



社会

すべての事業の基盤となる安全とサービス

安全

サービス

価値創造の源泉である人づくり

人材戦略

人権推進に関わる取り組み

すべての事業の基盤となる安全とサービス —安全—

基本的な考え方

“安全はあるものではなく、つくりあげていくもの”との不変の理念のもと、従業員一人ひとりが「安全の綱領」に示す「安全は、私たちの最大の使命である」という基本的な考え方をもとに安全性向上に取り組んでいます。

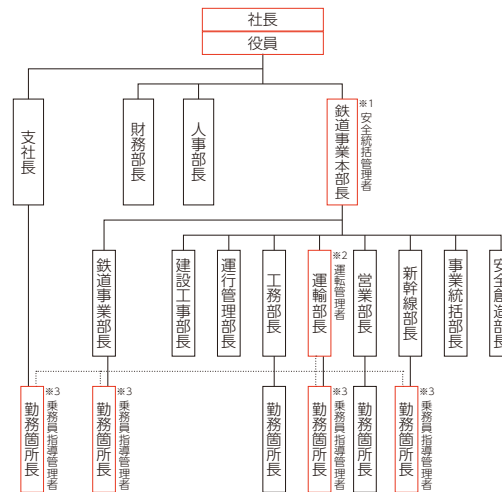
安全の綱領

安全は、私たちの最大の使命である。

- 一、安全の確保は、規程の遵守及びサービスの厳正に始まり、たゆまぬ努力で築きあげられる。
- 一、確認の励行と連絡の徹底は、安全の確保に最も大切である。
- 一、安全の確保のためには、職責をこえて一致協力しなければならない。
- 一、判断に迷ったときは、最も安全と考えた行動をとらなければならない。

安全管理体制

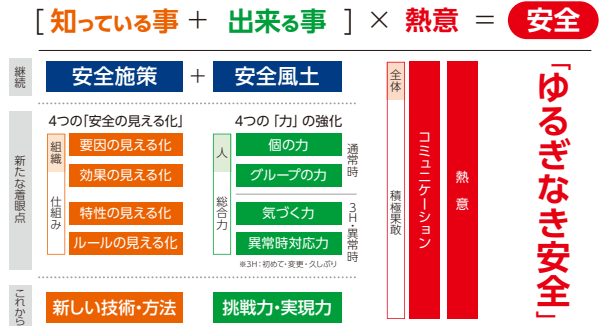
経営トップの主体的関与のもとに安全統括管理者、運転管理者等を中心とする安全管理体制を確立し、輸送の安全の維持及び向上を図ることを目的として安全管理規程を制定しています。安全基本方針の策定、安全に関する取り組みの展開、安全監査及び安全点検等による取り組みの有効性の確認、改善のPDCAサイクルを良好に機能させ、輸送の安全の確保及び自然災害対応能力の向上に努めます。



経営トップ(社長)	- 輸送の安全の確保に関する重要な事項を決定する。 - 安全統括管理者がその職務を行ううえでの意見を尊重するとともに、必要により措置を講じる。
※1 安全統括管理者 (鉄道事業本部長)	- 輸送の安全を確保するための運転取扱い、車両、鉄道施設の各部門を統括する。 - 安全意識の向上、関係法令等の遵守の徹底及び安全基本方針等の確実な実施を図る。
※2 運転管理者 (運輸部長)	- 輸送の安全を優先する運行計画の作成及び改正、乗務員及び車両の運用乗務員の育成及び資質の維持等を行う。 - 運転に関する業務について、関係部長等から必要な報告を求め、指示を行う。
※3 乗務員指導管理者	所属する乗務員の資質の維持、管理に努め、運転管理者へ報告する。

安全をつくる仕組み

当社グループは、「ゆるぎなき安全」の実現のための3ヵ年計画である「安全中期計画2023-2025」に取り組んでいます。本計画では、安全をつくる仕組みとして「安全をつくるのは知識や技術だけではない。熱意が『ゼロ』なら安全は『ゼロ』、熱意が2倍なら安全は2倍!」という考え方を表す「安全の方程式」を設定しています。また、新たな着眼点である4つの「安全の見える化」と4つの「力」の強化を中心とした、取り組みを展開し「ゆるぎなき安全」の実現に挑みます。



目標の設定

「ゆるぎなき安全」の実現の具体的な「考え方」と「目標」について、【お客さま及び社員等の命・怪我】につながる事故を根絶することを頂点とし、以下のような考え方に基づいて各目標を設定しています。

命 怪我	お客さまの死傷事故			根絶する 期間を通じ0件	
	従業員等の死亡災害				
	三大労災(触車、感電(高圧)、墜落)				
	鉄道運転事故(当社グループ責任)				
危険な 事故・事象	インシデント			撲滅を目指す 0件／年の達成	
	指導を要する事象(危険なもの)				
		信号違反			
	(再掲)	ドア扱い違反			
ご迷惑をおかけする 事故・事象	鉄道運転事故 ※当社グループ責任除く		踏切障害事故	10件	
			鉄道人身障害事故	10件	
	故障 (輸送障害)		車両故障	15件	
			線路故障	0件	
			送電故障	0件	
			保安装置故障	0件	
	指導を要する事象(迷惑をかけるもの)			5件	

すべての事業の基盤となる安全とサービス —安全—

安全推進委員会

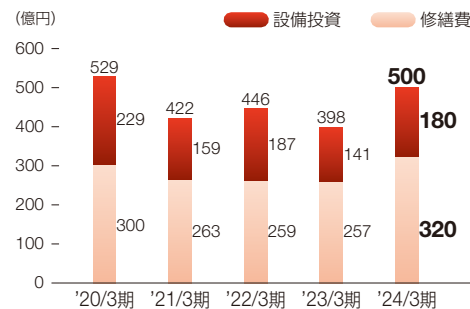
鉄道運転事故や輸送障害及び労働災害等の未然防止や再発防止に関する対策の審議や、安全に関する情報の共有を目的として、社長執行役員を委員長とする「全社安全推進委員会」を毎月開催しています。ここで決議された対策や情報等については、各部門ごとに開催される安全推進委員会や撮影した議事動画により展開されます。また、決議された対策や安全に関する情報はグループ会社内でも展開され、当社グループ一体となって安全の確保に取り組んでいます。

鉄道における安全の状況報告と管理体制の強化

鉄道事業における運転事故、輸送障害及び労働災害等の発生状況については、四半期ごとに取締役会において報告し、安全に関する取り組みや再発防止策が適切であるか確認するとともに会議での意見等を取り組みに反映させることで当社グループの安全管理体制の強化に取り組んでいます。

安全に関わる設備投資等

安全に関する支出については、毎年計画的に実施しています。2023年度は、老朽設備の取替え、保安・防災対策、安定輸送対策、車両関係などへの投資として180億円、鉄道設備や車両などの維持管理のための修繕費として320億円、合計500億円を支出しました。



● 主な安全投資件名

老朽設備取替	・電車線路設備取替 ・信号設備取替
保安・防災対策	・日田彦山線BRT復旧 ・新幹線新八代以南防災対策工事
安定輸送対策	・線区改善対策、木まくらぎTPC化
車両関係	・811系リニューアル、新幹線予備輪軸購入

目標達成に向けた取り組み

総力をあげた「ゆるぎなき安全」への挑戦

最重点項目

信号違反・ドア扱い違反・
触車事故防止違反への取り組み

- 安全をつくる仕組みのさらなる充実
- 安全を支える社員等の総合力向上
- 鉄道運転事故等の未然防止
- 激変する環境への柔軟で強靱な対応
- 車両・設備の故障防止

新技術等によるさらなる安全への挑戦



AIやセンサー使用による
自動分析・自動検出



映像解析やドローン活用
による省力化・高精度化

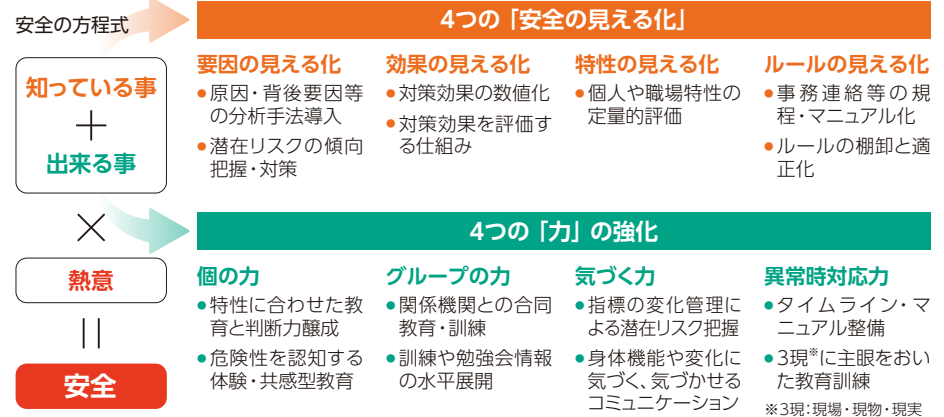


システムによる
状態監視とCBM



アプリを活用した
支援装置開発の推進

取り組みの新たな着眼点

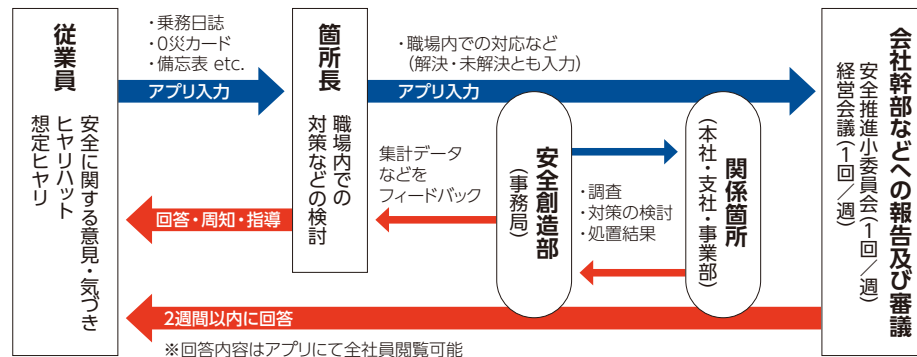


すべての事業の基盤となる安全とサービス —安全—

「安全に関する社員の声」

「安全に関する社員の声」は、従業員の安全に関する「意見や気づき」及び「ヒヤリハット体験」、「想定ヒヤリハット」を共有し、事故や危険の芽を未然に防止するためのシステムです。内容と対策を2週間以内に経営会議で報告及び審議され、その情報は社内ネットワークにより全従業員に開示しています。

「安全に関する社員の声」のフロー



「安全に関する社員の声」による改善事例

2024年3月期に寄せられた12,835件の意見・気づきやヒヤリハット体験のうち、対策が必要な声は311件あり、こちらについて対策の実施または対策の実施方針を決定しました。

改善事例

声の内容

長崎駅の柵内ホーム端の立ち入り禁止エリアを越えて写真撮影をされるお客さまにヒヤリとした。



対策

長崎駅に注意喚起シートを貼付け、ポールを設置し注意喚起を行うことで安全を確保しました。



安全を支える人材の育成

安全創造館

安全創造館は、2011年1月に開設し、理念である「過去の事故等の教訓を風化させず、基本動作や安全対策の意味を理解し、お客さまや社員の安全のために行動できる社員の育成」を実現するため、取り上げる事故や研修テーマを変えながら研修を行っています。

現在「ルールの重要性を“理解”するとともに、自らルールを守るために為すべきことを考え、それを“実践”できる力を養う」ことを目的とした6巡目研修を実施しています。

2021年3月には、社員研修センター建替えに伴い、新たな安全創造館を開設しました。新たな安全創造館では、模擬踏切、模擬ホーム、模擬トンネル、模擬車両及び労働災害を学ぶ設備を追加し、実際に体感、体験することができる設備の充実を図りました。

安全創造館開設以来、2024年3月期末までに延べ63,489名(グループ会社従業員を含む)が受講しました。



リニューアルした安全創造館



経営陣が受講の様子(6巡目研修)

教育用の実習線

知識・技能及び異常時対応力を向上させる3現に主眼を置いた教育・訓練実施のため、社員研修センター及び東小倉に実習線を設置しています。社員研修センター講師やグループ会社の専門講師が教鞭をとることで、より実践に即した教育に努めています。

