

2023年12月15日

現場長支援を目的とした「ストレッチクラウド」の導入について

JR九州では、2023年3月に新しい人材戦略[※]を策定（2023年3月29日リリース）し、その人材戦略の基本方針の1つである「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」を目的として、2023年9月より経営陣と現業機関社員をつなぐ現場長への支援の場として研修を実施し、組織活性化を推進しています。

（※：JR九州の人材戦略は「別紙」をご確認ください）

研修では株式会社リンクアンドモチベーションのストレッチクラウドを導入し、現場長ひとりひとりの成長と進化を支援しています。



×



1 ストレッチクラウド[※]の導入について

（※ストレッチクラウドは、「自立的に管理職が成長するサイクルを実現する」をコンセプトとしたクラウドサービスで、日々の「行動変容」を促す成長支援を実現します。）

■背景

2020年の新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、当社では経営改善に向けたさまざまな施策を実施しました。

それぞれの施策を推進していくため、会社の方向性や各取り組みの意義等について、社員ひとりひとりの理解を促し、これまで以上に組織の求心力を高めていく必要がありました。また、コロナ禍において、社員同士のコミュニケーションの機会が以前と比べて減少していた環境を踏まえ、更なる職場活性化の取り組みについて検討の必要性を感じていました。そこで、経営層と現場社員との結節点である現場長の役割がより重要と考え、現場長を支援するために、研修を通してストレッチクラウドを導入しました。

■現場長研修の概要

- ・現場長としてのあるべき姿を自ら描くとともに、ストレッチクラウドを通じて、部下社員等との日頃のコミュニケーションの見える化と振り返り
- ・会社施策の意義や背景を改めて伝えることを目的とした、社長や各事業本部長との意見交換の実施
- ・「組織の長として、社員が働きがいを持ちいきいきと活躍できる職場づくりを行うとともに、明るい未来を示す」ことをテーマとした特別講演（社内外講師）の実施

■受講者及びスケジュール

- ・全現場長 119 名（営業・運輸・施設・電気）が受講
- ・2023 年 9 月～2024 年 1 月にかけて、計 4 回実施
- ・全現場長を対象とする研修は、弊社として初めての取組み

2 ストレッチクラウドの活用について

360 度サーベイ実施	現場長ひとりひとりの強みと弱みを可視化
アクションプラン設計	株式会社リンクアンドモチベーションのコーディネーター（4 人グループにつき 1 名）の支援をいただきながら、丁寧に振り返り、今後のアクションプランを設計
行動の振り返り	ストレッチクラウドを活用して定期的にアクションプランに対する行動の振り返りを行い、継続的な行動変容の促進

受講者の目指す姿とアクションプラン抜粋

目指す姿	アクションプラン
部下の役割を明確に示して、部下の成長を支援する	メンバー全員との 1on1 機会を設けて、2 か月以内に個々の目標を設定するとともに、適宜アドバイスとサポートを行い、部下の成長を促す。
目標に対し結果を出すことができる組織をつくるリーダー	朝礼時に、会社の状況、会社施策及び箇所としての目標を明確にする。また、社員へ伝える際は、自分の言葉として想いを伝えることを意識する。
メンバーから信頼され、頼りになる上司	自身のテーブルの位置を見直し、すぐにメンバーの手助けができる体制を作るとともに、挨拶、掃除、改札業務は自分が率先垂範して行う。

3 効果（受講者からの声）

- ・360 度サーベイにより、上司・部下から普段はなかなか聞くことが出来ない詳細な評価が結果として出たことで、自分の課題・やるべきことが明確となった。
- ・自分自身の課題について、言語化し、目指すべき現場長像に近づくためにどう行動していくかを決意するいい機会になった。
- ・サーベイ結果をコーディネーターと一緒に読み解くことで、受け止めや改善についてのアドバイスが充実しており、自分の弱みを克服する、だけではなくて強みを活かす・伸ばすという視点も知ることができ、救われた。
- ・他の現場長の悩みを共有し、相互にアドバイスをすることで、非常に刺激になった。



4 今後の展望

今後、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」をより一層進めていくことが重要だと認識しています。今後も組織の結節点となる現場長や管理職層の支援等、組織活性化に向けた取り組みを推進していき、社員の働きがいの向上に努めて参ります。

5 ストレッチクラウド運営会社概要

社 名：株式会社リンクアンドモチベーション

代 表 者：小笹 芳央（代表取締役会長）、坂下 英樹（代表取締役社長）

本社所在地：東京都中央区銀座4丁目12-15 歌舞伎座タワー 15階

資 本 金：13億8,061万円

事業内容：モチベーションエンジニアリングによる企業変革コンサルティング・クラウドサービス、モチベーションマネジメント事業（育成・制度・風土変革支援）、エン트리ーマネジメント事業（採用支援）、ベンチャー・インキュベーション

関係URL：<https://www.lmi.ne.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