



〔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

# 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 近畿統括本部 神戸支社長 多田 真規子
- 9 先輩紹介 総合職採用
- 11 先輩紹介 プロフェッショナル職採用
- 13 制度利用者の声
- 14 女性活躍および次世代育成に関する行動計画

## 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ないですか？

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るのです。

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うことなのだろう、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くだけでなく、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かる時間が増え「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

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サポートナビ

社内サイトで制度等の  
活用法や手続きを紹介しています。

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定めておき、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<br>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した～

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ということが多ありました。

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 尼崎列車区 川畑 星子

※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、仕事では誰に預けるのか」「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。

人事部  
田上 加奈子

### 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。



人事部  
宮崎 未冴

### 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、私たちも相談に乗ります！一緒に考えていきましょう。

### 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る。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る、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。

# やりたいことを見つけて、全力でぶつかる――。 仕事は、与えられるのではなく、つくるもの。

年齢や性別を問わず、意志と意欲のある人財に活躍の場を提供するJR西日本。  
1988年に初の女性総合職を迎え、現在ではあらゆる系統、あらゆる部署で多くの女性社員がなくてはならない戦力として活躍しています。  
その先頭を切って2015年に生え抜き社員として初の執行役員に就任したのが、多田真規子現神戸支社長。  
JR西日本を就職先を選んだのはなぜなのか。どんなキャリアを歩み、これから何をめざすのか。大いに語ってもらいました。

執行役員  
近畿統括本部  
神戸支社長

多田 真規子

PROFILE

大学院工学研究科建築専攻修了。1989年、JR西日本入社。建設工事を皮切りに、施設部、新規事業開発プロジェクト、総合企画本部、営業本部、鉄道本部など幅広い部署と業務を経験した後、2015年に初の女性執行役員に就任。CS推進部長を経て、2018年から現職。



## 他ではできない経験ができるから この会社を選んだ

――大学での専攻は建築。JR西日本を選んだのは、どんな理由からですか？  
大学院の研究室で都市計画を学んでいた時、ゼネコンやコンサル会社など外部の方と接する機会が増え、そのなかで異分野の専門家が集まってひとつの仕事を成し遂げる醍醐味を初めて実感しました。そして、ふと脳裏に浮かんだのがJR西日本でした。鉄道の大きな駅やターミナルは、一般のオフィスビルや商業施設とは比べものにならないほど多くの方に利用されます。そんな多くの人の集まる施設を、周囲の環境まで含め、幅広いジャンルの専門家と一致協力してつくり上げていくのは、鉄道会社でしかできない仕事の魅力だと感じました。また当時は、会社が民営化された直後。新たなスタートを切ったばかりの会社だからこそ、古い観念にとらわれず、女性にも大きなチャンスがめぐってくるに違いないという期待もありました。

## 原点は、2年目の保津峡駅の仕事

――新人時代、印象に残る仕事をひとつあげるとすれば何ですか？  
入社2年目、建設工事部（当時）で京都駅ビル建設や三ノ宮駅リニューアルなどのプロジェクトにかかわりながら、嵯峨野線「保津峡駅」の設計を任されました。保津峡駅は、美しい風景で知られる保津川（桂川）の高架橋につくられた駅で、周囲の景観と調和するように木造の駅舎にすることが決まっていました。でも木造の設計は、学生時代1度も勉強したことがありません。右も左も分からないなかで、手を差し伸べてくれたのは職場の先輩や上司でした。木造建築の教科書を引っ張り出して一緒に考えてくださったり、判断に迷っていると自分のことのように考えてアドバイスをくださったり、いろいろな場面で支えになってくれました。そのおかげで、試行錯誤しながらでも何とか完成にこぎ着けることができました。

――入社2年目から大きな責任を任されたわけですね。  
これは後で分かったことですが、当時の上司は私に担当させるかどうかで迷ったそうです。でも一晩考えた末、規模は小さくても1人で仕事をとり仕切るなかで得た経験は、将来必ず役に立つと任せる決心をしたそうです。その後もさまざまな仕事に携わる機会に恵まれましたが、周囲の先輩や上司が私の成長を考え、活躍の機会を与えてくれたという点では共通していたと思います。ちなみに保津峡駅は、女性が設計した初の鉄道駅舎だそうです。