遠賀川施設実習センター

グループ会社も含めた施設関係社員の検査・作業技術の向上を図る目的で、「遠賀川施設実習センター」を九鉄工業(株)と共同で設立しました。同施設では、実物大のトンネル・ホーム・分岐器・車両屋上機器点検台等による実習を行っています。



トンネル



ホーム



分岐器



車両屋上機器点検台

地震・津波への対応訓練

大規模地震想定訓練

2005年3月20日に発生した「福岡県西方沖地震」を教訓に、大規模地震が発生した際、お客さまの避難誘導や情報伝達の迅速化等を目的とした訓練を毎年実施しています。2023年9月に実施した訓練では大規模地震発生直後、発生日翌日など状況を変えながら対策本部と関係箇所間での情報収集や復旧計画の取りまとめ等、状況に応じた想定訓練を行いました。



本社対策本部



博多指令



介助訓練(長崎支社)



救護訓練(熊本支社)



支社対策会議(大分支社)



支社対策会議(鹿児島支社)

大津波避難誘導訓練

大分地区及び宮崎地区では、南海トラフ地震を含め津波警報発令時における迅速な避難・誘導と防災・減災対策の推進を図る取り組みとして、地域の方々と警察・消防機関、関係自治体と合同で、避難誘導訓練を実施しています。



避難階段を活用した避難



スロープを使用した避難



架線復旧作業



クレーンによる列車の載線



踏切復旧作業



軌道復旧作業

総合脱線復旧訓練

2023年10月に小倉総合車両センターにおいて、本社直轄管内では36回目となる総合脱線復旧訓練を実施しました。訓練では列車が踏切内で乗用車と衝突、脱線、衝突の影響で架線の断線及び火災が発生した想定のもと、各系統が協力して警察、消防と連携した消火訓練やお客さまの救済救護、車両及び各種鉄道設備の復旧作業を行い、異常時対応力の向上を図りました。

すべての事業の基盤となる安全とサービス —安全—

激変する環境への柔軟で強靱な対応

線路沿線の斜面については、集中豪雨・台風に対する防災強度の向上や経年劣化による落石・崩落等を防止するため、在来線では、2024年3月期は17箇所の斜面对策工事を実施しました。



対策工事前



対策工事後

安全に関する表彰制度

「安全創造運動」や「安全に関する社員の声」をはじめとする安全への取り組みを積極的に行い、年間を通して事故等の未然防止や安全・安定輸送の確保に大きく貢献した職場と従業員を表彰する各種制度を設けています。

表彰制度を通じて、従業員のやる気や自主性を引き出すことにより、自ら安全をつくりだす人材育成に努めています。



安全創造大賞 — 職場の部 — (長崎工務所佐世保工務室)

臨時列車情報を把握するためのシステムにおいて、一部内容が未反映であることに気づき、これによりシステムが改修され、線路内での作業員の触車事故防止につながりました。

受賞職場のコメント

私たちの職場では、二つのことを意識して取り組みました。一つ目は、全社員が「絶対に事故は起こさない」という、高い意識と熱意を持って業務に取り組むことです。常に意識と熱意を高く保つことで、漫然と業務を行ってはい気づかない小さな危険に気づく力が養われています。二つ目は、気づいた危険な内容を「安全に関する社員の声」に登録し共有することです。「声」に登録することで、自箇所だけでなく、JR九州全体に内容が共有されJR九州全体の安全性の向上につながると考えています。

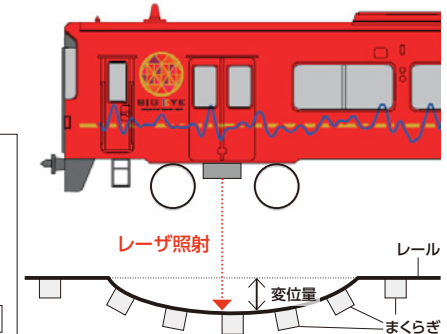
多機能検測車の導入

老朽化した高速軌道検測車(マヤ車)に変わる新たな多機能検測車「BIG EYE」により、高頻度かつ高精度なデータ測定が可能となります。これにより、これまで係員が実施してきた目視による線路点検や検査業務を抜本的に見直し、より安全で効果的な設備修繕を目指します。

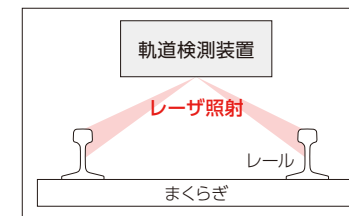


1 軌道検測装置

レールにレーザを照射し、線路のゆがみを測定

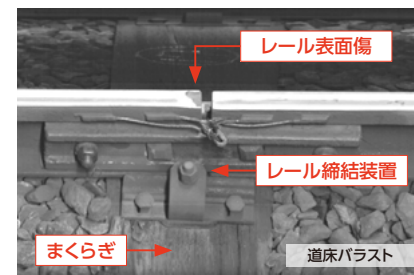


<前方からの視点>



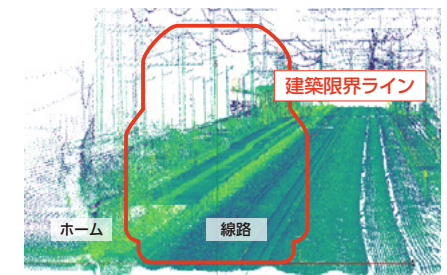
2 部材検査支援カメラ装置

9台のラインセンサカメラにてレール表面の傷や各種部材を高精度に撮影



3 建築限界測定装置

3次元点群データにて、線路に対するホームやトンネル、電柱等との距離を測定



すべての事業の基盤となる安全とサービス —サービス—

基本的な考え方

当社は1991年から様々な施策によりサービスの向上に取り組んでおり、2003年には、「サービス憲章」を定め、日々従業員が唱和し、心に刻み込んでいます。2008年3月期からは「サービスを社風へ」と高めるべく、これまでの取り組みを加速し、一層進化させるため、年度ごとにテーマを決めて活動を推進しています。2024年3月期からは、これまで制定してきたテーマを宣言に変更し、2025年3月期からは「私たちは、すべての人にやさしいJR九州を目指します。」をサービス宣言として、より「やさしいJR九州」となるようにサービスのさらなる向上に注力しています。

サービス憲章

- 1 お客さま、JR九州を選んでくださいます、ありがとうございます。
- 2 私たちは、お客さまの声に耳を傾け、お客さまの身になって考え、お客さま満足を追求します。
- 3 私たちは、つねにおもてなしの心と緊張感を持って、お客さまをお迎えします。

お客さまの声に耳を傾ける

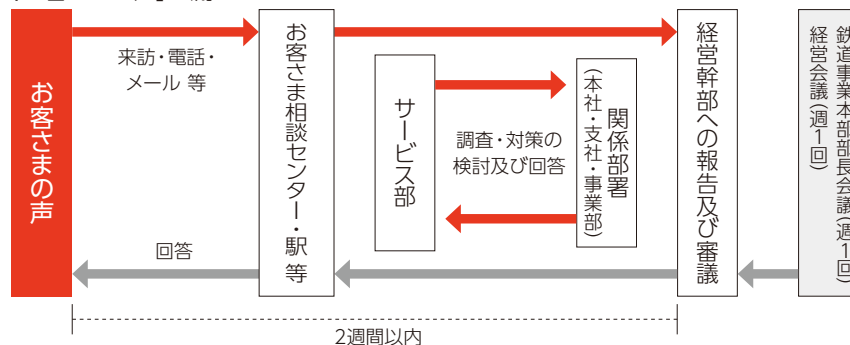
常にお客さまの声に耳を傾け、関心やご不満を把握し、迅速なサービス改善に努めています。

「お客さまの声」に応える取り組み

当社は、「サービス憲章」に定めたとおり、お客さまの声に耳を傾け、お客さまがどのようなことに関心やご不満を感じていらっしゃるのかを把握するとともに、ご要望に対して迅速に対応し、サービスの向上を図っていくことが何よりも重要であるとと考えています。

当社ではお客さまから直接いただいたご意見に限らず、インターネットや電話など、様々なツールを通じて日々「お客さまの声」の収集に努めています。こうしたお褒めの言葉やご意見・ご要望などの「お客さまの声」は、2024年3月期は、約12,000件に達しています。いただいたご意見は速やかに経営幹部に報告され審議を経たうえで、2週間以内にお客さまへ回答するとともに社内で共有し、具体的な改善につなげています。

「お客さまの声」の流れ



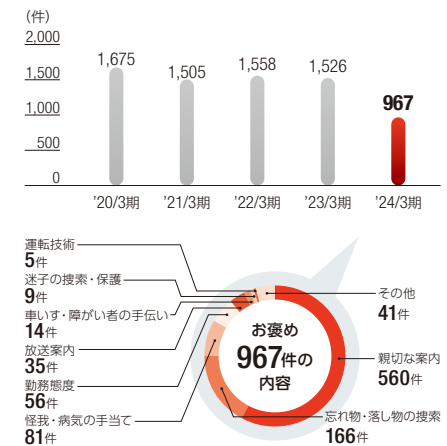
即座の改善が困難な場合は、社長執行役員をはじめとした関係役員を委員とする「サービスを社風にする委員会」において今後の対応を検討するなど、サービスの品質向上に努めています。

サービス改善に対する想い

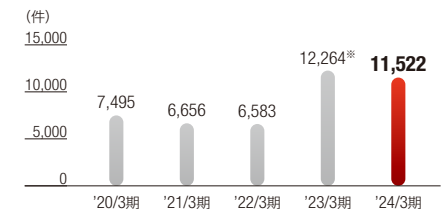
当社は、1987年の会社発足後これまでの間、少子高齢化や人口減少、対抗する他の交通機関との競争など外部環境が厳しく、その中で継続して多くのお客さまに「また、利用したい」との思いを持っていただくために様々なサービス改善の取り組みを展開してまいりました。

お客さまからいただくご意見やご要望については引き続き多くの件数をいただいていることや2024年3月期に実施した「サービランキング」で前期を上回る結果となり、サービス改善は進んでいるものの、「選ばれ続けるため」に、当社は今後も継続してサービスレベルの向上に向けて邁進していきます。

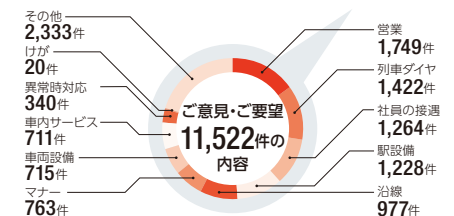
お褒め件数の推移



ご意見・ご要望件数の推移



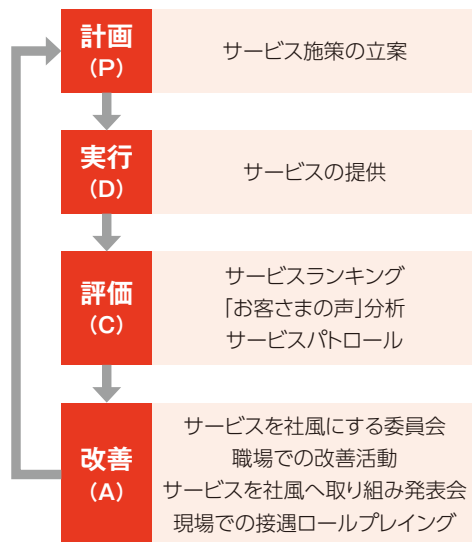
※ 2022年9月に実施したダイヤ改正に対するものや西九州新幹線開業時のイベント開催に関するご意見の件数が大きく伸びた。



すべての事業の基盤となる安全とサービス サービス

サービスの品質を高める

各サービスの評価基準を定め、外部調査を活用して評価を行う「サービスランキング」や、企画計画部門の従業員が現場を巡回し、お客さまへのサービスに関するチェックを行う「サービスパトロール」など様々な取り組みを行っています。「お客さまの声」の活用やサービス施策の実施を通じたサービスの品質を高める取り組みの流れは下図のとおりです。



サービスを社風にする委員会

当社のサービスに関する事項を総合的に検討し、サービス戦略の策定に基づく改善活動の実施及びサービスの品質向上に向けた基盤づくりを推進するため、社長執行役員を筆頭に主管部長、支社長等で構成した委員会を毎月1回開催しており、お客さまから寄せられるお褒めやご意見の分析、各箇所のサービス向上の取り組みの情報共有等を行っています。

