

はじめに  
ダイジェスト

財務・非財務  
ハイライト

価値創造の歴史  
価値創造プロセス

社長メッセージ  
CFOメッセージ

中期経営計画の進捗  
特集

マテリアリティ

コーポレート  
ガバナンス

安全・サービス  
**人づくり**

地域を元気に  
ステークホルダーとの対話

環境

セグメント情報  
財務情報

会社概要  
投資家情報

## 人づくり

### 基本的な考え方

当社では、学び、挑戦する人づくりを目指して、「学ぶ風土」「行動する気風」「働きやすさ」「働きがい」をテーマに様々な取り組みを行っています。

### 成長と進化

学ぶ風土

行動する気風

社員の幸せ

働きやすさ・働きがい

人づくりの推進



新社員研修センター外観イメージ

### 学ぶ風土、行動する気風

JR九州グループが風土として取り組んでいる大きな柱の一つは「人づくり」です。JR九州グループが持続的に発展していくためには、従業員一人ひとりが学び、挑戦することで成長と進化を続けていく必要があります。

また、強い組織をつくるためには、各階層に求められる知識やスキルを意識して日々の業

務や自己啓発に取り組むことが重要です。

従業員が、「成長したい、学びたい」という意欲に応える制度が、JR九州グループには多くあります。社内の様々な制度を活用し、自分自身を高めることができるよう、従業員の学びを応援しています。

### 学ぼう! やってみよう! 宣言

#### 目指す社員像

JR九州グループの基盤である「安全」と「サービス」に誠実に取り組むとともに、現状に満足せず、自らの経験や学びを活かして新たなことに果敢に挑戦し、将来を見据えた変革を推し進めることで、JR九州グループの持続的な発展の基盤となる社員

#### 学び成長するための心構え 手間を惜しまず、「誠実」に学ぶ

- 手間を惜しまず、各種研修や自己啓発等の自己研鑽に積極的に取り組む
- 学ぶ意欲を大切にし、誠実に業務知識の向上に取り組む

#### 学びや経験を活かし、自分や会社の「成長と進化」につなげる

- 学んだことや経験したことを活かしてサービス向上や業務改善に取り組み、職場や会社の進化につなげる
- 習得した技術やスキルを後輩社員や部下社員に伝え、指導・育成に取り組む

#### 仲間を大切にし、「明るい職場づくり・社員の元気づくり」に取り組む

- 日頃の業務や社内制度等を通じて上司・同僚・後輩とコミュニケーションを積極的に取り、風通しのよい働きやすい職場づくりに取り組む
- 管理者は、研修や自己啓発で学んだ健康管理・ハラスメント等に関する知識を活用し、良好な職場環境の構築に取り組む

### 教育基本計画

2021年3月期の教育基本計画では、「学ぼう! やってみよう!」と題し、JR九州グループの社員が目指す社員像や、学び成長するための心構えを示しています。さらに、グループ各社の人材育成に関する取り組みのさらなる情報共有・深度化を図っています。



