

2026 年 1 月社長会見



2026年1月23日

1. 営業・輸送概況
2. スタートアップ企業との共創の取り組み
3. 多様な人財のキャリア継続を支援する取り組み

詳細

1. 営業・輸送概況

【運輸取扱収入（速報値）】

収入につきましては、12月は前年比で102.6%、1月は14日までで105.0%です。

運輸取扱収入（速報値）

	前年同环比			
	収入計	近距離券	中長距離券	定期券
12月	102.6%	102.7%	102.5%	102.5%
1月 (1/1~14)	105.0%	105.2%	104.9%	104.9%

※実績は直営の速報値。駅などでの取扱高(消費税を含む)を示すものであり、旅行会社での発売分などを除きます。

【新幹線・在来線特急・近畿圏のご利用状況（速報値）】

次にご利用状況ですが、山陽新幹線は12月が102%、1月が14日までで103%、近畿圏は12月が102%、1月が14日までで106%となっております。

新幹線・在来線特急・近畿圏のご利用状況（速報値）

	前年同环比				
	山陽新幹線	北陸新幹線	在来線特急	近畿圏	
				近距離券発売枚数	自動改札通過人員
12月	102%	108%	101%	101%	102%
1月 (1/1~14)	103%	105%	99%	103%	106%

※実績は速報値。近畿圏は近距離券発売実績と自動改札通過人員の前年同环比を併記しています。

特に年末・年始にかけては、連休が取得しやすいという状況もございました。一部に雪の影響がありましたが、多くのお客様にご利用いただきました。

今週は大雪の影響で、日本海側を中心に在来線で計画運休を行うなど、ご不便をおかけしますが、安全確保のためご理解を賜りたいと考えております。引き続きお客様に安心してご利用いただける輸送体制の確保に努力してまいります。

2. スタートアップ企業との共創の取り組み

次にスタートアップ企業との共創の取り組みについてご紹介いたします。「共創」は共に創るという意味の共創になります。

スタートアップ企業との共創の取り組み



もっとつながる。未来が動き出す。

取り組み方針

持続的な成長を遂げる社会の実現を目指し、
社会課題の解決による地域活性化と当社グループの新たな収益基盤となる事業創出に挑戦

実現に向けて

新しいアイデアや優れた技術・ノウハウを持つスタートアップ企業と
当社グループのアセット・ケイパビリティを掛け合わせた共創の取り組みを展開

フィールド実装型	鉄道事業の課題に対し、 スタートアップ企業の技術・サービスを導入・展開	 <p>高所作業ロボット「ZIZAI」 (株式会社人機一体)</p>	 <p>3Dプリンター駅舎「初島駅」 (セレンディクス株式会社)</p>
探索型	将来の事業機会や技術実装に備え、 先端領域の知見を継続的に学び、一緒に構想	 <p>スペースワン株式会社と資本提携</p>	 <p>株式会社TORIHADAと資本提携</p>
共創型	スタートアップ企業とともに 中長期目線で新たな事業創出に挑戦	 <p>事業共創プログラム「ベルナル」</p>	

JR 西日本グループでは、持続的に成長できる社会の実現を目指し、社会課題の解決による地域の活性化と新たな収益基盤となる事業の創出に挑戦しています。その実現に向けて、新しいアイデアや優れた技術・ノウハウを持つスタートアップ企業と、当社グループのアセットやケイパビリティを掛け合わせた、「共創」の取り組みを重視しています。

この取り組みには3つの方向性があります。

まず、「フィールド実装型」は、鉄道事業の課題に対し、スタートアップ企業の技術・サービスを導入、展開する共創です。例えば、高所作業ロボット「ZIZAI」を人機一体様と共に、また3Dプリンターの駅舎を作る技術をセレンディクス様と開発・導入してまいりました。

次に「探索型」は、将来の事業機会や技術の実装に備え、先端領域の知見を継続的に学び、共に構想していく取り組みです。例えば、宇宙分野の技術や市場動向の獲得、協業の検討を目的に、2025年1月から宇宙輸送サービスの実現に取り組むスペースワン様と資本提携を行っています。また、次世代の顧客接