サービスランキング

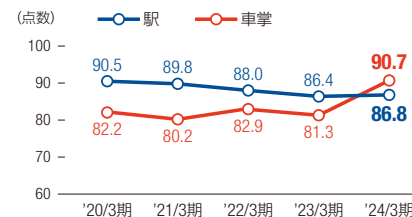
「駅部門」「車掌部門」において年に一度、外部調査機関に依頼して、第三者からの視点でサービスレベルを調査しています。

調査結果から課題を明確にしてサービス改善に取り組むことや、調査結果を対象箇所などへ提供し早急に改善を促し、優れた点は他箇所へ水平展開しています。また、調査結果を数値化してランク付けを行い、各事業所の接遇意識を高め、サービス改善の活性化を図っています。さらに、2022年3月期から、調査結果をもとに把握した“弱み”を強化し、底上げを図るために「サービスランキング振り返り研修」を実施しサービスレベルのボトムアップに取り組んでいます。

「JR九州グループ中期経営計画2022-2024」において、マテリアリティの一つとして「すべての事業の基盤となる安全とサービス」を設定し、「サービスを社風へと高める取り組み」の非財務KPIとして、サービスランキング90点以上を掲げており、さらなるサービス向上に取り組んでいます。

2024年3月期の調査では、お客さまとの接遇場面においてのあいさつや表情に関する調査項目が前期と比較して改善しました。サービス宣言を設定し、「すべての人にやさしいJR九州」を目指して行った取り組みが一定の成果を上げたと言えるため、2025年3月期は、サービス宣言を継続し、「もっと 正確に」「もっと わかりやすく」「もっと 快適に」を重点項目に設定し、接遇力の向上に取り組んでいます。

サービスランキングの推移



お客さまの視点に立つ

私が勤務する唐津工務室は、鉄道の信号通信設備の保守・工事業務を担当しており、筑肥線、唐津線全線を管轄しています。信号通信設備の検査や機器の取替、関係会社との工事の打ち合わせや立会、沿線の伐採業務など多岐に亘ります。私たち設備の保守・工事業務を担当している職場は、お客さまが駅や踏切等の設備をもっと快適にご利用できるようにお客さまの視点に立って設備構成を見直すことを心がけており、線路沿線で作業する際は常にお客さまから見られていると自覚し、服装や行動は特に意識しています。また、線路沿線にお住まいの地域住民の方から直接ご要望をいただくこともありますが、速やかに対応していくことを心がけています。唐津工務室は保守エリアが広いので、積極的に「ありがとうカード」を活用して、社員同士のつながりを深め連携プレーでサービス向上に努めています。お客さまからいただいたご意見やご要望に対し、できることから一つずつ誠実に対応し、やさしいJR九州を目指し業務に励んでいます。



佐賀工務所
唐津工務室 室長
岩尾 壮一郎

サービスを支える意識改革

サービスを支える人材の育成

全駅係員、全乗務員を対象に、改札や車内での応対や待受けの姿勢・白杖をお持ちのお客さま応対など様々なシーンを想定したロールプレイング研修を、順次展開しています。駅係員、乗務員向けに「接遇選手権」も実施しており、エリア大会と全社大会を開催し、言葉遣いや立ち居振る舞い等の接遇スキルを競い、お客さま満足の向上に努めています。また、駅や列車をご利用されるお身体の不自由なお客さまやご高齢のお客さまに対して適切なサポートを行うため、実際に障がいのある方にも参加していただくカスタマーサポート研修を実施しています。さらに、2020年

3月期より「サービス介助士^{※1}」資格の取得を推進し、2024年3月期は約170名の従業員が資格を取得しました。今後も、より「安全」で「安心」して「快適」にご利用いただけるよう2024年3月期から全従業員に対するサービスマインドを高める研修の実施やカスタマーサポート研修参加者が各職場の指導に活用できるようにOJTに特化した内容としたことや、サービス介助士の資格取得を大幅に拡大すること等の取り組みを進めていきます。

※1 サービス介助士とは、高齢者や障害者など多様な人が暮らす社会で、年齢や障害の有無に関わらず誰もが社会参加できるように必要なことをその人、その場にあったやり方で出来る人になるための資格です。（日本ケアフィット共育機構 ホームページより）

褒め合う文化を高める取り組み

当社では「褒める」ことを通じて、従業員のやる気と自主性を引き出し、認め合う心を醸成することで一人ひとりが生み出す付加価値により、さらにサービスを高めることができると考え、様々な取り組みを行っています。具体的には、お客さまから「お褒め」をいただいた従業員に対し、各種表彰制度を設けています。

受賞者の素晴らしい取り組みを参考に、今後もお客さまの気持ちに寄り添ったサービスが提供できるよう共有を図っていきます。

褒め合う文化の取り組み事例

- 従業員同士がお互いに感謝の気持ちを伝えるツール「ありがとうカード」の活用
- お客さまや従業員から「ありがとう」と感謝される素晴らしいサービスを実践した従業員を毎月表彰
- 「お褒め」や「ありがとうカード」の中で、特に素晴らしい内容については、全従業員にむけて内容を紹介
- 従業員と社長、サービス部長との意見交換会「サービス座談会」を半期ごとに開催
- 特に優れたサービスを実践した従業員を「サービス・オブ・ザ・イヤー」として表彰

「ありがとうカード」とは…

お客さまへの素晴らしいサービス提供を見かけたときや、サービス改善に関する対応・協力、異常時などの協力に対する感謝を従業員間で伝えたいときに相手へ送るツールです。互いを褒め合うことで、互いを認め合う心の醸成や働きがいの創出の効果があると考えています。2024年3月期は、約73,000件のありがとうの声が届けられました。



2024年3月期研修例

研修名	受講者数	概要
サービスを社風へ研修	約5,500名	全社員を対象に、サービスを社風へ2024の取り組み内容の講義やロールプレイングを実施し、サービスに対する意識醸成を図る
カスタマーサポート研修	約80名	お身体の不自由なお客さま、ご高齢のお客さまに不安なく駅や列車をご利用いただくため、第一線の従業員（駅係員・乗務員等）がバリアフリー新法の概要や適切なサポートに関する知識・スキルを習得し、各職場での展開を図る
eラーニング	全従業員	「サービスを社風へ2023」の理解を深める
サービス介助士資格取得研修	約170名	お身体の不自由なお客さま、ご高齢のお客さまにより安心して鉄道をご利用いただくために必要な介助技術やホスピタリティを習得し、資格取得を目指す



サービス・オブ・ザ・イヤー

価値創造の源泉である人づくり

基本的な考え方

当社グループの企業価値をつくりだす源泉は人材です。自ら学び、挑戦する人づくりに取り組むとともに、働きやすさの追求と働きがいの創出に努めています。多様な人材がいきいきと活躍できる環境をつくることで、当社グループの企業価値をさらに高め、持続的な成長につなげます。

JR九州グループ中期経営計画2022-2024の策定にあたり、外部環境変化を踏まえたシナリオプランニングの手法を用いて2030年長期ビジョン実現方針を定義しました。長期ビジョンを実現していくためには、戦略の実行・実現を担う人づくりが重要であるとの認識のもと、マテリアリティの一つに「価値創造の源泉である人づくり」を掲げています。

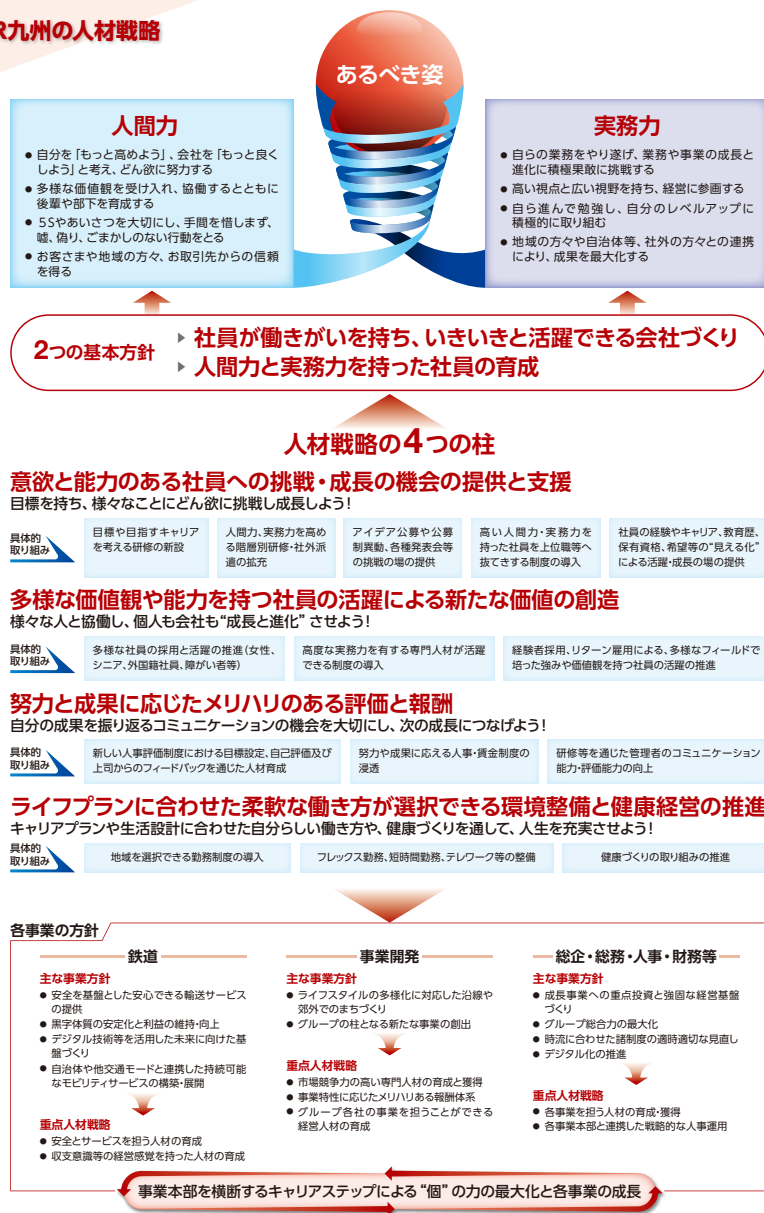
経営戦略・ビジネスモデルだけでなく、人材を取り巻く労働市場・環境も大きく変化しており、これらに適合した人材戦略を策定し、実行していく必要があります。一方、私たちが事業を行ううえで一人ひとりが常に立ち返るべき拠り所としている3つの「おこない」は、当社グループがこれからも変わらずに大切にすべき行動指針であり、企業文化を体現するものです。

価値創造ストーリー



価値創造の源泉である人づくり —人材戦略—

JR九州の人材戦略



人材戦略の推進

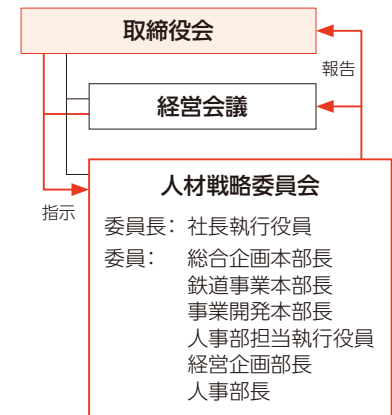
2030年長期ビジョンを実現していくためには、戦略の実行・実現を担う人づくりが重要であるとの認識のもと、マテリアリティの一つに「価値創造の源泉である人づくり」を掲げています。2023年3月に新たに策定した人材戦略を確実に推進し、PDCAサイクルを回しながら有効性を高め、あるべき姿の実現につなげます。

ガバナンス

2023年4月に、ガバナンス強化の観点から、継続して人材戦略を審議する機関として、社長執行役員を委員長とする「人材戦略委員会」を設置しました。

2023年4月から2024年3月までの1年間で、人材戦略委員会を11回開催し、人材に関する各種計画の策定や取り組みの進捗確認など、延べ34の議題を付議し、議論しました。

そのうち、従業員意識調査の結果及び課題、そしてその課題の打ち手となるタレントマネジメントシステムの導入や経営人材の選抜・育成等を含めた今後の人材戦略の重点取り組みについては、取締役会にて報告、審議しました。



