても、あえてすぐには答えを与えないようにしています。それは「自分自身で解決する力」を身につけてほしいからです。そのため、複雑な精算など、難しい場面においては、できるかぎり社員が自力で対応できるよう、本当に必要なフォローに留めています。今後は、係長として責任をもって部下を一人前に育てていきます。

■めざす未来
福知山支社で駅務採用の女性係長は、私が初めてです。今後は「女性ならではの」視点を大切にしながら、後に続く社員のためにも、係長への道筋をつくっていきたくと考えています。また、私自身、「将来を真剣に考えなさい」という上司のアドバイスをきっかけに、ネクストステップ研修を受け、業務の視野を広げることができました。今の私があるのも当時の上司のおかげです。私も部下の進むべき道をアドバイスできる上司に成長していきたいです。



宮下 梢
2006年入社 福知山支社
福知山駅 係長

2006年入社
福知山支社
舞鶴鉄道部
西舞鶴駅 管理係

2011年
福知山支社
営業課

2016年
福知山支社
福知山駅
係長

先輩紹介 プロフェッショナル採用(技術)



車両 新幹線車両検査の最後の砦を担う

■仕事内容
車両科検査グループは、営業列車に出る前の最後の検査を行い、車両検査の最後の砦として、山陽新幹線車両の品質を保証しています。私はこのグループで車体を支える台車の出場検査・試運転・試運転後の最終点検を行っています。以前は台車検査のみを行う部門に所属していましたが、現在は車体検査も行っています。電気が通る車体の検査は未知の分野ですから、今は勉強の毎日です。分らないことを着実に解決し、丁寧かつ慎重な検査を心がけています。

■私の「考動」
入社当初は仕事に慣れるのに精一杯で学ぶ姿勢も受け身でしたが、先輩が入社し、「指導される側」から「指導する側」になったことで「人に教えるためには自分が教える分野を熟知しなければならぬ」と気付き、積極的に知識や技術を学ぶようになりました。今では、JR西日本・JR東日本・JR九州が参加して技術力を競うコンテストで優秀賞を受賞するほど、大きな成長を遂げることができました。この賞は積極的に学ぶ姿勢を褒めてくれたことと自負しております。

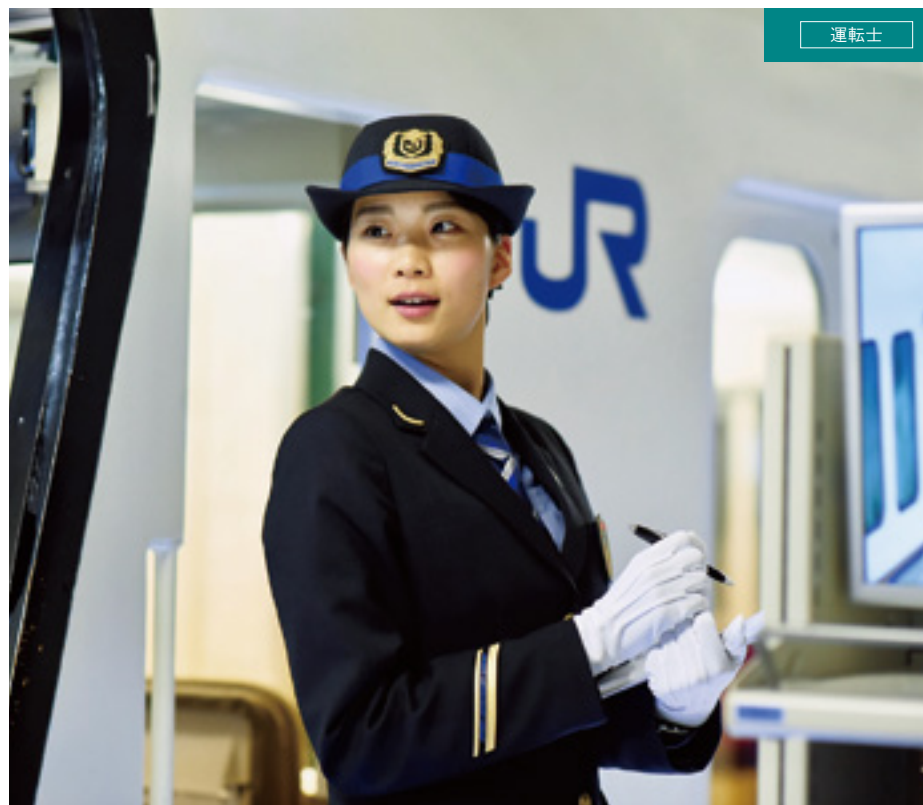
■めざす未来
先輩指導は難しく、苦手だと感じる時期もありましたが、先輩の助けもあり苦手を克服しました。今では社員教育に魅力を感じ、将来は新入社員を教育を行う訓練センターの講師など、人材育成に関する業務に関わりたくと考えています。そのためには「車両ならこの人」と言われるよう、知識や技術を深めていきます。またこれから入社する女性社員のために、自ら仕事と家庭を両立する道筋をつくり、女性社員ならではの働き方、悩みなどをサポートできる存在になりたいです。