## ITを使ったサービスを次々と立ち上げ

――その後、施設部や開発本部（当時）も経験されました。  
独身寮の計画づくりに参加したり、ゴルフ場のクラブハウスの設計に携わったこともあります。また阪神淡路大震災でJR神戸線に大きな被害が出た時は、芦屋駅に接続する駅ビルの改修工事を進めるにあたってビルに入居するクライアントとの難しい交渉を任されたりもしました。その頃、私はまだ30歳前後。よくそれだけの責任を、預けてくれたものだと思います。  
――ITを使った新しいサービスを次々に立ち上げるのは、その後ですね。  
当時のことは、よく覚えています。震災後に若手中心で新規事業を考えるプロジェクトが立ち上がり、メンバーの1人としてさまざまなアイデアを議論したのですが、当時話題になり始めたインターネットやITはなかなか議題にあがりません。そこでインターネットを使ったサービスを提案したところ、上司から「よく分からないから、任せる」といわれ、他の若手有志と共に社内ベンチャー制度でデジタルコンテンツ事業をスタートさせました。結果的にはそれが入口となり、ポータルサイトの「JRおでかけネット」やインターネット予約サービス「e5489」が生まれ、さらにICカード乗車券「ICOCA」、「J-WESTカード」などのITサービスへ仕事広がっていきました。  
――キャリアを通じて大切にしてきたことは、何ですか？

木造建築、不動産開発、ITサービスの開発など、これまで携わった仕事は、どれも初めての経験でした。「仕事は上から与えられるものではなく、自分自身で生み出すもの」。その考えは、今でも変わりません。またたとえそれが未知の領域であっても全力でぶつかっていけば、やがてどこからともなく“援軍”が現れ、実現を後押ししてくれます。JR西日本はそういう会社だし、その風土が今まで頑張ることのできた大きな理由だと思っています。

## 社員一丸となり、お客様の喜びを追求

――その後2015年に女性初の執行役員となりCS推進部長を務めました。  
大変なことになったというのが、最初の感想でした（笑）。「女性初」といえば否が応でも注目されますし、「CS（顧客満足）」といっても、直接お客様と向き合う仕事は1度も経験がなかったからです。でも現場のみなさんが「お客様の喜びは、自分の喜び」というCSの基本理念を十分に理解し、系統・部署を問わずそれぞれの持ち場で自ら考え、行動を起こしてくれたおかげで、トイレの美化やゆっくり座っていただけるベンチの設置など、心地よくご利用いただく環境づくりは大きく前進したと思っています。

――そして2018年には、神戸支社長就任。また新たな挑戦ですね。  
神戸支社は、1日60万人近いお客様がご利用になるJR神戸線を中心とする路線を管轄しています。安全で高品質な輸送サービスをお届けするには、そこで働くスタッフ一人ひとりが目的意識を持ち、主体的に仕事に取り組むことが何より重要です。現場でお客様と直接向き合うスタッフとの間で率直に語り合える関係を築き、多様な意見を集め、一人ひとりがイキイキとやりがいをもって思う存分に働ける環境をつくりあげていくことが、支社長としての私の使命だと思っています。  
――仕事でいちばんうれしいことは、何ですか？  
2018年夏から「ICOCA」のサービスエリアが拡大し、新たに山陽本線4駅と赤穂線9駅、北陸線19駅でも利用できるようになりました。また2019年春には、神戸線の姫路～大阪間で通勤特急「らくラクはりま」の運行がスタートしました。「J-WESTカード」で予約すれば料金も割安になる特典もあって、多くの方にご利用いただいています。自ら開発にかかわったITサービスと現場で磨かれた鉄道サービスがひとつになって、より多くのお客様に喜んでいただけるのは何よりうれしいことです。

## 「社会の役に立ちたい」という気持ちが 未来をつくる

――今後、神戸支社長として挑戦したいことは？  
JR西日本は、新たに策定した「中期経営計画」で、「誰もが訪れたいくなるまち、住みたくするまちと、沿線をつくる」という目標を掲げています。神戸支社としても、管轄エリアにある駅周辺や沿線を魅力にあふれたまちにするための取り組みに挑戦し、地域価値の向上に努めていきたいと思っています。たとえばJR神戸線は、仕事を持つ女性が多く利用されています。そこで安全に短時間で遠距離を走る通勤に便利な列車を走らせたり、駅で便利に買い物できる商業施設を充実させるなど、働く女性が困っている課題を解消するような取り組みを進め、暮らしやすいJR神戸線にしたいと思っています。  
――どんなサービスが生まれるのか、楽しみですね。  
沿線開発そのものは本社・創造本部の仕事ですが、地域の方と良好な関係を築き、多様な意見を社内に届けることで多くの方に納得いただける開発をサポートするなど、支社としてできることはたくさんあります。JR西日本は、グループ会社も含めて優れたリソースを豊富に有しています。その総合力を最適活用することで、沿線価値をさらに高めていきたいと思っています。