取締役会におけるコメント

- 従業員意識調査の点数は重要であるものの、男女別や職種別の分析を通して職場環境が抱える問題の有無等を大局的に捉えながらPDCAを回していくべきである。
- 現場長が従業員意識調査の結果を確実に理解し、自職場へ活かせるよう、自らの行動計画を策定するうえでの材料とすべきである。

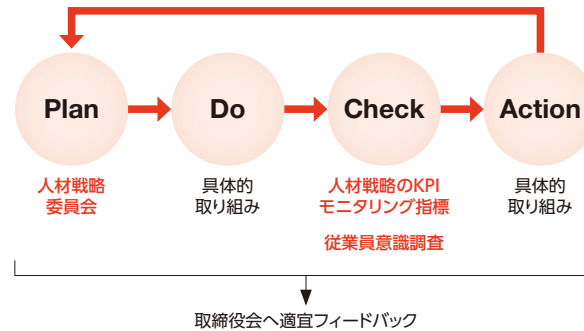
リスク管理

社長執行役員を委員長とする人材戦略委員会において、人材に関する各種計画策定とKPIの進捗確認を実施しています。会社を取り巻く環境変化や各種施策の浸透度、進捗状況等に応じて、具体的な施策を見直すなど、柔軟に対応することで人材戦略の実効性を高めています。また、人材戦略委員会に付議した内容は必要に応じて取締役会にも報告しています。

価値創造の源泉である人づくり ―人材戦略―

戦略

人材戦略として策定した4つの柱に基づいて、具体的な取り組みを計画して人材戦略委員会にて練り上げ(P)、実施します(D)。従業員意識調査の結果や人材に関するKPIの進捗等を確認し、人材戦略委員会にて、その取り組みの結果を検証し(C)、課題を抽出、次の手を打っています(A)。こうして、社員が働きがいを持ち、いきいきと活躍できる会社をつくり、人間力と実務力を持った社員の育成を図ります。



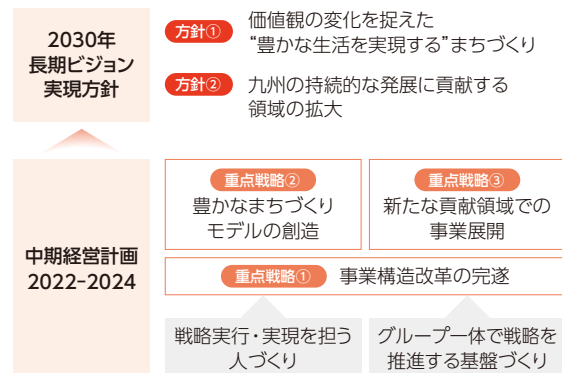
人材戦略委員会の主なテーマ

- 従業員意識調査結果及び課題と今後の取り組み
- 人材に関するKPIの進捗と今後の取り組み
- タレントマネジメントシステムの導入と活用
- 経営人材の選抜・育成の進め方
- JR九州にとってのDE&Iの方向性と進め方
- 多様な人材の採用・定着・活躍に向けた取り組み
- 人事・賃金制度の改正・具体的な運用
- 人材戦略における次年度の重点取り組み

経営戦略と連動した人材戦略

経営戦略と環境変化の認識

経営戦略



人材を取り巻く環境の変化

- 少子化による労働市場の減少
- キャリアに対する意識の高まりと変化
- 一社に閉じないキャリア意識、労働市場の流動化
- 事業の変化とそれに伴う専門性とスピード感の高まり
- 柔軟な働き方の希求

経営戦略の推進に向けた課題と環境変化への対応

経営戦略の推進に向けた課題

鉄道事業

- 安全とサービスを担う人材の育成
- 収支意識等の経営感覚をもった人材の育成

関連事業

- 市場競争力の高い専門人材の育成と獲得
- 事業特性に応じたメリハリのある報酬体系の構築
- グループ各社の事業を担うことができる経営人材の育成

コーポレート部門

- 全ての事業を担うコーポレート部門人材の育成
- 各事業本部と連携した戦略的な人事運用

環境変化への対応

- 多様な人材の確保、活躍する社会
- DXの理解力、推進力
- サステナビリティの推進
- 新しい分野へのネットワーク構築と協業
- 地域課題、社会課題解決への要請

人材戦略の2つの基本方針と4つの柱

2つの基本方針

- 社員が働きがいを持ち、いきいきと活躍できる会社づくり
- 人間力と実務力を持った社員の育成

4つの柱

- 意欲と能力のある社員への挑戦・成長の機会の提供と支援
- 多様な価値観や能力を持つ社員の活躍による新たな価値の創造
- 努力と成果に応じたメリハリのある評価と報酬
- ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備と健康経営の推進

2025年3月期の重点取り組み策定プロセス

2025年3月期における人材戦略の重点取り組みを決めるにあたっては、人材に関するKPIの進捗、2024年3月期の従業員意識調査の結果、各種研修の効果、全社員を対象とした意見交換会で得られた従業員の意見などをもとに振り返りを行い、課題を抽出しました。人材戦略委員会において議論し、人材戦略の4つの柱に基づく重点取り組みを策定しました。

また、鉄道事業、関連事業、コーポレート部門において、各事業方針の実現に必要な人材について改めてヒアリングを行い、それぞれが必要とする人間力・実務力を具体化しました。育成したい人材と現状を踏まえ、具体的な取り組みを検討し、2025年3月期における重点取り組みに反映させました。

各事業方針に基づく人材育成

各事業本部では、事業本部主体で、独自の人材育成の取り組みも進めています。

鉄道事業においては、安全創造館研修、行動訓練等の安全に関する教育を継続して実施するとともに、サービス介助士の取得に向けた取り組みを強化しています。また、アメーバ経営をカスタマイズした管理会計（収支みえー）を活用し、各職場における収支を見える化して収支責任の明確化を図り、収支意識を醸成し、経営感覚を持った人材を育成しています。

P.64 安全を支える人材の育成

P.69 サービスを支える人材の育成

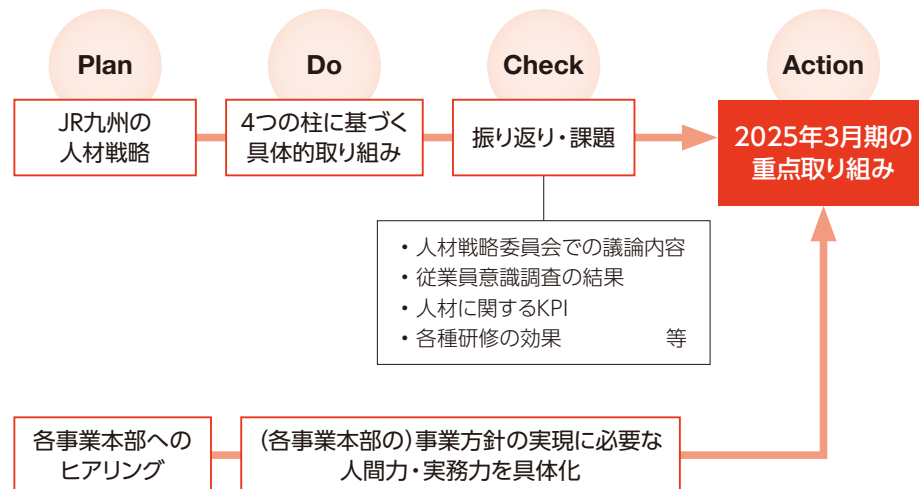
関連事業においては、「ベーススキル」「専門スキル」「モチベーション」向上のための研修を実施しています。また、不

動産をはじめとした事業のノウハウやスキル獲得を目的としてグループ外の企業へ出向派遣し、市場競争力の高い専門人材やグループ各社を含めた将来の経営人材を育成しています。

コーポレート部門においては、デジタルCoE(Center of Excellence)を設置するとともに、主要部門にも専門的教育を施したデジタル推進担当を配置することで人材の育成を行っています。また、デジタルチャレンジ(IT専門外の従業員によるアプリ等の開発)を加速させるデジタルヒーロー認定制度を導入し、従業員全体のデジタル力向上を図る取り組みを行っています。このほか、専門知識の習得や資格取得の支援など、財務部や経営企画部が主体となった取り組みも進めています。

P.27 デジタル推進体制の構築(人材育成)

● 重点取り組み策定プロセス



● 関連事業における研修の例

種別	研修項目	対象者	目的	実施時期
ベーススキル	論理思考	E級、M級、 管理職	問題解決や意思決定に必要な 論理的思考力の習得	2023年3月期～
	ディベート	M級	合意形成に必要な思考力、 伝達力、傾聴力のスキル習得	2024年3月期
専門スキル	アカウンティング・ ファイナンス	実務担当者	財務諸表やファイナンスの 観点による事業判断及び評価に 必要なスキル習得	2024年3月期
	宅建講習	実務担当者及び 希望者	宅地建物取引士の 資格取得支援による 不動産全般に関する知識習得	2007年3月期～
モチベー ション	出向者研修	35歳以下の 出向者	若手出向者のフォローアップ 及び交流促進	2023年3月期～
	キャリア研修	45歳以上	キャリアの棚卸と 目標設定を通じた、 自律的なキャリア形成の促進	2024年3月期

価値創造の源泉である人づくり ー人材戦略ー

従業員意識調査

当社は、従業員意識調査を定期的に行っています。これは、仕事・職場等に対する従業員の意識と、それらの影響を与えている要因を系統や年代ごとに分析し、今後の組織活性化施策に活用し、従業員の満足度を高めていくことを目的としたものです。

	調査結果(主な課題等)	調査結果を受けた取り組み
2023年 3月期	「従業員にとっての魅力」「市場での発展」「会社へのロイヤリティ」については、引き続き課題を認識 - 人事施策に関する項目に関して、「評価・処遇の納得感」の数値が低い - 非現業機関と比べて現業機関の満足度が依然として低く、前回調査からさらにその差が拡大	- 経営陣と従業員の意見交換会の実施 - 人材戦略及び人事・賃金制度改革の理解浸透を図る - 全管理者に対する評価者研修を実施し、評価・処遇の納得感の向上を図る - 経営陣と現業機関の従業員をつなぐ現場長への支援を実施し、組織活性化を推進
2024年 3月期	- 総合満足度は過去最高値 - 職場、上司に対する満足度は高く、前年よりも向上 「従業員にとっての魅力」「市場での発展」「会社へのロイヤリティ」について、前年より向上したものの、数値自体は高くない - 人事施策に関する項目に関して、「異動や評価に対する満足度」の数値は依然として低い	- 経営陣と従業員の意見交換会の継続実施 - 管理者に対して組織活性化を目的とした研修の実施 - 従業員へ人事評価内容と理由を伝達し、評価・処遇の納得感につなげる - 人事情報可視化システム「人材みえる」を活用した人材発掘の推進 - 公募制異動の積極的な実施

数値目標(KPI)について

従業員のエンゲージメント向上を目指して、KPIを設定しています。

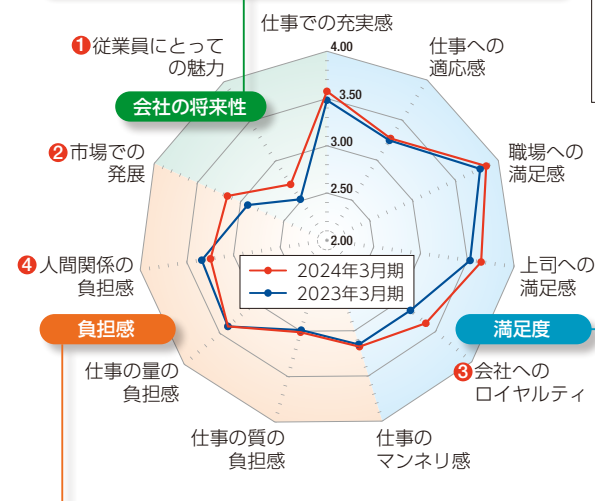
① 継続的に総合満足度が前年度を上回ること

2023年3月期「3.54」→2024年3月期「3.63」と0.09ポイントアップし、調査開始から過去最高値となりました。引き続き、満足度の向上を目指します。

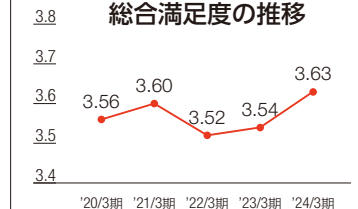
② 「今の仕事にやりがいを感じている」の指標が毎年「3.5以上」

2023年3月期「3.37」→2024年3月期「3.50」と0.13ポイントアップし、目標を達成しました。この数値に満足せず、上記の取り組みを着実に推進し、今後もさらに従業員の働きがい向上を目指します。