二宮 春菜
2012年入社 新幹線管理本部
博多総合車両所 車両科 検査グループ

1日の仕事の流れ

出社後、朝礼を行い、当日の情報共有とその日のスケジュールを共有。
電車センターの業務や検査項目などを学び、知識を蓄積。気になる点や不明点は自ら調べたり、先輩に尋ねることも。
電車センター・台車センター・走行管理の3部門の知識と経験を持ち寄り、車両検査の最終検査項目の内容を話し合いながら、決めていく。



運転士 安全・快適に目的地までお客様をお運びする

■仕事内容
米子車掌区の車掌として、主に特急やくも号に乗務しています。ドアの開閉や車内放送、異常時の対応などを行い、お客様に安全で快適な車内環境を提供することが私たちの仕事です。その中で、少しでもお客様の心に残るサービスを提供できるよう、お客様の目線に立って行動することを心がけています。お客様から「ありがとう」とお声をかけていただくこともあり、仕事への責任感とやりがいを感じています。

■私の「考動」
最終列車に乗務した時、泥酔状態のお客様がご乗車されました。お客様にお声かけをしてお手持ちのきっぷを確認したところ、降車駅は夜間駅員が不在となる駅であることが分かりました。お客様は一人であったため、降車後ホームから転落する危険があると考えました。そこで私は関係各所へ連絡し、駅員が対応可能な別の駅で降車できるようにお客様をご案内しました。これにより、起こり得る危険を回避することができました。お客様への気配りを行い、危機があるかもしれないと判断した際には、安全を最優先に考えて臨機応変に行動することの重要性を実感しました。

■めざす未来
さらなる安全を追求し、お客様に安心・信頼していただける鉄道を提供したいです。そのためには、私たち現場最前線に立つ社員一人ひとりが、状況に応じて考えて行動することが欠かせないと感じています。現在、想定外の異常時が発生した際に安全で迅速な対応を行うことができるように、定期的に訓練を行い、判断力を高めています。また、ゆいゆいは運転士として列車に乗務したいと考えています。車掌で培った接客力や対応力を活かし、接客面からもお客様の安心・安全に貢献できる運転士をめざします。



柘原 未沙
2011年入社
米子支社 米子車掌区 車掌

1日の仕事の流れ

出勤点呼。その後、スケジュールや変更事項の確認など、乗務準備を行う。
乗務開始。乗務する列車は日によって異なる。この日は、出雲市～岡山間を1往復半。夜は岡山の宿泊施設に泊まる。
翌日、米子まで乗務。到着後、報告を行い、勤務終了。



施設 駅関連施設の修繕・改良工事の現場管理

■仕事内容
私は昨年まで岡山建築区に所属し、施設の修繕・改良工事を計画する担当でした。今年からジェイアール西日本ビルトに転出後、駅関連施設の修繕・改良工事の現場管理を行っています。現場に出て、計画内容がカタチになる過程を学びたいと思っていた私にとって、これは大きな成長のチャンスでした。詳細な施工方法や用いる重機など初めて知ることも多く、上司や施工業者の方のサポートを受けながら、安全な現場づくりに努めています。

■私の「考動」
駅のトイレ美化に携わった際、追加工事の依頼がありました。雨水を受けるための樋(とい)を一新したいという依頼でした。私自身、お客様により快適な駅をご提供したいという思いがあり、工事を受注後、現場に合ったものづくりが必要だったため、何度も業者と打ち合わせをし、自ら施工図を手がけました。工事がスムーズに進んでだけでなく、お客様にも安全で見栄えの良いものに仕上がりました。たくさんの方に喜んでいただくことができました。