――JR西日本に今求められている人財とは、どんな人財でしょうか？  
当社の鉄道をご利用になるお客様は、1日500万人に上ります。公共性の極めて高い事業だけに、スタッフに高い倫理感と使命感が求められるのはいうまでもありません。世の中をもっと良くしたい、豊かで安全な社会をつくりたい――。そんな無数の志と情熱をひとつにすることで、JR西日本は「地域共生企業」という未来像に近づいていきたいと思っています。

## 土木 工事に関する支社の予算管理



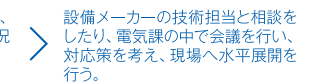
かつては現場で検査や工事計画を立てる業務を担当し、その仕事の大変さや重要性を感じました。その経験から、これから人口減となっても安全で乗り心地の良い線路を提供し続けるために、働きやすい環境づくりやメンテナンスの省力化を進めたいと考えています。具体的には、人力で行っていた工事を機械化したり、仕組みを整えて効率化を図ったりと、技術開発や新しい制度の導入に携わってきたいです。現場に寄り添う管理者であるために、「対話を大切にする」姿勢を徹底していきたいと思います。



電気 信号通信設備の保全管理業務に尽力



人口減少が進むなか、鉄道会社もシステムチェンジを始め、最新技術も取り入れるようになってきました。自動車の自動運転が進められているように、さまざまな分野で技術革新が進んでいます。鉄道に関しても10年後20年後は大きく変化が起こっていくことでしょう。そんな鉄道の進化を電気を通じて支えていきたいと思っています。





駅務 きっぷの発売や改札でのお客様対応

■仕事内容

新大阪駅の駅係員として、安全安心で快適な鉄道運行をサポートしています。発券機でのお客様対応や窓口でのきっぷ販売・精算管理を行う出札業務を中心に、お身体の不自由なおお客様の介助や緊急時の車内対応、異常時の情報提供、駅構内放送などを行っています。新大阪駅は在来線に加え、新幹線も通っているため、対応件数の多さはもちろん、対応内容もさまざまです。だからこそ、お客様に親身な接客を心がけています。また、サービス介助士や応急手当普及員の資格を取得し、どんなときも臨機応変に対応できるよう努めています。

■私の「考動」

2019年3月に全線開業した「おおさか東線」。開業に向けたPR活動の一環で、2017年に新大阪駅でプロジェクトチームを発足、約1年にわたって計画を進めました。約20名のメンバーとともに、開業を盛り上げるためのイベントを考えたり、オリジナルの法被や缶バッジを制作。支社の社員や地元の方々にもご協力いただきながら、「おおさか東線」の魅力をお客様へPRし、地域とより深いつながりを生み出すことができました。

■めざす未来

将来的には、駅で働く人を支える仕事に就きたいと考えています。駅係員の仕事は、支社をはじめ関係部門の方々によって支えられていると感じています。働き方などの仕組みや設備環境面から、駅係員の活動を後押ししていきたいです。そしてゆくゆくは、JR西日本の新しい価値を生み出す商品企画など、新事業に携わる仕事にもチャレンジしたいと考えています。



古岩 沙紀

2014年入社  
大阪支社 新大阪駅

1日の  
仕事の  
流れ

出社し、点呼後に前任者から業務を引き継ぐ。その後、発券機をべ、売上金管理を行う。

発券機の前に立ち、外国のお客様にきっぷの購入方法をご案内。その後、みどりの窓口にてお客様の旅程やプランに合ったきっぷを発売。

書類整理を行い、1日の売上金を集計。翌朝、後任へ引き継ぎを行う。



運転士 和歌山エリアの安全運行を担う

■仕事内容

和歌山支社の指令所で列車の運行管理や保守工事の取り扱い、新任指令員の教育などを行っています。指令員は常に運転状況や気象状況などの情報を把握し、さまざまな職場と連携を取りながら列車の安全運行に努めています。