2023年3月期と比較して「①従業員にとっての魅力」は0.17ポイント、「②市場での発展」は0.22ポイント高まっている。
業績の回復や経営陣と従業員の意見交換会の実施及びそれに伴う速やかな施策の実施、そのほか人事・賃金制度改革等の取り組みが好影響を及ぼしていると考えられる。



総合満足度の推移



「③会社へのロイヤリティ」が2023年3月期と比較して0.18ポイント高まっている。経営陣からのメッセージ発信や人事・賃金制度改革がプラスに働いていると考えられる。

「④人間関係の負担感」が2023年3月期と比較して0.08ポイント低下している。コロナからの回復による業務の繁忙が影響していると考えられる。

各部門における取り組みについて

今回から、従業員意識調査結果を各職場ごとに算出し、その結果をもとに管理者向けの研修を実施します。管理者が自職場の結果に向き合い、強みや改善点を把握し、それぞれの打ち手に取り組むことで組織活性化を図ります。今後は全社的な取り組みだけでなく、各職場の特徴を捉えた具体的な対策を推進することで、全体的なエンゲージメント向上を目指しています。

P.81 従業員意識調査を活用した組織活性化

JR九州グループへの展開について

今回からJR九州単体だけではなく、JR九州グループ各社においても従業員意識調査を実施しました。

JR九州グループ各社における現状を把握し、各社がそれぞれの課題解決に向けた打ち手を実行していくことで、JR九州グループ全体のエンゲージメント向上につなげていきます。

全社員を対象とした意見交換会

コロナ禍の厳しい状況を経て、特に給与や賞与に関する不安や不満、コミュニケーションの希薄化などを理由に従業員の満足度が低下しており、若手従業員を中心に離職者も増え、入社希望者も減少しました。また、BPRプロジェクトでは、固定費削減といった成果を出しましたが、従業員が本当にやりたい仕事とのギャップがあることも認識しています。

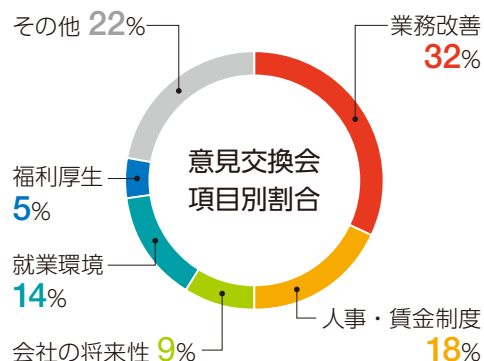
現状を踏まえ、従来の意見交換会に加えて2023年3月期から、「全社員を対象とした意見交換会」を実施しています。目的は従業員と会社のつながりを良くすることです。意見交換会では経営陣から会社施策や会社の将来についての考えを発信することで企業理念のさらなる浸透を図るとともに、従業員からもらった意見等についても会社全体で課題として共有し、解決に向けて取り組みを実施しています。2024年3月期は、主に鉄道事業現業に携わる従業員を対象に意見交換会を実施しました。

実施概要

	対象者	実施回数	参加者数
鉄道事業の現業社員を対象とした意見交換会	一般社員	222回	4,053名
	管理職社員	11回	183名
出向者を対象とした意見交換会	一般社員	8回	135名

※ 意見交換会実施者
社長執行役員、取締役執行役員、執行役員、主管部長

意見内容(項目別割合)



主な意見

- お客さま混雑、伐採、運賃ほ脱などの業務改善に関するもの
- 人事・賃金制度に関するもの
- 年休、育休の取得や作業ダイヤなど就業環境に関するもの
- 自分の将来業務についての不安や離職者対策などの将来性に関するもの
- 制服や育児休職期間など福利厚生に関するもの

従業員の意見を反映した主な取り組み

- 作業用ポロシャツの導入や保護具リニューアル、空調服や電熱ベストの導入など
- 全有人駅への新型レジスターの導入、骨伝導イヤホンの購入など
- 社員用休憩室や執務スペース、トイレの改修など

事業統括部
からのお知らせ

社員のみなさんの声が 着々と形になっています！

暑さ対策！空調服

従来品と比べて
ファン機能が向上し、
パワフル設定が
可能となりました。

よく聞こえる！骨伝導イヤホン

線路内作業では、通常ヘッドホンを使用していますが、軽量の骨伝導イヤホンにすることで装着の負担が減り、双方向での通話が可能となります！

全社掲示板による従業員の意見を反映した取り組みの周知

鉄道事業本部長コメント

当社グループの活力の源は、社員同士、上司と部下、経営陣と社員といった多様なコミュニケーションにあると確信しています。ところが、コロナ禍の3年間、そこに大きな制約を受けたことが、社員の満足度を低下させた一因であると考えています。全社員との意見交換会を通じて当社の活力の源を復活させたいと思います。発言内容は自由です。これまでに開催した意見交換会では、会社施策に対する疑問や提案、職場環境改善の要望をはじめ、様々な意見が出されました。中には、意見交換会自体の意義を問う率直なものもありましたが、そうした意見も聞き、それに対する会社の考えを伝え、今後活かしていくチャンスを得たこと自体に意味があると思います。今後も意見交換を通じて組織の活性化、社員のモチベーション向上に努めていきたいと思っています。



価値創造の源泉である人づくり 一人材戦略

4つの柱

- 意欲と能力のある社員への挑戦・成長の機会の提供と支援
- 多様な価値観や能力を持つ社員の活躍による新たな価値の創造
- 努力と成果に応じたメリハリのある評価と報酬
- ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備と健康経営の推進

意欲と能力のある社員への挑戦・成長の機会の提供と支援

— 目標を持ち、様々なことにどん欲に挑戦し成長しよう! —

2024年3月期に実施した主な取り組み



未来創造プログラム『HIRAMEKI』のリニューアル

新規事業創出やアイデアを従業員から募る制度、未来創造プログラム『HIRAMEKI』を2019年3月期から実施しています。この制度は、入社年次や経験を問わず、当社の従業員であれば誰でも応募できる提案制度です。また、提案して採用されれば、実際に提案者をその事業や取り組みのプロジェクに配属することが一番の特徴です。この制度により、コワーキングスペース『Q』等の新規事業を生み出してきました。

制度開始から6年目を迎えるにあたり、従業員の参加数増加を目標に、応募・発表会等を年2回実施し、提案から審査までスピード向上を図るとともに、2名での応募を可能にする等の見直しを行いました。また、提案内容を多くの従業員が見ることができるように、審査フローをオープンにし、従業員からの「いいね」の得票数に応じて、予選を通過する等、従業員が一体となって取り組める制度にリニューアルを行いました。



2024年3月期未来創造プログラム『HIRAMEKI』上期最終プレゼン

キャリアデザイン研修の実施

2023年9月より、一般の従業員約5,000名を対象に、新たにキャリアデザイン研修を開講しました。事業の社会的意義等を改めて考え、理解し、自らの業務の意義・価値を明確にするとともに、将来のキャリアビジョンを描くことで、働きがい向上させることを目的としています。講師は公募制異動により選出された社内トレーナー2名が担当します。2024年3月期で882名が受講、2025年3月期までに全対象者が受講予定です。



キャリアデザイン研修



社内トレーナー

受講者の声

- ・自分自身の仕事に対するイメージが変わった。
- ・AIや機械化・自動化が進む中で、人(私)だから・人(私)にしか出来ない仕事として取り組んでいきたい。
- ・自分が小さいころ運転士に憧れたように、これからの子供たちにも「憧れ」を持ってもらえるよう仕事に取り組む。

タレントマネジメントシステム『人材みえる』の導入

2024年2月に、タレントマネジメントシステム『人材みえる』を約7,000人の全従業員に対して導入しました。これにより、公募制研修の応募履歴や試験の結果等、従業員の頑張りがや挑戦の履歴が見える化されるだけでなく、従業員が自分で過去の担当業務、保有資格や異動の希望等を発信できるため、自分の目指すキャリアを示しやすくなりました。これを踏まえた異動を行うことで、従業員の働きがいの向上と生産性の向上を図ります。

従業員が考えている・持っている情報

- ・過去の担当業務・経験
- ・異動の希望
- ・自己紹介、趣味
- ・社外とのつながり・人脈

人事評価・人材育成のための情報

- ・業績目標、人事評価
- ・フィードバック面談記録

人事部や各部署が持っている情報

- ・公募制研修等の応募履歴・結果
- ・スキル

基幹システムが保有する情報

- ・氏名・所属情報
- ・保有資格(社内・社外)
- ・職務経歴、教育歴

データ連携

従業員・上長・人事部の入力



プロジェクトリーダー制の新設

意欲と能力のある従業員を早期に責任あるポストに配置するプロジェクトリーダー制を新設し、2024年4月より始動した『明るく楽しい会社づくりプロジェクト』の責任者に、従業員1名を上位職へ昇進させ、プロジェクトリーダーに任命しました。

P.81 明るく楽しい会社づくりプロジェクトの始動

『JR九州アカデミー』の開校

2023年6月より企業内大学『JR九州アカデミー』を開校しました。2022年6月より動画研修を導入したものの「モチベーションの維持が難しい」「学びの共有を図りたい」といった従業員からの学びに対する要望を受けて、Schoo for Business (株式会社Schoo) 等を利用し、個人の課題意識や関心、学習スタイルに合わせて自由に選択でき、従業員同士でともに学ぶことができるようにしました。2023年3月期の動画研修への参加人数延べ607名に対し、2024年3月期のJR九州アカデミーへの参加人数は延べ2,044名となり、人間力と実務力の自律的な学習を行う従業員が増えていきます。



JR九州アカデミー

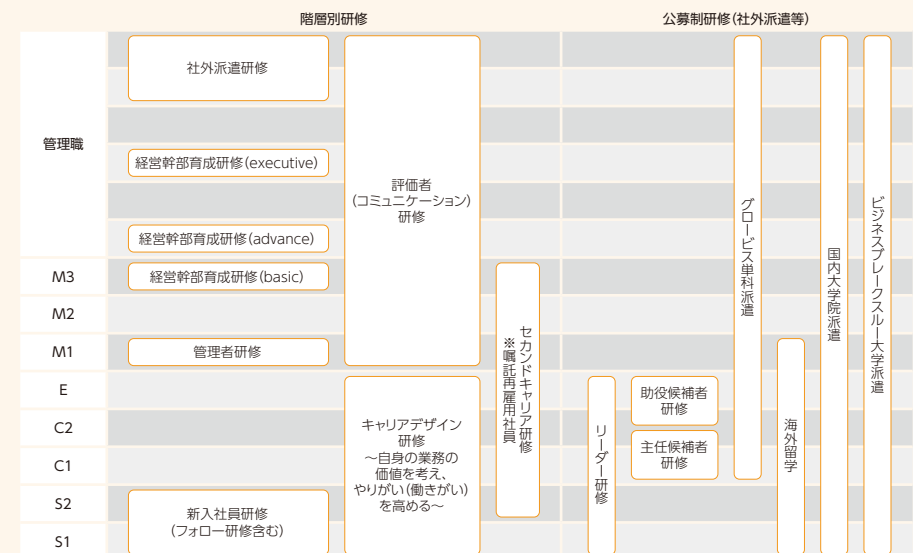
階層別研修・社外派遣研修の拡充

階層別研修では、新入社員研修、管理者研修、経営幹部育成研修など、各階層においてそれぞれの成長ステージに合わせた研修を実施しています。階層別研修を通じて、従業員はコミュニケーションスキル・マネジメント手法などについて学びます。新設した経営幹部育成研修においては、マクロ環境、戦略・マーケティング、DX等の学び直しを通じて、中長期的な視点を養うとともに、アセスメント(360度評価、グロービスGMAPテスト)を実施し、自身の能力の棚卸し及び持続的な自己学習へつなげています。