行動訓練コンクール



「学ぼう! やってみよう! 2020」。教育計画の骨子、研修内容をまとめた小冊子を発行し、従業員への周知徹底を図っています。

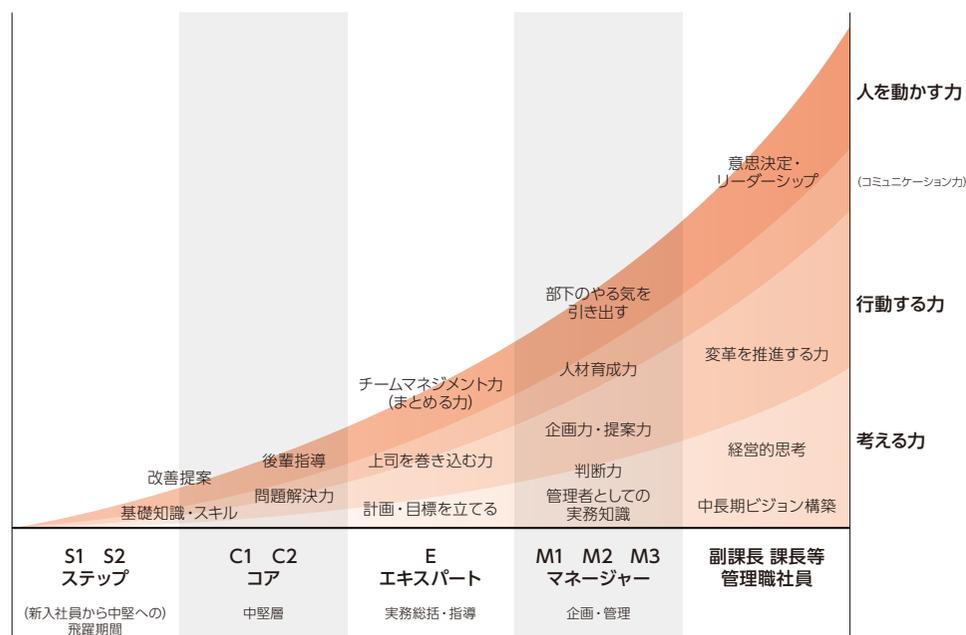
人づくり

階層別研修

階層別研修では、新入社員研修、昇進者研修、新任管理者研修、管理職登用者研修など、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。この階層別研修を通して、従業員はマインドセット・コミュニケーション活性化・マネジメント手法などについて学びます。

各階層に特に求められる知識・スキル



自己啓発プログラム

自ら考え、行動する社員となるために、一人ひとりが自ら目標を持って学び続けられるよう、社内・社外通信研修、語学研修、海外留学・国内大学院・大学派遣等の社外派遣制度など、様々なプログラムを用意しています。語学研修では、「JR九州オンライン英語塾」を開講してお

り、自宅のパソコンやスマートフォンなどで受講が可能です。さらに、新たに資格を取得した従業員に対して受験料相当額を会社が支給する資格取得一時金制度や、1年を通して資格取得など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」などの表彰制度により、自己啓発を推進しています。

2021年3月期 主な研修制度

| 種別    | 対象者                     | 内容                  | 研修テーマ等                         |
|-------|-------------------------|---------------------|--------------------------------|
| 階層別研修 | 新任執行役員                  | 執行役員研修              | 投資判断に必要な知識、経営チームの一員としての意識醸成    |
|       | 新たに管理職登用となった社員          | 管理職登用者研修            | 経営的思考、リーダーシップ、人材育成、組織マネジメント    |
|       | 新たに現場長となった社員            | 新任現場長研修             | 現場長としての「心構え・役割」、組織強化スキル        |
|       | 初めて管理者(助役、課長代理等)となった社員  | 新任管理者研修             | 管理者として必要な実務知識、部下指導・育成          |
|       | E級昇進者                   | E級昇進者研修             | 主任職としての役割認識、チームマネジメント基礎        |
|       | C級昇進者                   | C級昇進者研修             | 振り返りと新たな目標設定、後輩社員へのコミュニケーション能力 |
|       | 新入社員                    | 新入社員研修              | 社会人としての基礎、鉄道の基礎知識              |
| 公募制研修 | 管理職社員                   | JR九州経営塾             | 経営のメカニズム・原理、企業価値向上のための施策       |
|       | M3級の社員                  | グロービス単科受講           | マーケティング、経営戦略基礎、クリティカルシンキング     |
|       | M1～M2級の総合職社員及びリーダー研修修了生 | 次世代管理職養成研修          | 課題解決能力、コミュニケーション力、財務基礎、人脈形成    |
|       | E級の専門職社員                | 助役候補者研修             | 部下のやる気の引き出し方、タイプ別指導法・仕事の任せ方    |
|       | 全社員                     | 未来創造プログラム「HIRAMEKI」 | 社員が経営参画意識を持ち、会社と自分の未来を創り出していく  |
|       | 勤続4年以上で35歳以下の専門職社員      | リーダー研修              | 将来のリーダーとして必要な能力と資質の向上          |