■私の「考動」

和歌山地区は台風などの自然災害を受けやすいエリアです。大雨や強風の際、安全を最優先に考え、迅速かつめれなく列車を停止させることが指令員には求められています。また、近年では自然災害が予想される日の前日から、当日走行する列車の運行の計画を行い、事前にお客様に計画の内容をお知らせするなど、自然災害におけるさらなる安全性の向上に努めています。私はどのような場面でも的確な判断や指示ができるようにするために、常に冷静さを保ち、安全最優先の考動を行うことを心がけています。

■めざす未来

地震や津波などの大規模災害に対応するためには、常に心の準備や技能向上のための取り組みをしておく必要があると考えています。津波避難訓練を実施し避難経路を実際に歩き、現場社員との目線を合わせるなど、一人ひとりが考動を積み重ね、いつでも指令員全員が非常事態に対応できるための準備が必要です。私も広い視野を持ち、さまざまな視点で判断できるよう心がけ、日頃から情報共有を行うことで、これまでに以上いかなる場合においても最大限の力を発揮して非常事態に対応できる指令所の構築をめざしたいと考えています。



三辻 亜紀

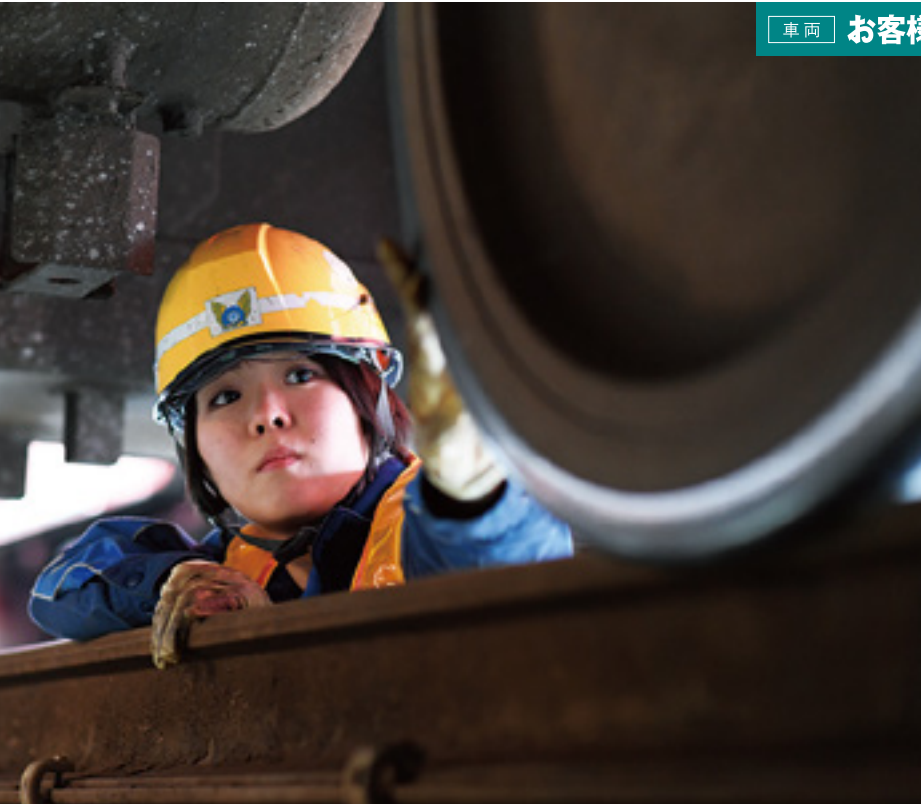
2004年入社  
和歌山支社 輸送課

2004年  
入社  
和歌山駅

2005年  
和歌山列車区

2012年  
和歌山電車区

2014年  
和歌山支社  
輸送課



車両 お客様に心地良い移動空間をお届けする

■仕事内容

後藤総合車両所は、山陰地区を走行する列車のメンテナンスを一手に担う車両基地。当社をご利用いただくお客様一人ひとりが快適にご乗車できるよう、車両を万全の状態ですり出すことが私の仕事です。そのなかでも、特に重要な業務が車輪の状態管理。車輪は0.1ミリ単位で形状を管理しているため、わずかな傷や磨耗が列車の安全性はもちろん、お客様の乗り心地にも影響します。保守担当者の検査内容や過去の磨耗実績から、車輪転削（走行により磨耗した車輪を削り、正常な形状に戻す作業）を最適なタイミングで実施できるよう計画しています。

