働きやすい・働きがいのある職場づくり

にしてつグループは、従業員の多様性を尊重し、働く喜びや生きがいが実感できる「人を活かす経営」を目指し、従業員の自律的な成長への支援と多様な人財がその能力を存分に発揮できる環境の整備を進めています。

人財育成方針

当社グループでは、「西鉄グループで働く従業員のありたい姿」を「西鉄グループの未来を自ら創る人財」として、その人財に求められる行動を定め、その人財の確保や育成に向けた取り組みを行っています。また、従業員が自律的に学び続ける姿を実現するため、制度の改革や各種人財育成の取り組みを行っています。

西鉄グループで働く従業員のありたい姿

西鉄グループで働く従業員のありたい姿

西鉄グループの未来を自ら創る人財

自ら気づき、考え、行動する	気概と情熱をもって行動する	多様な価値観と協働する	社会、お客さまが求める価値を追求する	しなやかに、スピード感をもって変化する
事の本質は何か、ビジョン・目的・目標の達成のためになすべきことは何か、自分たちの成長に必要なことは何か、周囲に貢献できることは何か。 自ら気づき、目指す未来から逆算して考え、主体的に行動する自律の姿勢。 ありたい姿の礎として、日々実践しましょう。	「昨日よりも今日、お客さまや周囲の人たちにとってより良い社会を実現したい」。 目指す未来を意識した一日一日の小さな挑戦の積み重ねが、大きな挑戦を可能にします。 互いを高めあいながら、失敗を恐れず前向きな気持ちで果敢に挑戦し、やり抜くことで、目指す未来を実現していきましょう。	年齢、性別、部門内外また社外の異業種の方たちなど、自分と違う環境にいる人、異なる価値観や経験を持つ人達との交流は、新しい物の見方や考え方を発見するチャンスです。 多様な人達との積極的な交流と対話を通じて、互いの多様性を尊重し、引き出し、活かしながら、ビジョンへの共感を増やし、新たな価値を創造していきましょう。	社会、地域、お客さまに寄り添った濃やかなサービスを提供する。 その実現のために、目指す姿を理解・共有し、日頃より情報感度を高め、社会、地域、お客さまそれぞれが抱える課題を発見し、自分事として受け止める。 そして、枠にとらわれない発想・構想をすることで、課題の解決に取り組んでいきましょう。	変化の激しい現代では、旧来の価値観が通用しなくなります。 多様化する社会・お客さまのニーズを先読みして対応していくために、前例や慣習にとらわれず自らの考えや行動を変化させ、自立した成長をとげていくことで、環境の変化にしなやかに適合していきましょう。

社内環境整備方針

当社グループでは、サステナブルな成長を実現するため、多様な経験や価値観を尊重し、それらを積極的に活かしていくこととしています。多様な人財を持続的に確保するとともに、従業員の働きがい・満足度を向上させて、一人ひとりがいきいきと働き、最大のパフォーマンスを発揮できる環境の整備や、風土の醸成に取り組んでいます。

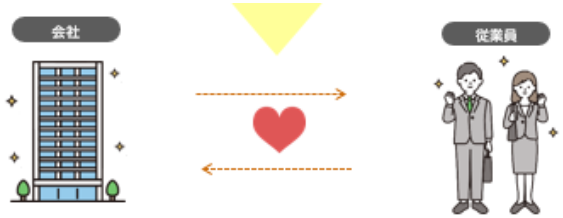
人財戦略の3つのPOINTと4つの重要課題①

「まち夢ビジョン2035」では、人財・組織戦略について3つのポイントを定めています。また、当社では、まち夢ビジョン2035実現に向けて、特に注力して取り組むべき4つの課題を重要課題として定めています。これらを実現する取り組みを着実にすすめてまいります。

3つのPOINT

POINT1	POINT2	POINT3
パフォーマンスを最大化させる最適な人財マネジメント	自己成長・チャレンジを実現する制度の改革	働きがい・満足度を向上させるいきいきと働ける環境整備