点を見据えた新たな価値創出の検討を目的に、2026 年 1 月からデジタルツールを通じた個人クリエイターへの支援に取り組んでいる TORIHADA（トリハダ）様と資本提携を行っています。

3 つ目の「共創型」は、スタートアップ企業とともに中長期の目線で新たな事業創出に挑戦する取り組みです。こちらにつきましては、JR 西日本グループ独自の事業共創プログラム「ベルナル」を立ち上げています。

この「ベルナル」と申しますのは、鉄道の発車に合わせてベルを鳴らすという意味合いも込めて、スタートアップ企業の皆様と一緒に新しい事業を創っていくという意味を込めたネーミングです。

スタートアップ企業との共創の取り組み



JR西日本グループの事業共創プログラム「ベルナル」

- ・ **2024年6月**、社会課題の解決を志向するスタートアップ企業と新たな価値の創出を目指す取り組みとして**第1期がスタート**
- ・ 公募型でスタートアップ企業を募集し、**当社グループの特徴ある資産の活用と、グループ社員によるコミットを特徴**としながら、**スタートアップ企業とともに事業創出に挑戦**

プログラムの特徴

スタートアップ企業
アイデア・技術・ノウハウ



当社グループの特徴あるアセット



当社グループ社員
コミット



社会課題解決に
資する新たな
価値創出



お客様や地域との繋がり 移動・消費・購買のデータ

- ・ **2025年8月**、hab株式会社の送迎プラットフォームと当社のアセットを組み合わせた「**送迎拡張型アフタースクール**」を大賞に選定



この「ベルナル」は、社会課題の解決を志向するスタートアップ企業と新たな価値の創出を目指す取り組みとして、2024 年 6 月に第 1 期の募集をスタートさせました。公募型で募集し、お客様との接点となる駅やアプリ、移動データといった当社ならではの資産の活用と、当社によるコミットを特徴としています。スタートアップ企業の皆様とともに事業創出に挑戦しています。

第 1 期の最終審査会を 2025 年 8 月に開催し、その結果、横浜市にある hab（ハブ）様の送迎プラットフォームと当社のアセットを組み合わせた「送迎拡張型アフタースクール」を大賞に選定いたしました。この「送迎拡張型アフタースクール」は、放課後のお子様に対して、宿題のサポートや遊び場を提供するという従来のアフタースクールの機能に加え、駅直結という利便性の高い場所を拠点としながら、学校終わりから習い事施設までの送迎や、駅や車両所でのお仕事体験など、当社ならではの学習・体験プログラムも組み合わせたサービスとなっています。

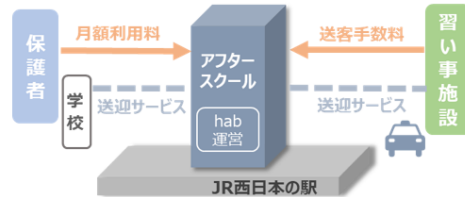
hab株式会社との共創「送迎拡張型アフタースクール」

「送迎拡張型アフタースクール」のビジネスモデル

- ・放課後のお子様に対して、宿題のサポートや遊び場を提供（＝従来のアフタースクール）



- ・ **駅直結**という利便性の高い拠点
- ・ 学校終わりから習い事施設までの送迎
- ・ **当社ならではの学習・体験プログラムも提供**
例：駅や車両所でのお仕事体験



- ✓ 学童や習い事へのお子様の送り迎え・移動が負担となっている**共働き家庭の課題を解消**
- ✓ 放課後のお子様の**安全や多様な学び・体験の機会の確保**
- ✓ お子様の**好奇心と探求心を刺激し、将来の可能性を広げる**