また、一人ひとりが自ら目標を持って学び続けられるように、グロービス単科派遣、海外留学・大学院・大学への派遣等の社外派遣制度などの様々なプログラムを用意し、2024年3月期より派遣対象の階層拡大及び派遣従業員数を増やす等、多くの従業員がスキルアップを図れるように取り組んでいます。

2024年3月期には、1年を通じて資格取得などを学ぶことに意欲的に取り組んだ従業員を表彰する『学び大賞』を6名が受賞しました。

階層別研修・公募制研修(社外派遣等)体系図



現場長研修の新設

2023年3月期の従業員意識調査の結果を踏まえ、2024年3月期より、第一線で従業員と接する現場長を対象とした研修を実施しています。この現場長研修を通じ、自身のあるべき姿を描くとともに、経営トップ層と現場従業員をつなぐ役割を果たすための伝え方を学び、組織活性及び部下のモチベーション向上につなげています。

JRK活動

JRK活動は、会社発足当初から取り組んでいる小集団活動です。その内容は仕事の進め方の改善や経費節減、増収、サービス向上、地域を元気にする取り組み、健康増進など多岐にわたります。いずれのテーマも、どのような課題が身の周りにあるかを職場のメンバーで協議しながら決定しています。

毎年2月には、グループ会社を含めた全社発表会を開催しています。選考を勝ち抜いてきたグループが、その年に取り組んだ内容を発表します。各職場の取り組みの水平展開を図るほか、人材育成を図ることが狙いです。

2024年2月に開催した全社発表会においては、グループ会社4社を含む全18グループが発表を行いました。4チームがお客さまや子供たちにアプローチしたファンづくり、6チームがデジタル化や業務の見直し、マルチスキル化による業務改善、6チームが安全やサービス向上、1チームが運賃に関する取り組み、1チームが社員の意欲向上の取り組みでした。

また、発表会の企画運営においては、社員の力を結集し、社内SNSによる宣伝や当日の演出、LIVE配信等を公募スタッフが行ったほか、コロナ禍において縮小していたステージイベントも復活させました。



JRK活動全社発表会(2024年2月)

	受賞職場	改善内容
最優秀賞	小倉電力区	職場全体の働き方改革
優秀賞	新鳥栖新幹線工務室	マルチスキル推進による業務効率化
優秀賞	JR九州サービスサポート(株)	効率的な鉄道車両の清掃
優秀賞	小倉駅	正しく運賃を支払っていただく取り組み
会場・Web審査特別賞	川内新幹線工務室	業務効率化とDX人材育成を達成



最優秀賞 (小倉電力区)

最優秀賞受賞ポイント

- 仕事のやりがいや働きやすさに着目し、自分たちで考え、出来ることに挑戦した点
- 入社3年目の若手社員を中心に現場全体で課題を認識し、抜本的な対策を実施した点
- 対策の結果、労働時間や土日出勤の削減等、ワークライフバランスの向上を実現した点
- 他職場への水平展開を強く期待したい内容だった点

受賞職場のコメント

JRK活動は、社員一人ひとりが声を上げ、課題解決や業務改善を楽しみながら実行できる大変有意義なツールだと感じています。活動をとおし、職場全体が一丸となることで、活発なコミュニケーションや社員のエンゲージメントの向上にもつながっています。これからもJRK活動をとおし、課題解決や業務改善に取り組み、さらなる成長と進化を果たしていきたいと考えています!!



2024年3月期の振り返り・課題



従業員意識調査の結果

※ 当社では3.00以下の項目を課題と認識しています

項目	期間	3.00
能力や成長に応じた 配置・異動	2023年3月期	2.75
	2024年3月期	2.92
教育・育成体系の充実	2023年3月期	2.67
	2024年3月期	2.88

➡ 保有資格や希望等を活かした活躍の場の提供が不十分

人材に関するKPI

	指標	目標値等	2024年 3月期
挑戦	各種提案制度の登録件数 (アイデア、経費節減、業務改善等)	毎年社員1人あたりの 登録件数2.5件以上	3.35件
リスクリリング 支援	1年間の社外研修受講者数	毎年500名以上	2,516名

➡ 自己啓発に取り組む従業員は増加傾向にある

定性的な評価

- ・ 公募制異動を継続的に実施できていない
- ・ 未来創造プログラム『HIRAMEKI』において事業化に至る件名は少ない
- ・ 管理職層において経営戦略・マーケティングに関する知識が不足している
- ・ 経営人材の育成を目的とした研修は一部あるものの少数である

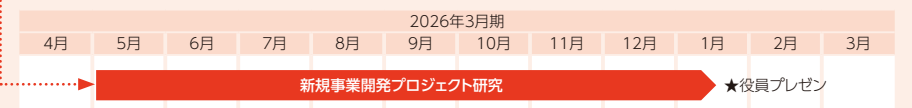
2025年3月期の主な取り組み



未来創造プログラム『HIRAMEKI』の強化

従業員から提案された新規事業からより多くの事業が創出され経営拡大に寄与すること及び事業創造スキルを身に付け従業員の育成を行うことを目的に、未来創造プログラム『HIRAMEKI』の実施方法を変更し、強化します。

ワークショップを通じ、従業員一人ひとりに新規事業創出を促すきっかけづくりを行います。また、新規事業の募集から最終的な選考までの期間を約1年7ヶ月と大幅に延長し、企業変革・事業創造等のスキルを身に付ける研修をプログラム内に組み込むことで、新規事業の創出、従業員の育成に取り組めます。



経営人材候補者研修の新設

将来の経営を担う人材を育成することを目的に、経営人材候補者研修を新設します。公募し、選抜された経営人材候補者に対して、研修を実施し、経営知識を習得し、社内外の経営者との議論等を通じてリーダーとしての“軸”を確立します。研修を受講した後は、経営経験ポジションへ異動を行い、育成します。その後、フォロー面談や人材戦略委員会においてモニタリングを行い、将来の経営者候補を計画的に育成します。

このほか、『人材みえる』を活用した人材発掘の活性化・人事ローテーションを実施します。また、公募制異動を活性化するとともに、キャリア相談室の設置や出向者に対するフォロー体制の強化を図り、従業員のキャリア支援を充実させます。さらに、管理職層の階層別研修での経営戦略・マーケティングに関する内容を強化し、人材育成を図ります。

価値創造の源泉である人づくり 一人材戦略

4つの柱

- 意欲と能力のある社員への挑戦・成長の機会の提供と支援
- 多様な価値観や能力を持つ社員の活躍による新たな価値の創造
- 努力と成果に応じたメリハリのある評価と報酬
- ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備と健康経営の推進

多様な価値観や能力を持つ社員の活躍による新たな価値の創造

— 様々な人と協働し、個人も会社も"成長と進化"させよう! —

2024年3月期に実施した主な取り組み



女性の採用と活躍の推進

女性の採用に向けては、2025年入社に向けて、女性向けの会社説明会を開催したほか、採用ホームページを一新し、当社で活躍する女性の紹介記事を増やすとともに、女性社員座談会を配信し、女性が当社で働くイメージをより具体的に持てるようにしました。

女性社員座談会 <https://www.jrkyushu.co.jp/recruit/people/talk02.html>

当社では、「女性活躍推進法」に基づく女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、2025年4月1日までに管理職に占める女性の割合を7.5%以上とする目標を掲げました。女性も現場長やグループ会社の役員等に積極的に登用し、マネジメントに必要な知識・スキルを習得していますが、まだまだロールモデルとなる女性管理職が少ないことから、2024年3月期には、社外的女性管理職とメンタリングができる制度を試行的に導入しました。

日経WOMAN2024年6月号において『女性が活躍する会社BEST100』に初めてランクインしましたが、さらなる女性のキャリアアップを支援し、女性が継続的に働くことができる環境づくり、そして活躍できる仕組みづくりに取り組みます。

障がい者の採用と活躍の推進

障がい者採用においては、業務と就業箇所に制限を設けた雇用形態で募集していましたが、2024年1月より、制限のない、一般従業員と同じ雇用形態での募集を開始しました。様々な活躍の場の提供及び待遇の向上を図ります。

特例子会社『JR九州パレットワーク株式会社』においては、2024年3月期に、新たに門司事業所を開設し雇用を拡大しました。また、従来の乗務員宿泊所等の清掃・シーツ交換やJR九州のオフィスサポート業務に加え、新たにグループ会社の名刺印刷やカフェ事業など、さらに業務の範囲を拡大いたしました。今後も新たな雇用の場を創出するとともに、一人ひとりの個性が最大限に発揮できる職場づくりを目指します。

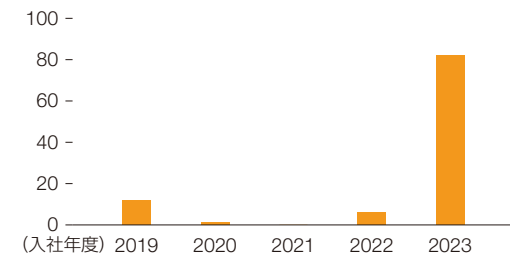


JR九州パレットワーク株式会社

社会人の採用と活躍の推進

2024年3月期に本格的に社会人の採用を開始、2023年4月～2024年3月までの1年間で82名の社会人が入社しました。2023年10月には、リターン雇用制度をリニューアルし、対象者を拡大した『ハッピーターン採用』を開始しました。一度退職したものの再び当社で力を発揮したいと考えている方に対し、採用の窓口を設けたもので、2024年4月には10名が入社しました。

社会人採用者数



また、入社時研修やメンター制度、職場や主管部との定期的な面談、人事部長や主管部との意見交換会といったフォロー体制を構築し、定着そして活躍を支援しています。

女性が活躍する企業として『えるぼし認定』を取得

当社は、女性活躍推進法に基づく認定制度において、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業として、2019年11月11日に厚生労働省より『えるぼし(2段階目)』認定を受けました。当社では、女性がいきいきと働き続けることのできる雇用環境の整備を行うことにより、女性をはじめ、あらゆる社員が意欲と働きがいをもって働ける企業を目指し、女性の活躍推進について積極的に取り組んでまいります。



2024年3月期の振り返り・課題



従業員意識調査の結果

※ 当社では3.00以下の項目を課題と認識しています

項目	期間	3.00
経営ビジョン・行動指針の浸透	2023年3月期 2024年3月期	— 2.79
多様性の尊重と相互理解 DE&I	2023年3月期 2024年3月期	3.71 3.70
成功・失敗体験の共有と活用 DE&I	2023年3月期 2024年3月期	3.90 3.89
誰もが活躍できる公平な制度や仕組み DE&I	2023年3月期 2024年3月期	— 3.23
今の仕事への適応感 DE&I	2023年3月期 2024年3月期	3.36 3.33
職場で必要とされている実感 DE&I	2023年3月期 2024年3月期	— 3.28

➡ **DE&I** のD:多様性に関する項目に比べ、E:公平性・I:包摂性に関する項目の点数が低く、DE&Iの推進が必要

人材に関するKPI

	指標	目標値等	2024年3月期
ダイバーシティ	新入社員の女性比率	30%以上	15.5%
	2030年度の女性管理職割合	10%以上	6.4%
	選抜研修における女性社員の割合	毎年30%以上	24.3%
	新規採用者に占める社会人採用比率	毎年15%以上	36.1%

➡ 多様な人材の採用と活躍の推進が不足している

定性的な評価

- ・若年退職者数は減少傾向に転じたものの、コロナ前と比べて多い
- ・一部職場で、ハラスメントによるメンタル不調者が発生

2025年3月期の主な取り組み



『明るく楽しい会社づくりプロジェクト』の始動

2024年4月より、従業員が自分の仕事に誇りをもち、誰もがいきいきと活躍できる会社を目指し、『明るく楽しい会社づくりプロジェクト』を始動します。「インナーブランディングを念頭に置いた対話の実践」、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進」の2つの活動を通して、従業員のやりがいの創出、従業員の人間力・実務力の向上による既存事業の成長・新しい事業の創出により、従業員も会社も成長することで、あるべき姿を実現します。