事業戦略の実現による企業価値向上



幸福感を感じながら挑戦しつづける姿

当社の人的資本経営に関する4つの重要課題

1	メンバーの活躍と成長を引き出し、組織の目標を達成するマネージャー（管理職）の創出
2	ビジョンの実現に向けた事業の変革や、事業横断での価値創出を実現する、高度なマネジメント人財の計画的な創出
3	まち夢ビジョン2035の実現や事業の継続・拡大に狙いを絞った、計画的な人財創出
4	従業員にとっての自律的なキャリア形成と、組織にとっての適所適財の両立

働きやすい・働きがいのある職場づくり

人財戦略の3つのPOINTと4つの重要課題②

3つのPOINT（解説）

POINT1 パフォーマンスを最大化させる最適な人財マネジメント

● **1on1ミーティング**

当社では、上司とメンバーとの間で、年に4回以上、1on1ミーティングを実施しています。1on1ミーティングは、上司が組織ビジョンを伝え、メンバーと共に仕事の意義やキャリアを考える機会とすることや上司とメンバーの信頼と尊重の関係づくり等を目的として実施しています。

● **管理職の育成（研修）**

従業員の活躍と成長を引き出すためには、管理職は重要な役割を担います。当社では、新任時の研修をはじめ、毎年、管理職向けの研修を実施し、育成に取り組んでいます。2024年度は、1on1ミーテイングにおける面談力を高めるための研修を実施いたします。

● **タレントマネジメントシステムの導入**

当社では、人財情報（能力・スキル・キャリア志向等）を一元管理し、従業員の育成や配置に活用するため、2024年9月よりタレントマネジメントシステムを導入しました。社員自身の登録した顔写真、自己紹介、職務経歴を社員同士で閲覧可能とすることで、社員同士のコミュニケーションの活性化にもつなげてまいります。

Topics！

今後の取り組み

- **戦略実現に必要な人財の計画的な創出**

戦略実現に必要な人財の特性やスキルを定義し、必要となる人数を定めて、現在の姿とのギャップを把握し、計画的に育成・採用を行ってまいります。現在の姿の把握には、タレントマネジメントシステムを活用してまいります。

- **複線型人事制度の検討**

専門知識・スキルを持った人財の定着・育成のため、特定の専門的な仕事を極める人財を専門職として処遇する複線型の人事制度の導入検討を行ってまいります。

POINT2 自己成長・チャレンジを実現する制度の改革

自律的なキャリア実現の仕組み整備や、自己啓発支援の具体的な取り組みは次の通りです。

キャリア研修 キャリア面談	当社では大卒3年目および6年目社員を対象に、キャリア研修を行っています。これまでの経験を振り返り、自身の価値観・強みと会社から求められる役割を認識し、自己理解を深めるとともに、将来のありたい姿の実現に向けた行動計画を具体化し、自身の能力開発や意欲向上の動機付けを行うものです。そのうえでキャリアについて人事部の課長と面談を行います。
自己啓発支援 ・eラーニング ・社外研修派遣 ・資格取得支援等	当社では社員に対し、動画コンテンツサービス（GLOBIS学び放題）の利用料全額補助や、外部公開研修（リクルートマネジメントスクール等）の授業料全額補助・通信講座受講料の補助等を行っています。さらに、公募制、あるいは推薦制で各種社外研修・プログラムへ派遣を行い、社外での学びを促進しています。また社員のキャリア形成支援の一つして資格取得支援制度を導入し、資格取得費用の補助や取得時の祝金の支給を行っています。
公募制の イントレプレナー	新たな事業を自ら提案し、主体的に取り組みその実現を目指す社内起業家育成制度です。専門的な知識のインプットや企業時の体制づくりなどを会社が支援しています。2024年11月現在、5件の案件が事業化に向けて準備をすすめています。
ライフキャリア 休職制度	当社では2023年4月より、通学や資格取得、海外への留学を目的とした休職制度を導入しました。本休職制度は、配偶者の転勤による転居時や、不妊治療時にも取得できるものであり、多様な活躍を推進・支援するとともに、様々なライフイベントによらず、安心して会社で働き続けることを可能にすることも目的としています。
キャリア開発 手当	自ら学び、幅広い知識を習得することは、自律的なキャリア形成につながると考えています。当社では、自律的にキャリアを描き、学び、成長する自律型人財の創出を目指しており、成長支援を目的としたキャリア開発手当を2025年度より導入いたします。