・ 2025年7月、芦屋駅構内で実証実験

申し込み開始から24時間で15名の定員枠に対して50件以上の問い合わせ

ご利用者からは「JR西日本という安心感と駅ナカという利便性が魅力だった」「お子様の成長や学びの機会となった」といったお声

- ・ 2026年1月、[hab株式会社](#)と資本提携
- ・ 2026年春、[住道駅](#)に第1校目が開校予定



校内イメージ

このサービスにより、いわゆる学童や習い事へのお子様の送り迎え・移動が負担となっている共働き家庭の課題を解消するとともに、お子様の安全や多様な学び・体験の機会の確保にもつながると考えています。また、鉄道のお仕事体験のような、当社だからこそ実現できる学習・体験プログラムは、お子様の好奇心と探求心を刺激し、将来の可能性を広げることにもお役に立てると考えています。

2025 年 7 月に当社管内の芦屋駅で行った実証実験では、申し込み開始から 24 時間で 15 名の定員枠に対し、50 件以上の問い合わせがあるなど、大きな反響がありました。ご利用いただいた方からは、「JR 西日本という安心感と駅ナカという利便性が魅力でした」といったご評価や、「お子様の成長や学びの機会となった」といったお声をいただきました。

こうした反響を受け、事業化を共に検討してまいりました hab 様との関係をより強化するために資本提携し、この春から当社管内の学研都市線にある住道駅に 1 校目を開校することが決まりました。駅に直結する便利な施設であることはもちろん、学校から施設への送迎、あるいは、水泳教室や学習塾など地域の習い事施設への送迎サービスも完備しており、共働き世帯の負担解消とお子様の「やりたい」という思いを全力でサポートいたします。明日からお申し込みの開始を予定しておりますので、多くの方にご利用いただきたいと考えております。

事業共創プログラム「ベルナル」は、現在第2期の選考を進めております。今後もスタートアップ企業の皆様と「共創」に取り組んでまいります。

イベント概要

当社グループがパートナーの皆様と挑戦する、様々なサービス・技術の進化に向けた取り組みを紹介する総合展示会

Innovation & Challenge Day
JR-WEST GROUP
JR西日本グループ イノベーション&チャレンジデイ

- 開催期間：2026年1月27日～1月28日
- 場所：グランフロント大阪 北館B2F ナレッジキャピタル コングレコンベンションセンター
- 参加費：無料（※事前登録が必要。講演は事前予約制。）
- 参画企業：JR西日本グループ等 約30社

プログラム

（一例）

○万博のシグニチャーパビリオンでもおなじみ
メディアアーティスト落合陽一氏の特別講演



©Expo 2025

Ohab株式会社と「ベルナル」をサポートする株式会社ユニッジとの講演



Ohab株式会社
代表取締役
齋田 洋平



株式会社ユニッジ
代表取締役 兼 Co CEO
土城 真穂



西日本旅客鉄道株式会社
株式会社JR西日本イノベーションズ
米丸 啓宏

○高所作業ロボットZIZAI(多機能鉄道車機)デモ展示
※抽選で操縦体験もできます



なお、来週の1月27日と28日に大阪で開催する「イノベーション&チャレンジデイ」では、今回ご紹介した「ベルナル」をはじめ、当社グループがパートナーの皆様と挑戦する、様々なサービス・技術の進化に向けた取り組みをご紹介します。

どなた様にもご参加いただけますので、皆様のご来場を心よりお待ちしております。

3. 多様な人財のキャリア継続を支援する取り組み

続いて、多様な人財のキャリア継続を支援する取り組みについてご紹介いたします。

多様な人財のキャリア継続を支援する取り組み

ダイバーシティ&インクルージョン

- ・多様な趣味・嗜好、ライフスタイルを持つお客様に価値を提供していくためには、私たちはこれまでの同質性の高い組織から、多様な人財で構成される組織へと進化し、多様な個性を持つ様々な社員が最大限に力を発揮して、相乗効果を生み出せる組織となることが重要
- ・多様な人財がお互いを認め合う、安心感のある組織の中で、ともに目標達成に向けて取り組むことは、働く社員一人ひとりのワークエンゲージメントを高めることにつながる