会社の目指す姿

従業員が自分の仕事に誇りをもち、誰もがいきいきと活躍できる会社

2つの活動

● インナーブランディングを念頭に置いた対話の実践

インナーブランディングとは、当社が掲げる経営理念やその根底にある念い(おもい)を従業員と共有し、仕事に対するやりがいや誇りを醸成する活動です。2025年3月期は、あるべき姿に立ち返り、社会に価値を提供し続ける会社であること、そして従業員自身がそのような会社に所属している意識を実感してもらうための対話型研修を実施します。未来を見据え、どのような会社になりたいかを従業員一人ひとりが考え、お互いに言葉を交わしながら共有することで、未来の価値創造への熱意を醸成します。

● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

2025年3月期は、社長をはじめとした経営陣、JR九州グループ会社の社長を対象として、DE&Iの勉強会を実施します。また、お互いを理解するためには「思い込み」に気づき、対話によって多様な価値観を認め合うことが必要であることを学び、体感する研修を管理者向けに実施します。そして、各職場で、誰もが活躍できる職場にするために自分ができることを考える対話会を実施します。

従業員意識調査を活用した組織活性化

2024年3月期の従業員意識調査結果を職場ごとに集約し、各職場の長へ報告します。各職場の長は、知識研修を受講し、調査結果の見方や心理的安全性等のマネジメント知識を学びます。その後は、コーチングなどのスキル研修を受講し、マネジメントスキルを向上させ、組織の活性化を図ります。

JR九州にとってのDE&I

JR九州で働く人がお互いを認め合い学び合う意識改革を進め(多様性:ダイバーシティD)、誰もが活躍できる公平な機会を提供し(公平性:エクイティE)、誰もがいきいきと活躍できる会社をつくり(包摂性:インクルージョンI)、風通しの良い組織で活発な意見が飛び交い、新たな考えが生まれる状態を目指します。

人は、自分の意見が役に立った、自分の能力が活かされたと思えると、やりがいを感じることができます。自分は必要とされていると実感することもできます。だから、「誰もが」意見を言えて、能力を発揮できる環境をつくります。

一人ひとりの価値観・考え・思いは、それぞれの立場・知識・経験・属性・置かれた環境などによって異なります。それぞれが持つ力を活かすには、自分の物差しで他人を測ることなく、お互いがしっかり対話することによって、お互いの価値観を理解し合うことが大切です。

そして、誰もが活躍する機会を得るためには、個々人の違いに関わらず同じものや機会を提供するの(平等)ではなく、一人ひとりに合ったものや機会を提供すること(公平)が大切です。

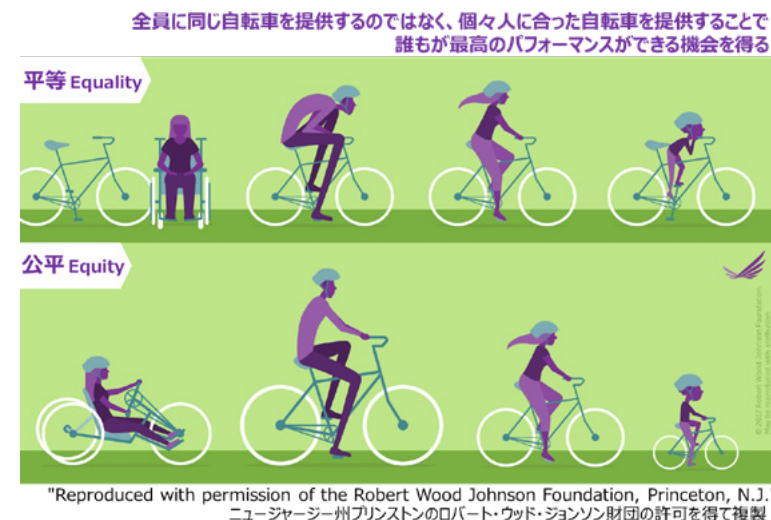
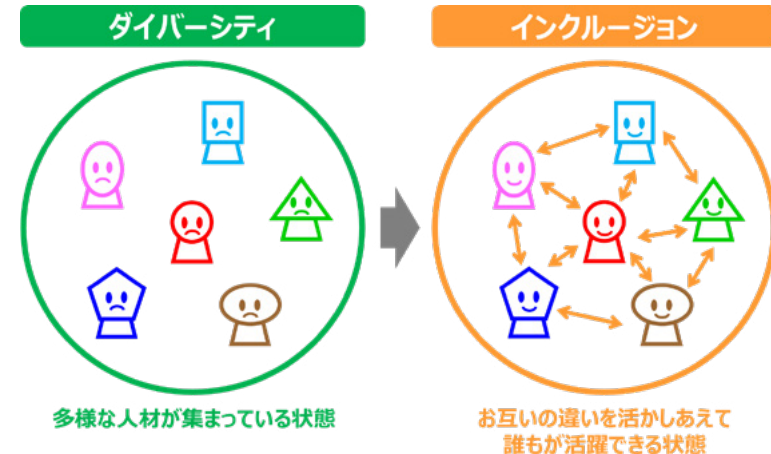
こうして、誰もが意見を言えて、能力を発揮できたとき、お互いに新たな気づきが得られ、そこからまた新しい考えや思いが生まれ、新たな取り組みや事業につながっていくのです。

従業員一人ひとりが頑張ること

対話によってお互いを知り、認め合い学び合って、
「誰もが」活躍できる職場・「誰もが」活躍できる会社にするには、
「自分はどうするべきか」を一人ひとりが考え、行動する

会社が頑張ること

制度・設備・教育・採用の面から、誰もが活躍できる公平な機会を提供する



価値創造の源泉である人づくり 一人材戦略

4つの柱

- 意欲と能力のある社員への挑戦・成長の機会の提供と支援
- 多様な価値観や能力を持つ社員の活躍による新たな価値の創造
- 努力と成果に応じたメリハリのある評価と報酬
- ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備と健康経営の推進

努力と成果に応じたメリハリのある評価と報酬

— 自分の成果を振り返るコミュニケーションの機会を大切に、次の成長につなげよう! —

2024年3月期に実施した主な取り組み



2024年4月から改正した新しい人事・賃金制度においては、賃金水準の見直しや子育て支援、多様な働き方の提供を実施します。また、評価に関するフィードバックの機会を充実させ、評価の透明性を確保することで、従業員が自分の成果を振り返り、次の成長につなげやすくします。また、人材の早期抜てき、昇給・ボーナスにメリハリを持たせることで、意欲と能力のある従業員の活躍推進を図ります。

人事・賃金制度の主な改正点

- 賃金水準の見直し等による人材の確保・獲得
 - 基本給の引き上げ
 - 年令に応じて20,000円～30,000円の引き上げ
- 人材の早期抜てき、メリハリのある昇給・ボーナスによる意欲と能力のある社員の活躍推進
 - 採用区分によらない人事運用
 - 採用区分(総合職・専門職)の撤廃
 - 学歴や採用区分に関わらず能力や意欲に応じて昇進の機会を提供
 - [メリハリのある昇給・ボーナス]
 - 人事評価に応じた昇給額及びボーナスの増額率の幅を拡大
最大+10% → 最大+50%

評価者研修の新設

2023年8月より、管理者を対象に、新たに評価者(コミュニケーション)研修を開講しました。マネジメントにおける人事評価の重要性や、人事評価の前提となる心理的安全性、そして目標設定のポイントと目標達成に向けた部下との接し方を学び、マネジメント能力の向上を図りました。2024年3月期で1,322名が受講しました。なお、マネジメント能力の継続的な向上を図るために、対象従業員は定期的に受講します。

新人事・賃金制度に関する説明会の実施

2023年10月～2024年1月に、全従業員を対象に、新人事・賃金制度に関する説明会を実施しました。評価の仕組みや賃金制度の改正部分、就業エリア限定制度等、新しい制度のほか、それに込めた思いも説明し、浸透を図りました。

2024年3月期の振り返り・課題



従業員意識調査の結果

※ 当社では3.00以下の項目を課題と認識しています

項目	期間	2023年3月期	2024年3月期	3.00
昇進昇格に対する納得感	2023年3月期	2.88		
	2024年3月期		2.91	
人事評価に対する納得感	2023年3月期	2.79		
	2024年3月期		2.89	
報酬の仕組みに対する納得感	2023年3月期	2.34		
	2024年3月期		2.78	

→ 評価や処遇に満足していない従業員が多い

定性的な評価

- ・ 資格試験における不合格者へのフィードバックが行えていない
- ・ 資格試験の面接官のスキルは個人に委ねており、公平な評価を行うための工夫が必要

2025年3月期の主な取り組み



評価伝達の定着

フィードバック面談の方法を見直し、被評価者に評価内容や理由を伝え、人材育成につなげます。また、仕事給昇給やボーナスの通知を行う際にも、従業員に理由を伝え、評価と報酬に納得感を持たせ、働きがいの向上を目指します。

	見直し前	見直し後
フィードバック面談実施時期	被評価者による自己評価後	被評価者による自己評価及び1次評価者による人事評価後 ※ 企画計画部門は目標の進捗確認のための面談も実施
フィードバック面談伝達内容	・ 特に良かった点 ・ 今後の最優先課題	・ 特に良かった点 ・ 今後の最優先課題 ・ 評価内容と理由

このほか、昇進試験の受験者へ面接評価のフィードバックを行い、合格者及び不合格者に改善点や評価ポイントを伝えます。併せて、面接官を対象とした研修を実施し、評価スキルの向上を図ります。

価値創造の源泉である人づくり ー人材戦略ー

4つの柱

- 意欲と能力のある社員への挑戦・成長の機会の提供と支援
- 多様な価値観や能力を持つ社員の活躍による新たな価値の創造
- 努力と成果に応じたメリハリのある評価と報酬
- ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備と健康経営の推進

ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備と健康経営の推進

ー キャリアプランや生活設計に合わせた自分らしい働き方や、健康づくりを通して、人生を充実させよう! ー

2024年3月期に実施した主な取り組み



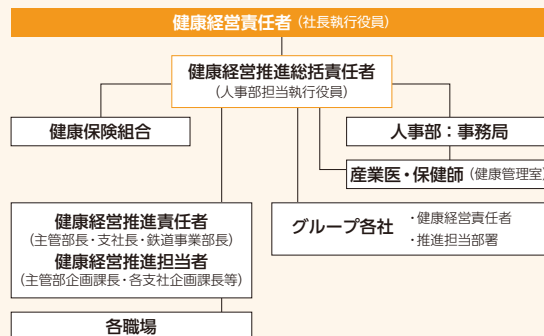
健康経営の推進

当社グループは『JR九州グループ健康宣言』を発信し、グループ全体として健康経営の推進に取り組んでいます。「あなたの健康は みんなの幸せ」をスローガンに掲げ、従業員一人ひとりがより積極的に健康増進のための具体的な行動を起こすことを目指してきました。

2024年3月期は、健康経営推進責任者を新たに設け、社内の体制を整備するとともに、従業員がまず取り組むべきこととして重点項目を定めました。さらに社内全体で健康経営を推進していくために、重点項目の職場別の実績を経営会議等で報告する機会を増やしています。

その中でも、特定保健指導については、面談時間を労働時間化したほか、特に実施率が低い職場に対してヒアリングを行い課題を明らかにすることで、対象者が指導を受けやすい環境づくりを行いました。

2024年3月には、当社の健康経営の取り組みが評価され、4年連続で『健康経営優良法人』の認定を取得しました。



2024年3月期 健康づくりの取り組み

スローガン	あなたの健康は みんなの幸せ				
健康づくりの目的	●健康であれば人生が充実し、自分も周りの人も幸せになります。そして、健康は力を発揮する基盤であり、あなたの健康づくりがJR九州グループの成長につながります。 ●社員がいきいきと元気に働き続け、JR九州グループが持続的に成長するために、当社は健康づくりを経営的な視点で考え、戦略的に実践する健康経営を推進します。				
取り組みの柱	PDCAサイクルの確立	健康づくり教育	自身の健康状態の把握	生活習慣改善	働きやすい職場づくり
重点項目	特定保健指導	人間ドック	運動習慣(歩活等)	禁煙(減煙)	

就業エリア限定制度の新設

ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備の一環として、育児や介護等のライフステージに合わせて就業するエリアを限定できる制度を新設し、2024年4月から運用しています。従業員が希望し、会社が認めた場合は、就業するエリアを1年単位で限定します。エリアの範囲は、福岡・佐賀エリア、長崎エリア、大分エリア、熊本エリア、鹿児島エリア、宮崎エリア、東京エリア*です。