はじめに  
ダイジェスト

財務・非財務  
ハイライト

価値創造の歴史  
価値創造プロセス

社長メッセージ  
CFOメッセージ

中期経営計画の進捗  
特集

マテリアリティ

コーポレート  
ガバナンス

安全・サービス  
**人づくり**

地域を元気に  
ステークホルダーとの対話

環境

セグメント情報  
財務情報

会社概要  
投資家情報

人づくり

**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、その内容は仕事の進め方の改善や経費節減だけでなく、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。いずれのテーマも職場のメンバーでどのような課題が身の周りにあるかを協議しながら決定しています。2020年3月期は、当社の5,214名の従業員による776グループが参加し、グループ会社発表会にも12社12チームが参加しました。JRK活動のスローガンである、「明るく、楽しく、元気よく」をモットーに、職場の身近な問題点に取り組んだ活動成果を発表し、優れた活動に各賞が授与されました。



**未来創造プログラムHIRAMEKI**

2019年3月期から、「行動する気風」の徹底的な取り組みとして、「未来創造プログラムHIRAMEKI」を実施しています。これは、入社年数や経験を問わず、当社の従業員であれば誰でも応募できる新規事業提案制度です。この制度の一番の目玉は、提案して採用されれば、実際に提案者をその新規事業のプロジェクトに配属する点です。ただ提案して「誰かがやればよい」という制度ではなく、人事異動もセットにすることで、「この新規事業アイデアの実現を、自分がやりたい!」という意欲を持ってもらうための制度となっています。



**働きやすさ・働きがい**

当社は、全ての従業員が健康で安全、働きやすい職場環境の整備に努め、働きがいの持てる職場づくりを進めています。

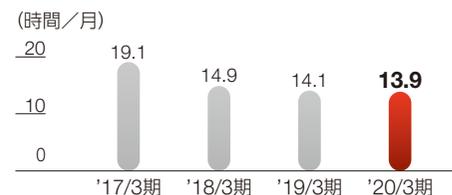
**健康経営**

当社では、「従業員一人ひとりの健康に対する意識と行動が会社の元気のもとになる」という考えに基づき、毎年度、基本方針を定めており、2021年3月期は、「私が!つくる健康～“守り”から“攻め”の健康づくりへ～」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標に、各種の活動に取り組んでいます。また、社内には健康管理室を設置、産業医・保健師スタッフによる職場巡回や健康相談などを実施し、従業員の健康づくりのサポートに努めています。

**2020年3月期健康管理基本方針で掲げた推進事項の進捗状況**

|             | 目標    | 実績    |
|-------------|-------|-------|
| 人間ドック受診率    | 50%以上 | 55.7% |
| ストレスチェック受検率 | 100%  | 99.9% |

**平均残業時間**



**長時間労働の抑制**

当社は、従業員の長時間労働の抑制を図り、ワークライフバランスを更に推進するために、時間外労働の限度時間を1日8時間、時間外労働及び休日労働を合わせた限度時間を原則として1か月45時間、1年間360時間などとするルールを定め、労働時間管理を実施しています。主な取り組みは以下のとおりです。

- ICカード等の客観的な記録を基礎とした労働時間の把握
- 時間外及び休日労働実績の定期的なモニタリング
- 月間80時間を超える時間外・休日労働を行った従業員全員に対する産業医面談の実施

**多様な働き方を支える制度づくり**

当社は、近年の少子高齢化による労働力人口の減少、働き方の価値観の多様化など、企業を取り巻く経営環境の変化に柔軟に対応するため、2021年3月期からは65歳以降も就労を希望する従業員については70歳を限度に就労可能とするなど、多様な働き方を支える制度づくりに取り組んできました。特に、次世代育成支援については、2007年、2009年、2012年、2015年、2018年と過去5回全ての行動計画において「くるみんマーク」を取得し、従業員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいます。

