

2024年2月20日

社員の活躍や成長につなげるため タレントマネジメントシステム「カオナビ」を導入します

JR九州は、2023年3月に策定した人材戦略^{*}の基本方針である「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」を目的として、株式会社カオナビ（本社：東京渋谷区、代表取締役社長 Co-CEO：佐藤 寛之、以下：カオナビ社）が提供するタレントマネジメントシステム「カオナビ」を2月下旬に導入することをお知らせします。（※：JR九州の人材戦略は「別紙」をご確認ください）

「カオナビ」の導入により、社員の職務経歴や経験、教育歴、保有資格、異動の希望等を見える化することで、社員の活躍や成長につなげ、働き甲斐を創出していきます。



1. タレントマネジメントシステム「カオナビ」の概要

「カオナビ」は、社員の個性・才能を発掘し、戦略人事を加速させるタレントマネジメントシステムです。企業の人材情報をクラウド上で一元管理し、社員の顔や名前、経験、評価、スキル、才能などの人材情報を可視化することで、最適な人材配置や抜擢といった戦略的なタレントマネジメントの実現を支援しています。

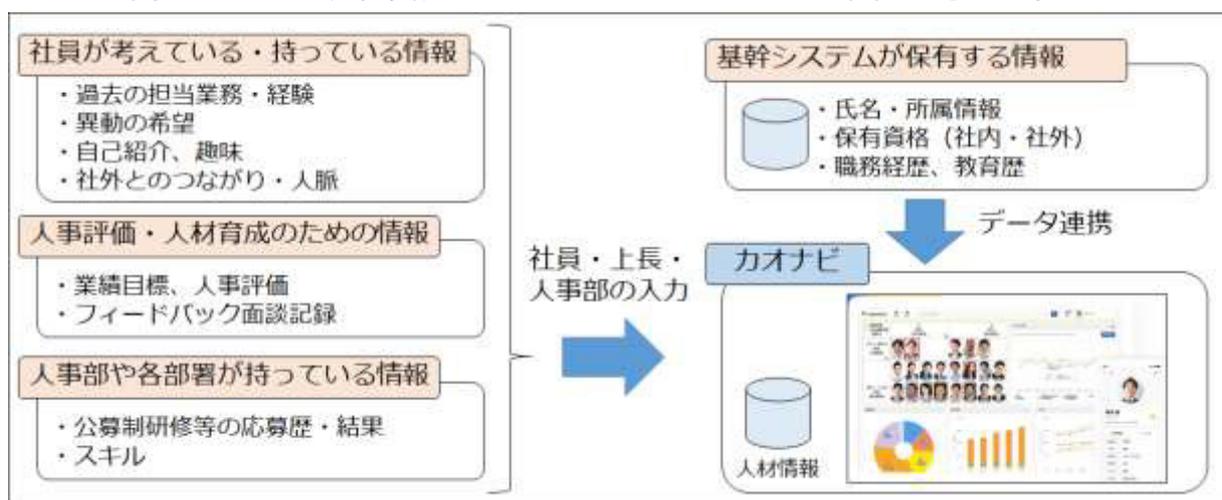


カオナビの画面例

2. 導入の目的

社員の職務経歴や経験、保有資格、教育歴、異動の希望等の人材データを一元化し、見える化することで、以下の効果を期待しています。

- ・これまでデータ化されていなかった社員の過去の担当業務・経験を社員自身が直接入力することで見える化するとともに、保有資格や職務経歴、公募制研修の応募歴などの社員のがんばりと掛け合わせることで、気づきにくかった人材の発掘が容易となる。
- ・社員のキャリア志向をより把握できるとともに、保有資格、職務経歴等と掛け合わせた異動が容易となる。
- ・自己紹介や趣味、職務経歴を全社員がお互いに閲覧可能とすることで、上司・部下間だけでなく、社員同士のコミュニケーションが活性化される。