性別や障がいの有無、国籍、年齢、性指向、価値観、ライフスタイル、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、**ダイバーシティ&インクルージョン**を推進

JR西日本グループは、鉄道事業に加えて、ホテルや流通、不動産など多岐にわたる事業を展開しています。お客様の趣味・嗜好やライフスタイルは多様化しており、安全・安心を基盤に多様な価値やサービスの提供が求められる時代となっています。

こうしたなか、お客様のご期待にお応えし続けるために、同質性の高い組織から多様な人財で構成される組織へと進化し、多様な個性を持つ様々な社員が力を発揮して、相乗効果を生み出していくことが重要と考えています。

また、多様な人財がお互いを認め合う、安心感のある組織の中で、ともに目標達成に向けて取り組むことは、働く社員一人ひとりのワークエンゲージメントを高めることにもつながります。こうした考えに基づき、JR西日本グループでは、性別や障がいの有無、国籍や年齢、性指向、価値観、ライフスタイル、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、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。

多様な人財のキャリア継続を支援する取り組み



もつとつながる。未来が動き出す。

取り組みの背景

鉄道事業は、様々な分野の知識や技能、資格を持つ人財が支える

駅や乗務員、車両や設備の保守、工事を行う現業機関において、夜間や早朝の時間帯あるいは泊まりの勤務が避けられず

こうしたなかでも、仕事と育児などのライフイベントを両立できるよう環境整備や支援が不可欠

これまでの取り組み

働き続けられる環境整備（両立支援）

- ライフイベントに応じて休暇をとることができる支援（例）・育児休職（満3歳まで） ・看護休暇（小学校卒業まで、日数上限なし）
- 無理なく仕事に復帰できる支援（例）・短時間勤務制度 ・復職面談


▶▶ 泊まりの勤務を伴っても、休職前と同じ仕事で活躍をしたいという意見多数

活躍を実現できる環境整備（活躍支援）

・短日数勤務制度

月間の働く日数を少なくすることで、泊まり勤務が続くことによる負担を軽減

利用者推移



年次	利用者数 (人)
2014	59
2016	100
2018	150
2020	250
2022	450
2024	827

増加の要因

- ・勤務シフト面でのサポート
夫婦同士で泊まり勤務が重ならないように調整
- ・職場での風土醸成
制度を利用した社員をロールモデルとして紹介

職場での風土醸成の取り組みにより、「男性の育休取得」も進む

取得率	平均取得日数
72%	101.5日

※セキスイハウス「男性の家事・育児力実態調査2025」
全国平均 21.5日※

本日は、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた取り組みの一環である、「多様な人財のキャリア継続を支援する取り組み」についてご紹介します。

主力事業となる鉄道事業は、様々な分野の知識や技能、資格を持つ人財が事業を支えています。安心して長く働き続け、知識や技能を高めていく環境を整えることは、鉄道の安全性向上のためにも重要な取り組みです。一方、鉄道事業の特性上、駅や乗務員、車両や設備の保守、工事を行う現業機関において、夜間や早朝の時間帯あるいは泊まりの勤務が避けられません。このような就業環境の中でも様々な「個性」を有する人財がキャリアを継続できるようにするために、仕事と育児などのライフイベントを両立できる環境整備が不可欠となります。

まず当社では、ライフイベントがあっても働き続けられる環境の整備に取り組みしました。具体的には、「育児休職」や「看護休暇」といったライフイベントに応じて取得することができる制度を法令が求める

以上の水準に充実させるとともに、「短時間勤務制度」や「復職面談」など、復帰後に無理なく仕事ができる支援策を順次拡大してまいりました。

こうした中でも、仕事復帰する際、以前の担当業務からいったん離れるケースが多くあることから、社員から「泊まりの勤務を伴っても、休職前と同じ仕事で活躍したい」という意見をたくさんいただいております。そうした声を受け、ライフイベントと両立して仕事を続ける「両立支援」だけでなく、希望する仕事で活躍できる環境整備として「活躍支援」にも取り組んでいます。例えば、月間の働く日数を少なくする「短日数勤務制度」がございします。泊まり勤務が続くことで、ワークライフバランスの両立に苦労することがございますが、この制度を利用することで、負担を軽減しながら、仕事を続けることができます。