はじめに  
ダイジェスト

財務・非財務  
ハイライト

価値創造の歴史  
価値創造プロセス

社長メッセージ  
CFOメッセージ

中期経営計画の進捗  
特集

マテリアリティ

コーポレート  
ガバナンス

安全・サービス  
**人づくり**

地域を元気に  
ステークホルダーとの対話

環境

セグメント情報  
財務情報

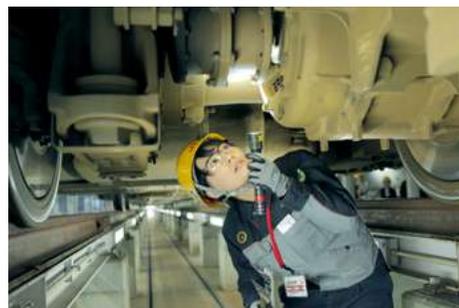
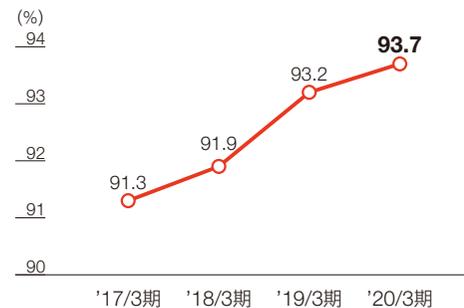
会社概要  
投資家情報

人づくり

**女性が活躍できる職場づくり**

当社は、「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ています。前回計画期間（2016年4月1日～2019年4月1日）までは、管理職に占める女性の割合を6%とする目標を達成しました。今回計画期間（2019年4月1日～2022年3月31日）では、女性の定着率を95%以上とする目標を掲げ、女性が継続的に活躍できる雇用環境の整備に取り組んでいます。また、2019年11月、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、厚生労働省より「えるぼし（2段階目）」認定を受けました。今後も、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によって、あらゆる従業員が意欲と働きがいを持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いきます。

**女性定着率の推移**



**JR九州の採用の考え方と活動**

当社は採用にあたって、多様性を重視し、性別、国籍等の区別なく、平等な選考方針を採っています。

**多様性を重視した採用方針**

採用に際しては、宗教・性別・年齢・性的指向・障がい・国籍等にかかわらず、全ての受験者を平等に選考しています。当社は様々な個性を持った方々を従業員として迎え、人材の多様化を目指しています。就業経験の有無、年齢を問わず募集を行い、海外の大学への日本人留学生や外国人学生、障がいのある学生に対しても募集を行っています。

**障がい者雇用**

当社では、障がい者雇用に積極的に取り組み、2020年6月現在の障がい者雇用率は2.74%となっています。また2019年4月には、障がい者雇用を目的としたJR九州パレットワーク(株)を設立し、より働きやすい環境づくりを通じてさらなる雇用拡大に努めています。

**インターンシップの受け入れ**

当社では、インターンシップの受け入れを実施しています。これによって会社説明会やホームページなどで伝えられない職場の雰囲気や、従業員の人柄などを体感していただくことで、当社への理解を深めていただくとともに、入社後のミスマッチを軽減することに寄与すると考えています。また、インターンシップを通して、新たな学びや気づきの場を提供するとともに、業界研究や企業研究等、後の就職活動の参考材料を提供できると考えています。



人づくり

TOPICS

**JR九州パレットワーク(株)設立**

当社グループは、障がい者のより一層の雇用促進を図ることを目的として、2019年4月、JR九州パレットワーク(株)を設立しました。諸準備を実施する中で、業務の洗い出しや実習を通じた採用活動を進め、特例子会社認定の申請も行いました。2021年3月期の主な活動内容としては、社内便の仕分け・配送やポスターの手巻きに加え、ななつ星アメニティセッティング、名刺印刷、清掃などを実施しており、今後、更に業務を拡大していく予定です。パレットワークにおける雇用者数は、障がい者スタッフ6名が入社しました。



**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、それらの意識に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。

2020年3月期に実施した従業員意識調査の結果では、「会社の将来性について、展望の明るさを感じている」というプラスの特徴が見られた一方で、「仕事にマ

ンネリを感じている」や、「会社へのロイヤルティがやや低い」といった課題も見られました。

この調査に基づき、日常業務の中における様々な改善等を褒める施策の充実、階層別研修や管理者向け研修を活用したマネジメント層のスキル向上、さらに各部門・支社における意見交換会の実施などに加え、人事施策にも活用していく考えです。