働きやすい・働きがいのある職場づくり

人財戦略の3つのPOINTと4つの重要課題③

3つのPOINT(解説)

※2021年12月7日、厚生労働大臣より女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業に対し認定される「えるぼし」の3段階目の認定を受けました。

POINT3 働きがい・満足度を向上させるいきいきと働ける環境整備

女性活躍推進や経験者採用の強化に取り組むほか、中核人財の登用においても、性別や国籍、新卒または中途等の別なく、個々の能力に応じて行い、多様性の確保に努めています。また、フレックスタイム制度や法定を上回る短時間勤務制度、育児・介護を目的とした休業・休暇制度等の導入、育児休業取得率向上に向けた施策の実施、年次有給休暇の取得促進等により、多様な働き方を支援しています。そのほか、多様な価値観、ライフステージに寄り添った施策の拡充に努めてまいります。

● 女性活躍の推進

近年の女性従業員数の増加にともない、管理職を担う女性社員も増え、その活躍の場は拡大しています。当社では、2024年4月時点で、部長職1名、課長職22名、係長職53名、計76名の女性社員が管理職として活躍しています。引き続き、働きやすさを向上させ、女性社員が活躍できる環境を整えるため、行動計画を策定し取り組んでまいります。

● 西日本鉄道㈱ 第4次行動計画

期間	2023年4月1日から2028年3月31日まで(5年間)	
計画内容	女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
目標	管理職(係長以上)に占める女性比率を10%以上とする	勤続年数が満3年以上の女性社員の人数を5%増やす

● 女性の採用比率(単体)

年度	2021	2022	2023
全部門	38%	40%	38%
(うち乗務員を除く)	(53%)	(49%)	(55%)
地域マーケット部門	23%	24%	23%
(うち乗務員を除く)	(43%)	(34%)	(45%)
国際物流部門	60%	57%	64%

● 2023年度 管理職に占める女性労働者の割合および労働者の男女の賃金の差異(単体)

管理職に占める女性労働者の割合(※1)	労働者の男女の賃金の差異(※2)		
	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
5.1%	73.2%	77.8%	64.4%

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。
※2 労働者の男女の賃金差異は、労働者の勤続年数、短時間勤務制度の活用等の働き方、雇用形態別の人数構成等の差によるものであり、賃金制度上、性別による差はありません。

● 外国人の雇用

当社では、2005年より外国人の採用を積極的に進めております。2024年4月時点で、16名の外国人社員が活躍しており、係長職に3名登用しています。また、当社グループの海外拠点である海外現地法人では、現地にて採用を行い、経営者・管理職に外国人を積極的に登用しております。

● 障がい者の雇用

2011年1月に特例子会社「西鉄ウィルアクト㈱」を設立し、事務、各種印刷および製本加工、清掃業務などの受託業務を行っています。2024年6月時点の当社(西鉄ウィルアクト㈱を含む)の障がい者雇用率は、2.83%(法定雇用率2.5%)です。

● 多様な働き方の支援制度(当社における法定を上回る主な制度を抜粋)