■私の「考動」

ある日、保守担当者が点検中の車両で、連結部に装備されている「幌（ほろ）」と呼ばれるカバーの破れを見つけました。幌は、雨風や砂埃を防ぐためのもので、破れていても運行に支障はありません。しかし、この時は幌の状態から、すぐに交換しなければ、雨漏れにつながり、お客様に不快な思いをさせてしまう恐れがあると判断。協力会社の方々など関係各所と交渉し、修繕・交換の計画を立案したことで、無事、交換することができました。些細なことでも、お客様の視点を忘れず、努力を惜しまないことの重要性を再認識した経験です。

■めざす未来

添乗検査で営業列車に乗り、お客様が車内で、思い思いの時間を過ごされている様子を見ると、自分の仕事がお客様に直結していると感じます。車両運用や品質管理など、車両部門の業務を幅広く経験し、さらに広い視野で、お客様のことを意識した仕事ができるようになりたいと思っています。また、これまで培ってきた技能・技術を競う社内大会で最優秀賞をいただいた経験を糧に、後輩の育成にも携わりたいです。



山根 歩

2014年入社  
米子支社 後藤総合車両所

1日の  
仕事の  
流れ

現場から共有される車輪状態に関する報告や、各車両の転削サイクルを確認。翌月の車輪転削の計画を立てる。

自ら現場に赴き、車輪の状態を確認。傷や違和感がないか、慎重に確認作業を行う。

車両の美観状態を確認するため現場へ。窓枠や座席の下など細部にわたリチェックし、必要であれば協力会社へ清掃依頼。現場の清掃スタッフと話し合い解決すること。



電気 山陽新幹線における電気設備の保守

■仕事内容

新山口駅・厚狹駅・新下関駅間の運行に関わる電気設備の保守を行っています。新幹線の安全を司る信号やお客様に列車情報をお知らせする発車標、駅係員が使用する放送装置、駅係員と指令員の連携に必要な通信設備の点検をグループ会社に発注。状態不良の設備を修繕するための工事設計や、施工会社に発注してから竣工されるまでの管理・監督を行っています。自然災害などで設備トラブルが発生した際には、24時間体制で故障対応を行い、安全で安心な鉄道運行を守るのに欠かせない重要な仕事にやりがいと使命感を持っています。

■私の「考動」

私の仕事には電気設備を使用する駅係員や指令員、乗務員、また点検や工事を行うグループ会社の皆様など、多くの人が関わっています。お客様の安全を第一に考えることももちろん、鉄道運行を支えるJR西日本の社員や、工事関係者の方々にとってより働きやすい環境をつくるために、担当者とのコミュニケーションを密にやり、意見や要望を出しやすい関係性づくりに注力しています。そのなかで「櫻井さんは相談しやすくて助かるよ」と言っていたことは、忘れられません。

■めざす未来

設備の老朽化に伴い、放送装置をはじめとした代替工事が進んでいます。まずは、それらの工事を完遂することが第一の目標です。そしてゆくゆくは、新規設備の導入といった大きなプロジェクトを牽引する人になりたいと考えています。「電気のプロになるには10年かかる」と先輩から教わり、今は入社6年目。これからも現場経験を重ねながら、設備や修繕に関する専門性を磨いていきたいです。



櫻井 花香

2014年入社  
新幹線鉄道事業本部 新山口新幹線電気区

1日の  
仕事の  
流れ

昼間、1日の作業内容を確認し、注意事項の共有などを含め、関係者と打ち合わせ。

夜間に現場へ。設計内容や打ち合わせ内容と変わったところは、工事の進捗を把握し、安全面なども確認する。

事務所に戻り、確認結果や進捗具合を報告書にまとめる。工事計画を見直すときも。

## 育児休職を3カ月間取得しました。

出産に伴う妻の入院のあいだ当時2歳の双子の姉妹の育児が必要になった際、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。

振り返れば、娘たちの保育園への送迎や家事をこなす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に良かったことは、家族で触れ合える時間が貴重な時間と気付けたことです。その経験もあった、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、仕事を一生懸命頑張張りつつ、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。