※東京エリアは2024年10月より追加

2024年3月期の振り返り・課題



従業員意識調査の結果

※ 当社では3.00以下の項目を課題と認識しています

項目	期間	3.00
ワークライフバランス	2023年3月期	3.31
	2024年3月期	3.40

➡ ライフステージや家庭の環境等に応じた機会の提供に関してさらなる検討が必要

人材に関するKPI

	指標	目標値等	2024年3月期
健康経営	特定保健指導実施率	80%以上	75.2% (2022年10月～2023年9月)

➡ 健康への意識をさらに向上させることが必要

定性的な評価

- 喫煙率が全国平均より高い
- 定期健康診断における二次検査を受けない従業員の割合が約4割に上る

2025年3月期の主な取り組み



仕事と子育ての両立支援の拡充

ライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できる環境整備の一環として、2025年3月期に、仕事と子育ての両立支援を拡充します。具体的には、育児を行うための短時間勤務や深夜勤務の免除の対象者を拡大します。また、不妊治療支援金を新設するとともに、出産祝金及び扶養手当を見直し、子育てを支援します。

育児を行うための短時間勤務及び深夜勤務免除の対象者の拡大

対象者	2024年9月以前	2024年10月以降
短時間勤務 (1日6時間の勤務)	3才未満の子を 養育する従業員	小学校3年生までの子を 養育する従業員
深夜勤務免除	小学校3年生までの子または 特別支援学校等修了までの子 を養育する従業員	小学校6年生までの子または 特別支援学校等修了までの子 を養育する従業員

出産祝金の見直し

対象者	2024年3月以前	2024年4月以降
第1子出産時	1万円	30万円
第2子出産時	1万円	40万円
第3子以降出産時	1万円	50万円

扶養手当の見直し

対象者	2024年3月以前	2024年4月以降
24才未満の子	4,500円	10,000円
配偶者	15,000円	10,000円

次世代特例認定マーク『プラチナくるみん』を取得

当社は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第15条の2に基づく、厚生労働省の次世代特例認定マーク『プラチナくるみん』を2021年12月13日に取得しました。当社では、今後とも「社員が仕事と子育てを両立させること」「社員全員が働きやすい職場をつくること」を基本方針として、次世代育成支援対策について積極的に取り組んでまいります。



不妊治療支援金の新設

不妊治療を事由として自己都合休職を取得する従業員に対し、2024年4月以降、月額4万円の不妊治療支援金を支給します。

このほか、育児休職復職時面談を強化します。復職することへの不安を払拭するだけでなく、本人と会社で、本人の思いや周囲のサポート体制等を踏まえた働き方を擦り合わせ、仕事と子育ての両立を支援します。

定期健康診断における二次検査受診率の向上

定期健康診断を受診した後、「要精密検査」及び「要治療」判定を受けた場合は、会社が実施する再検査を受診し、その後医療機関を受診する流れとしていましたが、会社での再検査を廃止し、医療機関を受診した際の費用補助を行うこととしました。これにより、対象となる従業員の医療機関の受診率向上及び早期治療を実現します。

このほか、喫煙率が全国平均よりも高く、下げ止まりの状態が続いていることから、異なる禁煙推進施策として、ジェイアールグループ健康保険組合が展開する『禁煙サポートプログラム』の自己負担分について会社補助制度を新設します。

さらに、各事業本部等を巻き込んだ健康経営推進体制の強化や、特定保健指導・定期健康診断後の医療機関における二次検査・人間ドック・運動習慣(歩活等)・禁煙(減煙)といった重点項目を中心とした健康施策を実施します。

価値創造の源泉である人づくり ―人材戦略―

経営戦略の推進に向けた人材戦略のKPI

人材戦略の2つの基本方針「社員が働きがいを持ち、いきいきと活躍できる会社づくり」「人間力と実務力を持った社員の育成」を踏まえ、2024年3月期に「JR九州グループ中期経営計画2022-2024」で設定した非財務KPIに新たな指標を追加しました。

人材戦略委員会において、取り組み状況や進捗を確認するとともに、状況に応じて具体的な施策の改善を図ります。また、必要に応じて取締役会へ報告することで、人材戦略の実効性を高めていきます。

人材に関する数値目標 KPI

指標		時期	目標値等	2024年3月期
安全とサービス	● 安全に関する教育受講率 (安全創造館研修、行動訓練等)	2031年3月期までの間	毎年100% ※ 安全創造館研修は研修期間を通じて100%	100%
	● サービス介助士取得者	2026年3月期(2023~2025)	鉄道事業に携わる全現場管理者の取得	109名/526名
従業員エンゲージメント	● 従業員意識調査結果	2025年3月期までの間	継続的に総合満足度が前年度を上回ること	対前年+0.09
		2025年3月期までの間	「今の仕事にやりがいを感じている」の指標が毎年3.5以上	3.50
	● 経営陣と従業員の意見交換	2025年3月期までの間	毎年40回以上	82回
挑戦	● 各種提案制度の登録件数 (アイデア、経費節減、業務改善等)	2031年3月期までの間	毎年社員1人あたりの登録件数2.5件以上	3.35件
ダイバーシティ	● 新入社員の女性比率	2025年3月期	30%以上	15.5%
	● 2030年度の女性管理職割合	2031年3月期	10%以上	6.4%
	● 選抜研修における女性社員の割合	2031年3月期までの間	毎年30%以上	24.3%
	● 新規採用者に占める社会人採用比率	2031年3月期までの間	毎年15%以上	36.1%
働きやすさ	● 男性の育児休職等取得率	2025年3月期	50%以上	132.4%
	● 社員の定着率	2031年3月期までの間	毎年の推移をモニタリング (97%を下回らない)	97.0%
健康経営	● 特定保健指導実施率	2025年3月期	80%以上	75.2% (2022年10月~ 2023年9月)
リスクリング支援	● デジタル人材の育成者数	2025年3月期	500名以上	547名
	● 1年間の社外研修受講者数	2025年3月期までの間	毎年500名以上	2,516名
人材への投資額		2031年3月期までの間	毎年の推移をモニタリング	3.7億円

人権推進に関わる取り組み

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」をはじめとした人権に関する国際規範や国内法令、「ビジネスと人権に関する行動計画」を支持・尊重し、企業の社会的責任として、すべての事業活動において、ステークホルダーの人権を尊重し、差別を排除する取り組みを推進しています。

JR九州グループ人権及び企業倫理体制

P.105 JR九州グループにおける企業倫理の取り組み

ステークホルダーエンゲージメント

※ 企業がステークホルダーの意見を自社のガバナンスや意思決定に反映させるプロセスのこと

JR九州グループ人権基本方針の策定（指導原則16）

当社グループは、「あるべき姿」である「安全とサービスを基盤として九州、日本、そしてアジアの元気をつくる企業グループ」の実現に向けて、「JR九州グループ人権基本方針」において、ステークホルダーの人権の尊重を表明し、方針に基づく取り組みを推進しています。

救済メカニズムの構築（指導原則22）

当社グループは、グループ及び取引先の従業員やお客さま及び地域の皆さまから、人権問題等に関する報告や相談を受け付ける窓口を設置しています。

（JR九州お客さま相談センター・JR九州グループ企業倫理ホットライン 等）

人権デュー・ディリジェンスの実施（指導原則17）

当社グループは、「JR九州グループ人権基本方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

P 人権リスクの特定※（指導原則18）

- ハラスメントの発生（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）
- 長時間労働の発生 ● プライバシーの侵害
- 男女間における不平等
- 理解・配慮不足による差別（同和問題、LGBTQ+、障がい者、外国人との文化の違い）
- 安全を脅かす事象の発生
- 従業員の相談窓口に対する認知不足
- 外国人技能実習制度の不正運用

A 情報開示（指導原則21）

- JR九州ホームページ等で情報開示

D 予防・軽減策の実施（指導原則19）

- eラーニングや各種研修の実施
→ 階層別研修 / ハラスメント研修
グループ会社への研修等
- ハンドブックや社内報等による情報発信
- 従業員やお客さま等からの「声」の活用等

C 取り組み効果の追跡調査（指導原則20）

- アンケート調査
→ 研修実施後のアンケート等
- ヒアリング等の実施
→ 長時間労働の調査
外国人技能実習制度の状況調査等

※ 人権リスクについては、「JR九州グループ人権及び企業倫理委員会」での審議を経て特定しています。

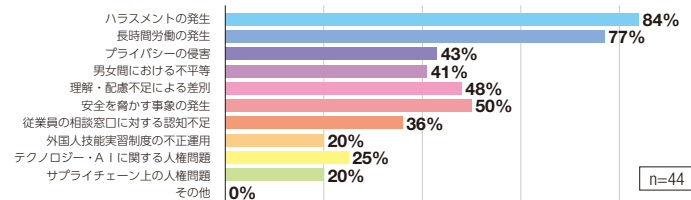
人権推進に関わる取り組み

JR九州グループ人権推進に関する主な取り組み(2024 年3月期)

P 人権リスクの特定

- JR九州従業員・グループ会社・取引先へのアンケート結果等をもとに、影響度と発生可能性の観点から特定・評価
- 人権リスクの特定を含む人権推進の取り組み方針の策定にあたっては、社外取締役や社外有識者との意見交換を実施
- 「JR九州グループ人権及び企業倫理委員会」(2024年1月22日開催)での審議を経て、次年度の人権リスクを特定
- 委員会での決議事項については、必要に応じて取締役会に報告

グループ会社アンケート結果(人権リスク関係)



D 予防・軽減策の実施

eラーニングや各種研修の実施
研修実績

	JR九州	グループ会社
eラーニング	5,844名	829名
階層別研修	763名	8,314名
ハラスメント研修	1,061名	1,281名
社外研修	250名	302名
グループ会社研修	—	12社

研修用短編動画の作成と活用(新規)

- 落書き発見時の対応に関する動画(5分程度)を作成し、研修等で活用

取引先への人権推進の取り組み説明(新規)

- 九州商和会通常総会(2023.7)において、資材取引先95社の皆さまに「JR九州グループ人権基本方針」を説明

- 2024年度は建設セグメント各社の取引先にも説明

ハンドブックや社内報等による情報発信
人権及び企業倫理ハンドブックの作成

- 企業倫理と人権推進の取り組みを一体的に行うため、既存の「人権推進ハンドブック」と「企業倫理ハンドブック」を統合し、内容をブラッシュアップ
- 当社グループ全従業員(アルバイト等は除く)に配付



従業員やお客さま等からの「声」の活用等

A 情報開示

- JR九州ホームページ等で情報開示

https://www.jrkyushu.co.jp/company/esg/human_rights/ 人権の尊重

C 取り組み効果の追跡調査

アンケート調査

JR九州従業員アンケート【主な設問項目】

- 職場で引き起こす可能性がある人権リスク
- 人権侵害を受けた際の相談先 等

グループ会社アンケート【主な設問項目】

- 人権リスクの予防・軽減策の実施状況
- 報告・相談窓口の周知状況
- 障害者差別解消法(合理的配慮の提供の義務化)への対応状況
- 自社に起因して取引先で引き起こす可能性がある人権リスク
- 当社グループで引き起こす可能性がある人権リスク 等

取引先アンケート【主な設問項目】

- 取引先で把握している当社グループの人権侵害事象

- 当社グループに起因して引き起こす可能性がある人権リスク
- 当社グループの人権推進の取り組みへの理解・支持 等

ヒアリング等の実施

外国人技能実習生及び外国人労働者へのヒアリング
【ヒアリング対象者】

JR九州ファーム(株) 11名、JR九州サービスサポート(株) 2名、JR九州リテール(株) 2名

【ヒアリング内容】

- 就労環境に対する不満や悩み
- 私生活での困りごと 等



福岡県「公正採用選考人権啓発優良事業所知事表彰」を受彰

福岡県では、公正採用選考人権啓発推進員を設置し、創意工夫した効果的な人権・同和問題研修会等を積極的に実践して、明るく働きやすい職場づくりに取り組んできた地域の模範となる事業所並びに推進員に対して、表彰を実施しています。

令和5年度の受彰事業所にJR九州が選ばれ、「公正採用選考人権啓発優良事業所知事表彰」を受彰しました。