システム概要図

3. 今後の展望

今後、「カオナビ」の機能を活用して、360度評価を実施する予定です。また、社員向けアンケート実施等を行い、蓄積されたデータを元に人材戦略への活用を図っていきます。

当社の経営戦略を着実に推進していくためには、人材戦略の基本方針である「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」をより一層進めていくことが重要だと認識しています。今後も人材データを一元化し活用することにより、より最適な人材育成や人事異動、人材発掘を実現し、社員の働きがいの向上に努めて参ります。

4. 株式会社カオナビ 概要

会社名 : 株式会社カオナビ

所在地 : 東京都渋谷区渋谷 2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 38F

設立 : 2008年5月

代表者 : 代表取締役社長 Co-CEO 佐藤 寛之、代表取締役 Co-CEO 柳橋 仁機

事業内容 : タレントマネジメントシステム「カオナビ」の開発・販売・サポート

会社HP : <https://corp.kaonavi.jp/>

以上

あるべき姿

人間力

- 自分を「もっと高めよう」、会社を「もっと良くしよう」と考え、どん欲に努力する
- 多様な価値観を受け入れ、協働するとともに後輩や部下を育成する
- 5Sやあいさつを大切にし、手間を惜しまず、嘘、偽り、ごまかしのない行動をとる
- お客さまや地域の方々、お取引先からの信頼を得る

実務力

- 自らの業務をやり遂げ、業務や事業の成長と進化に積極果敢に挑戦する
- 高い視点と広い視野を持ち、経営に参画する
- 自ら進んで勉強し、自分のレベルアップに積極的に取り組む
- 地域の方々や自治体等、社外の方々との連携により、成果を最大化する

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

人材戦略の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

目標を持ち、様々なことにどん欲に挑戦し成長しよう!

具体的取り組み

目標や目指すキャリアを考える研修の新設

人間力、実務力を高める階層別研修・社外派遣の拡充

アイデア公募や公募制異動、各種発表会等の挑戦の場の提供

高い人間力・実務力を持った社員を上位職等へ抜てきする制度の導入

社員の経験やキャリア、教育歴、保有資格、希望等の“見える化”による活躍・成長の場の提供

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!

具体的取り組み

多様な社員の採用と活躍の推進(女性、シニア、外国籍社員、障がい者等)

高度な実務力を有する専門人材が活躍できる制度の導入

経験者採用、リターン雇用による、多様なフィールドで培った強みや価値観を持つ社員の活躍の推進

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し、次の成長につなげよう!

具体的取り組み

新しい人事評価制度における目標設定、自己評価及び上司からのフィードバックを通じた人材育成

努力や成果に応える人事・賃金制度の浸透

研修等を通じた管理者のコミュニケーション能力・評価能力の向上

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

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!

具体的取り組み

地域を選択できる勤務制度の導入

フレックス勤務、短時間勤務、テレワーク等の整備

健康づくりの取り組みの推進

各事業の方針

鉄道

主な事業方針

- 安全を基盤とした安心できる輸送サービスの提供
- 黒字体質の安定化と利益の維持・向上
- デジタル技術等を活用した未来に向けた基盤づくり
- 自治体や他交通モードと連携した持続可能なモビリティサービスの構築・展開

重点人材戦略

- 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持った人材の育成

事業開発

主な事業方針

- ライフスタイルの多様化に対応した沿線や郊外でのまちづくり
- グループの柱となる新たな事業の創出

重点人材戦略

- 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ある報酬体系
- 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

総企・総務・人事・財務等

主な事業方針

- 成長事業への重点投資と強固な経営基盤づくり
- グループ総合力の最大化
- 時流に合わせた諸制度の適時適切な見直し
- デジタル化の推進

重点人材戦略

- 各事業を担う人材の育成・獲得
- 各事業本部と連携した戦略的な人事運用

事業本部を横断するキャリアステップによる“個”の力の最大化と各事業の成長