新幹線鉄道事業本部 新幹線施設部  
小坂 岳志

## 柔軟な働き方ができる制度を活用して、共働きで育児と仕事を両立しています。

約10年前に1人目の子どもが生まれ、夫婦で育児と仕事を両立させる生活が始まりました。保育所の送迎や家事、時には子どもの病気の対応など、目の回る毎日ですが、互いに上司や仲間の理解と協力を得ながら、フレックスタイム制など柔軟な働き方ができる制度も活用して両立しています。仕事では業務や職場が変わったり、家庭でも子どもが成長したりするにつれて環境が変わります。仕事と家庭・育児の両立を続けるには、仕事面、家庭面ともに成長していく必要があり、大変ですが、困難な環境にこそ適応し、仕事でも成果を出して充実した私生活も送ることは、とてもやりがいがあります。それを可能にするのは

制度面の充実だけでなく、働く仲間同士の相互理解や敬意と共感が不可欠ですが、JR西日本はそういった公私での成長を応援する風土にも恵まれていると感じています。



総合企画本部 大槻 幸士

## 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、復職後は毎月家族でスケジュール調整をし、仕事と家庭の両立ができるようにしています。

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めず、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つき、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<sup>※</sup>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 생각합니다。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 人事課 松島 桂

## 母親の私も、働く私も、周囲の期待に応えられるよう両立をめざしたいです。

シフト制の仕事で働く夫の勤務表が出ると、子ども3人の子育てを夫婦で分担する1カ月のスケジュールを立てます。私は、夫が不在となる日にはフレックスタイム制を活用し、早目に帰宅します。あわせて、短日数勤務制度も活用しており、こうした諸制度があることで、帰宅した子どもたちに「おかえり」と声をかけ、話に耳を傾ける時間が増え、息子たちの学校生活が順調なことを実感できています。

仕事と家庭を両立するとなると、正直なところ、一息つく暇もありません。しかし、制度を上手く活用することで、しばし自分の時間を持つことや、日々を振り返り、心身ともにリフレッシュして、新たな気持ちで臨むことができると感じています。JR西日本では、テレワーク(在宅勤務)も一部で導入されていて、「働き方改革」が進んでいると感じています。



運輸部 山下 くるみ

JR西日本では、「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」に基づき、以下のような行動計画を策定しました。

### 女性活躍および次世代育成に関する行動計画（JR西日本）

女性や育児に携わる社員をはじめとする全ての社員が、働きがいをもってその能力を十分に発揮し、いきいきと活躍する企業となることを目指し、女性活躍推進と次世代育成支援について、以下のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 2019年4月1日～2022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 目標と取り組み内容

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。

〈取り組み内容〉

- ・女性の学生を対象とする説明会を実施する。(2019年3月～)
- ・グループ一体となって当社の魅力を広く伝える取り組みを継続して実施することにより、さらなる応募者確保に努める。(2019年3月～)



女性の学生を対象とした説明会を開催

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。

〈取り組み内容〉

- ・女性社員が自身でキャリアプランを形成するための機会や情報の提供を通じ、ライフイベントを越えて活躍し続けることが出来るよう支援する。(2019年4月～)
- ・管理指導層に対する研修などを通じて、男女ともにキャリア形成を目指すことを重視するマネジメント意識を向上させる。(2019年4月～)
- ・キャリア採用やグループ一体となった人財交流等を通じて、多様なロールモデルを育成する。(2019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。

〈取り組み内容〉

- ・生産性高く、柔軟な働き方の実現に向けて、働き方改革の取り組みを深度化する。(2019年4月～)
- ・働く場所や時間に制約を抱える社員が、最大限能力を発揮できる環境の整備をさらに進める。(2019年4月～)
- ・研修のあり方の検討などを通じて、働く場所や時間に制約を抱える意欲ある社員が、スキルアップし続けることのできる機会を提供する。(2019年4月～)
- ・設備や制度の整備を実施し、性別に関係なく配属できる箇所や担当できる業務を増やす。(2019年4月～)



育児休暇中の社員を対象としたセミナー

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。

〈取り組み内容〉

- ・男性社員に対する育児関連制度の利用誘導や情報発信などにより、育児参画を促進する。(2019年4月～)