コアタイムなしのフレックスタイム制度	業務の繁閑等にあわせて労働時間を柔軟に設定し、労働時間の短縮や私生活との調和を図る。
子育て・家族の介護のための短時間制度	子育て、介護など事情に合わせて短時間勤務、日数減勤務を選択可能。 事由が子育ての場合、乗務職は中学校就学終期まで制度利用が可能(その他は小学校就学終期まで)
子育て・家族の介護等を目的とした保存年休制度	妊娠中や中学校入学前の子どもを持つ社員、要介護状態の家族がいる社員等が、 失効した年次有給休暇を最大50日保存し、妊産婦健診や子育て、家族の介護のために取得可能。
介護休業制度	通算で1,095日(3年間)取得可能
キャリア・リターン制度	結婚・子育て・介護などを理由に退職した従業員の再入社制度。
ライフキャリア休職制度	勤続3年以上の社員が不妊治療をする場合、1年を上限に取得可能。その他資格取得等での取得も可能。

● 定年年齢の引き上げ

当社における60歳以上の社員のさらなる活躍を目的として、2025年4月より定年年齢を65歳に引き上げます。

働きやすい・働きがいのある職場づくり

働きやすい職場づくり

エンゲージメント向上への取り組み

当社では、従業員のエンゲージメントの状況を把握してその向上へのPDCAに活用するために、2023年度よりエンゲージメントサーベイを実施しています。本結果は、社内で共有し、会社全体や各組織において、取り組む活動を計画・実施しております。エンゲージメントサーベイは、毎年実施し、エンゲージメント向上に向けた取り組みを継続してまいります。

● オフィス環境の整備

2025年4月開業予定のONE FUKUOKA BLDG.に本社を移転し、従業員がパフォーマンスを最大限に発揮できるオフィス環境を構築いたします。新オフィスのコンセプトは「X Terminal(クロスターミナル)-ときめきが交差するオフィス-」とし、組織を越えた多様な情報やアイデアが行き交う場とします。また、場所に縛られない働き方(ABW※)を導入し、従業員が働きやすい環境を構築することで、エンゲージメントの向上またウェルビーイングの実現を目指します。

※Activity Based Working の略。その時々の仕事の内容に合わせて働く場所を自由に選択する働き方

▲執務エリア

▲交流ゾーン

▲来客ゾーン

● 乗務員の働きやすさの向上

乗務中の負担軽減のため、バス運転士については、制帽着用の任意化や偏光サングラスの試験着用などを実施しています。また、鉄道車掌についても、業務に支障のない範囲で、乗務員室内で着席して乗務する取り組みを2024年度よりはじめています。その他、営業所や乗務所の建替えや休憩スペースの拡充など、施設面での環境整備も進めています。

健康経営推進計画の実施

従業員がいきいきと働き、企業理念を実践していくためには、従業員の健康が最も重要であるとの考えのもと、2022年9月に「西鉄グループ健康宣言」を制定し、最高責任者である社長執行役員以下推進体制を構築し、健康経営を推進しています。健康診断後の再検査受診の徹底や禁煙への動機づけ、ストレス関連疾病の発生予防・早期発見・治療、運動機会の増進、飲酒習慣および食生活の改善等に取り組んでいます。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められ、2024年3月、経済産業省および日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」の認定を受けました。

西鉄グループ健康宣言 (2022年9月制定)

西鉄グループが、事業の根幹である「安全・安心」を積み重ね、地域とともに持続的に成長・発展するためには、多様な能力と個性を持つ従業員が心身ともに健康ではつらつと働くことが何より大切です。

西鉄グループは、すべての従業員が自らの健康に高い関心を持って健康保持・増進に取り組むことを支援するとともに、従業員が働きやすい・働きがいのある職場づくりに努めることをここに宣言します。

当社の主な指標および目標(KPI)

指標	目標	2023年度実績
管理職に占める女性労働者の割合	2035年度までに10%	5.1%
男性労働者の育児休業取得率(※)	30%以上(2023年度) 90%以上(2024年度)	54.4%
年次有給休暇取得率	80%以上	89.3%
健康診断後の再検査受診率	58%以上(2023年度) 80%以上(2024年度)	75%

※ 男性労働者の育児休業取得率について、2023年度の目標および実績は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合にて算出しています。配偶者出産休暇制度の拡充に伴い、2024年度の目標は、算出方法を変更し、同施行規則第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合にて算出しています。