■めざす未来
現場を経験したことで、ひとつの工事でどれだけの人が動き、どんな機械を用いるのかを知ることができ、前部署で自分が手がけた計画内容にも現実的に厳しい指示があったことを実感しました。現場の苦労や努力を肌で学べただけでなく、前部署では触れられなかった知識も身につけることができました。さらに現場管理の経験を積んで前部署に復帰し、現場で身につけた知識を活かしながら、施工時に無理のない具体的な計画ができるようになりたいです。



大塚 瑠美
2011年入社
(株)ジェイアール西日本ビルト 出向

1日の仕事の流れ

出社後、本日現地確認に向かう工事の設計図面を確認し、現場で確認すべきことを整理。
工事現場へ移動。工事現場にて設計図面通りにできているか、安全・品質は確保されているかを確認。
帰社後、本日の確認内容を整理。明日確認に行く工事現場の設計図を確認し、明日の準備をして退社。

制度利用者の声

育休で気付いた、家族の時間の大切さと職場の理解の温かさ。

出産に伴う妻の10日間の入院の間、当時2歳の双子の姉妹の育児が必要になったときに、双子の出産時は妻に負担ばかりかけていたことを思い出し、3人目は、少しでも負担を和らげてあげたいと思い、育児休職の取得を決めました。

振返れば、朝は双子の姉妹に朝ごはんを食べさせて保育園に連れて行き、家に戻れば洗濯や掃除をしつつ、あまり得意ではない料理を作り、夕方になれば双子のお迎えをして子供を3人共お風呂に入れるといった何の変哲もない日々でしたが、育児休職を取得して一番良かったことは、家族で触れ合える時間が貴重な時間と気付いたことです。復帰してからは、一緒に過ごす時間も短くなり大切な時間だったと実感しています。以前より積極的に育児や家事に取り組めるようにもなれました。

また、休職することで職場に迷惑をかけてしまう気持ちもありましたが、現場長が取得を奨める言葉をかけてくれたことに背中を押されました。理解してくれた同僚、上司の存在はとても大きかったです。

これからも、家族のためにも、そして自分のためにも、仕事を一生懸命頑張らつつ、積極的に家事や育児に取り組んでいきたいし、同僚が育児休職を取ることを検討していたら、全力でサポートしたいと思っています。



新幹線管理本部 岡山新幹線保線区 小坂 岳志

短日数勤務制度を活用して復職、自分らしく活躍できる働き方を。

1年6ヶ月の育児休職を取得後、運転士として復職しました。育児休職中から「運転士として復職したい」という思いがあったことに加え、当社社員の夫や両親からのすすめもあり、育児休職の上限3年を待たずに復職を決めました。育児休職中に行った上司との面談で「短日数勤務制度」を紹介していただいたことや、運転士として乗務するまでの計画と一緒に考えてくださったことも、安心して復職できる大きな後押しとなりました。

子どもが小さいと急な発熱やトラブルもたくさんあります。そこで、復職にあたり家族でルールを作りしました。大ききは次の2点です。

①毎月、夫や両親とスケジュールを共有し、常に誰かが子どもの世話をできる体制を整えること、

②勤務中に「子どもが風邪をひいた」というような連絡があると、心配で運転に集中できなくなってしまうことから、緊急を要しない限り相手が勤務中の場合は互いにこのような連絡はしないこと。

以上の2点です。

仕事と家庭の両立はもちろん大変なこともあります。しかし、復職し育児から離れる時間ができたことで、今まで以上に子どもに優しくなれたと実感できるなど、復職前は思いもよらなかった変化や喜びも多々ありました。



和歌山支社 和歌山電車区 天野 恵

それぞれの家庭に合った支援で、働きやすい環境を。

一言で子育てと言っても、家族の支援のあり方やその地域の保育環境、また子どもの体力によっても違ってきます。私の場合は、主人と相談し、育児しながら働くうえで親の協力が必要と判断し、親の住まい近くへ引越しました。また、親も仕事をしているので、復職後は毎月家族でスケジュール調整をしています。