この制度の利用者は、現業機関を中心に年々増加しています。利用が増えている背景には、勤務シフト面のサポートや、利用を後押しする職場での風土の醸成を進めていることが挙げられます。勤務シフトに関しては、当社内で共働きしている夫婦に対して、夫婦同士で泊まり勤務が重ならないよう、勤務シフトを調整するといったサポートを行っています。

また、現業機関をはじめとした職場では、出産や育児を経験した社員との意見交換会を開催して、制度を利用した社員をロールモデルとして紹介するなど、制度を利用しやすくする風土醸成につなげています。こうした風土醸成の取り組みは、「短日数勤務制度」に限らず、その他の制度の利用の促進にもつながっております。例えば、男性の育児休職の取得率は7割を超え、取得日数は全国平均の21.5日を大きく上回る、101.5日となっています。

多様な人材のキャリア継続を支援する取り組み



今後の取り組み

多くの社員が「個性」を強みとし、ライフイベントと両立しながらキャリアを継続できる基盤ができつつある

対象者は多くないが、家庭の状況に応じたよりきめ細かな支援を必要としている社員は一定数存在

➡ これまで積み上げてきた基盤を活かしながら、キャリア継続の支援をよりきめ細やかに進める

(例) 労使交渉や社員との意見交換の場など、社員の困りごとや現場の実態を深掘りし、制度設計に活用

来年度からのキャリア支援制度の拡充

2026年4月から適用

ひとり親、不登校の子・障がいのある子を持つ社員、自分自身が障がいを抱える社員の
キャリア継続を支援する制度を拡充

- ・ **ひとり親である社員**：「深夜勤務の制限措置」の期間を延長
(現行)「どの社員も子が小学校入学まで適用可能」 → (改定) 現行に加え、「ひとり親の場合は、子が小学校3年生まで適用可能」を追加
- ・ **不登校の子・障がいのある子を持つ社員**：「短日数勤務」の期間を延長
(現行)「どの社員も子が小学校6年生まで適用可能」 → (改定) 現行に加え、「不登校の子を持つ場合は、子が中学校3年生まで適用可能」
「障がいのある子※を持つ場合は、子が満18歳まで適用可能」を追加
(※子が「特別障がい」の場合は、短日数勤務や短時間勤務の年齢制限の上限を既に撤廃済)
- ・ **障がい者手帳を持つ社員**：通院の際に使用できる有給休暇を新設(年3日)

こうした実績からも、多くの社員が「個性」を強みとして、ライフイベントと両立しながら、キャリアを継続できる基盤ができつつあると考えています。一方で、対象者は多くないかもしれませんが、家庭の状況に応じたよりきめ細かな支援を必要としている社員もいます。そこで、キャリア継続の支援をよりきめ細やかに進めていきたいと考えています。そのためには、社員がどのような事情を抱えているのかを把

握する必要があります。例えば、労使交渉や社員との意見交換の場などにおいて、表面的なやり取りに留まらず、社員の困りごとや現場の実態について可能な限り深掘りすることを心掛けています。

こうした中で、とりわけひとり親の社員や、不登校の子・障がいのある子を持つ社員、自分自身が障がいを抱える社員のキャリア継続に対して、更なる支援を行うために制度を拡充することにいたしました。具体的には、ひとり親である社員を対象とした「深夜勤務の制限措置」の期間の延長や、不登校の子または障害のある子を持つ社員を対象とした「短日数勤務」を適用できる期間の延長、障がい者手帳を持つ社員を対象に、通院時に使用できる有給休暇の新設を、本年4月から実施いたします。

これからも様々な視点から、一人でも多くの社員のキャリアを支援していくことで、持続的に多様な人材が強みを発揮し、お客様に価値を提供し続ける企業となることを目指してまいります。私からは以上です。