復職後最初の1年は子どもがよく病気にかかり、私自身もペースを掴まず、子育てしながら働くことの大変さを痛感しました。徐々に子どもに免疫力が付き、また私自身も時間を有効に活用できるようになり、会社で3年後、10年後の「自分の姿」を考えるようになりました。“係長をめざそう、そのために今やれることをしよう”と、通信研修の勉強、業務研究活動、新幹線駅長業務資格の取得と徐々にハードルを上げ、ネクストステップ研修[※]への挑戦につながりました。

満点の子育て環境を得ることは難しいかもしれませんが、少しでも働きやすい環境にすることは、会社の育児制度の利用や親の協力、地域の子育てサポートなどその家庭に合った支援を選択することでできると思います。私の場合は、親の協力を選択したことで通勤が遠くなりましたが、代わりに安心して働くことができています。

「子どもの存在があるからこそ、頑張れる」今私は、毎日充実して過ごしています。

※実務指導・企画業務に必要な不可欠な幅広い視野と考え方の習得、次期リーダー層育成に向けた公募選抜型の研修



近畿統括本部 営業課 松島 桂

これまでの業務と育児の経験・知識双方を活かして活躍したいです。

約1年半育児休職を取得した後、子どもの保育園入所に合わせて復職し、現在は営業本部でインターネット予約・エクスプレス予約のシステム管理、割引きつぷの企画・立案・PRなどを担当しています。

復職するにあたり、最も感謝している点は、働きたいという思いと状況を理解していただき、復帰前の面談を親切丁寧にいただけたところです。復帰前に面談をしっかりしていただけたという安心感は、とても心強く感じました。復職後はフレックスタイム制度もうまく活用しながら、仕事と家庭を両立させています。

例えば、子どもの保育園への送りは夫、迎えは私という形で役割分担をしています。業務の都合がつかない場合、夫が仕事を調整して子どもの送迎を快く担当してくれています。これは、夫の職場の方々にもご理解をいただけているからこそだと感じています。

休職中には、子連れのお母さんたちも電車でお出かけしたいと思っているのに、鉄道を利用することに抵抗があり利用をためらっているなどの発見がありました。JRには、子連れでも安心してお出かけができるように「多目的室」などの設備のほか、駅に行かなくてもきつぷが予約できる「ネット予約」も充実しています。これまでの業務と育児の経験・知識双方を活かして、子連れのお母さんたちにも笑顔でお出かけができるような旅を提案したいと考えています。



本社 営業本部 渡壁 なぎさ

女性活躍に関する行動計画

JR西日本では、「女性活躍推進法」の施行(2016.4.1)にあわせ、以下のような行動計画を策定・公表しました。

女性活躍に関する行動計画(JR西日本)

女性の能力が十分に発揮できる環境を整備することにより、女性をはじめとする全ての社員が働きがいをもっていきいきと働ける企業となることをめざし、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 2016年4月1日から2019年3月31日までの3年間
- 2 当社の課題 (1) 1999年の労働基準法改正後に女性社員の採用を本格的に開始したことから、社員に占める女性の割合が低い。
(2) 多様な働き方をする社員がその能力を最大限発揮できるよう、さらなる環境整備が必要である。

3 目標と取組み内容

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。

〈取組内容〉

- ・当社の魅力を広く伝える取組みを継続して実施し、さらなる応募者の確保に努める。(2016年3月～)
- ・女子学生を対象とする説明会を実施する。(2016年3月～)



女子学生を対象とした説明会を開催

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。

〈取組内容〉

- ・ネットワークの強化、先輩事例の紹介などを通じて、社員が自身のキャリアプランを描く機会を設ける。(2016年4月～)
- ・各職場の上司に対する研修などを通じて、男女ともに着実にキャリアを形成することを重視するマネジメント意識を向上させる。(2016年4月～)
- ・育児など社員が抱える様々な事情を考慮した研修のあり方の検討を行う。(2016年4月～)



総合職(女性)を対象とした研修を開催

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。

〈取組内容〉

- ・生産性を高め、より短い時間で成果を上げる働き方にシフトする。(2016年4月～)
- ・育児しながら働く社員が、仕事で最大限能力を発揮できる環境の整備をさらに進める。(2016年4月～)
- ・男性社員に対する育児関連制度の利用後援などにより、子を養育する社員が、男女にかかわらず育児参画することを意識づける。(2016年4月～)



育児休職中の社員を対象としたセミナー