

 ジェイアール西日本ウェルネット

<https://www.jrwelnet.co.jp/>

〒532-0011 大阪市淀川区西中島5-14-22 リクルート新大阪ビル3階

[TEL]06-6105-0932(代表) [FAX]06-6305-0101(代表)

会社概要 【商 号】 株式会社ジェイアール西日本ウェルネット
【英 名】 West Japan Railway WelNet Company Limited
【設 立】 昭和39年11月1日
【資 本 金】 1,000 万円
【株 主】 西日本旅客鉄道株式会社(100%)
【代 表 者】 代表取締役社長 今井 克己
【従業員数】 約450名
【事 業 所】 [本社]大阪
[支店]金沢、京都、大阪、天王寺、神戸、和歌山、
福知山、岡山、米子、広島・福岡

West Japan Railway Welnet Company
Recruiting Guide

どんな未来を、
つくろうか。

JR西日本グループ全体へ、そして、社会のすみずみへ。

私たちにしかつくれない喜びを、
あらゆるビジネス、ライフステージへ広げていこう。

未来をつくろう。チャレンジを恐れずに。

私たちは、「人」とともに「人」を支える企業として、
働く人々とそのご家族を豊かにするために、
さまざまなサービスを提供してきました。

しかし今、社会はかつてない変化を迎え、
ビジネスも、働き方も、一人ひとりのライフスタイルも、
大きく変わろうとしています。

この先の未来も、たくさんの喜びを創造していく企業をめざして、
私たちは今、大きな一步を踏み出そうとしています。

グループ内外の企業へ、新しい価値を届ける「ビジネスサポート」。
人生のあらゆるステージへと提案を広げる「ライフサポート」。
ジェイアール西日本ウェルネットは、2つの領域を軸として、
より多くの人々へ、喜びを広げていきます。

時代は変わっていく。だからこそ、前へと進んでいく。
自分たちの手で、新たな道を切り拓いていく。

「挑戦」と「成長」の確かな手応えを感じながら、
一緒に、未来をつくっていきましょう。



『総合サービス企業』としての出発。
未来へのチャレンジが、
いくつも、動き出しています。

WELNET VISION 2030

人事アウトソーシング事業と福利厚生のプロフェッショナルとして、幅広く信頼と実績を確立している『総合サービス企業』をめざします。

[VISION達成への両輪となる2大領域 BUSINESS SUPPORT×LIFE SUPPORT]

「全社員参加型」のディスカッションを経て生まれた、私たちがめざすべき未来の姿です。ビジョンの実現に向けて、一人ひとりが自分にできることを考え、変革と挑戦に取り組んでいます。

» BUSINESS SUPPORT [ビジネスサポート]

- 人事アウトソーシング事業
- 福利厚生施設運営事業(サード・プレイス 弥生／JR西日本社員寮)

「コア業務への集中化」を支え、
JR西日本グループと、あらゆる企業の競争力を高めていく。

JR西日本社員3万人の給与計算をはじめ、人事業務における諸手続きなどのサービスを高品質に提供しています。私たちは、およそ20年にわたってJR西日本の人事業務をサポートしてきた実績とノウハウを持ち、社会保険などに関する知識やJR西日本における規程・関係法令に精通したプロフェッショナルが数多く活躍しています。人事部門の業務を積極的に担うことで、JR西日本グループ各社が本来のコア業務へより集中できる環境を提供できるようになり、ビジネスの競争力アップへの貢献が期待されます。さらに、多目的施設「サード・プレイス 弥生」やJR西日本の社員寮の運営も手がけ、社員の活発な交流や健全な育成にも貢献しています。



» LIFE SUPPORT [ライフサポート]

- 保険代理店事業
- 福利厚生代行サービス事業
- 住まいづくりのサポート事業 等

あらゆるイベント・リスクに備えて、
JR西日本グループの人々に、社会のすみずみに、安心と彩りを届けていく。

JR西日本グループの社員やOBの皆様とそのご家族をはじめとする関わるすべての人々に、「ゆりかごから墓場まで」をテーマに「暮らし」に関わる様々なサービスを提供しています。人生において発生する、あらゆるイベント・リスクに備える最適な保険を提供する保険代理店事業、JR西日本グループ5万人というスケールメリットを活かし、福利厚生のさらなる充実を図る、福利厚生代行サービス事業、「日々の暮らしを営み幸せを実現していく空間」である住まいづくりのサポート事業などを通じて、それぞれの専門分野に精通したプロフェッショナルがお客さま一人ひとりの暮らしに“笑顔あふれる明日への安心と彩り”をお届けしています。今後は、JR西日本グループのリソースを活かした新たなサービスの創出と事業展開により、お客さまの想いをカタチにする豊かな暮らしづくりに、より一層貢献し、サポートしていくことをめざしています。



CHALLENGE FOR THE FUTURE [WELNET VISION 2030が掲げる、未来へのチャレンジ]

➤ グループ全体の人事を戦略的にサポートする人事シェアードサービス

シェアードサービスとは、グループ各社がこれまで個別に行ってきました業務を一ヵ所に集約することで、効率化や競争力の強化を進める経営手法のことです。JR西日本に提供してきた高品質な業務を活かし、さらに磨きをかけるとともに、100社を超えるJR西日本グループ全体の人事業務全般を戦略的に担っていきます。実現すれば、ビジネスサポートの事業規模を現在の数倍に拡大できる可能性があり、大きなビジネスチャンスが広がっています。

➤ JR西日本の競争力をさらに高めるJR西日本人事支援業務

JR西日本の基幹事業をより高品質にしていくため、人事戦略を企画立案する業務の全面的サポートをする事業にも着手しています。人事戦略に必要なデータベースの作成から、経営判断を行うために必要なリサーチ、提案資料の作成等、JR西日本の人事業務を幅広くサポートし、これまで培ってきたノウハウを活かした人事系業務のサポートを通じてJR西日本のコアとなる事業を支えていきます。

CHALLENGE FOR THE FUTURE [WELNET VISION 2030が掲げる、未来へのチャレンジ]

➤ 人生のあらゆるステージをカバーするトータルライフコンサルタント

私たちは、人生のあらゆるステージで発生するさまざまなイベントや課題について「ウェルネットに相談すれば大丈夫」と思っていただけるトータルライフコンサルタントをめざします。ただ商品を売り込むのではなく、お客さまの現状を把握し、課題を発見し、提案のうえ改善していきます。お客さまの質問の裏にあるwantsを探り出し、秘められたライフプランへの挑戦や不安をサポートし、ライフプラン上の見えないwantsに「応えていきます」。そうしてお客さまから信頼され、長期的なパートナーシップを築き、私たちの使命を果たしていきます。

➤ マーケットのさらなる拡大と深堀

超高齢化社会による長生きリスクの増大、社会の複雑化やIT、代替エネルギー等の技術革新が、新たなリスクと保険ニーズを生み出しているという側面や変わりゆく住宅ニーズなどもあり、私たちがアプローチできる余地はまだまだ残されています。まずは、グループ内でライフサポート事業の浸透を図り、多様化するニーズに応えられる体制を築き、お客さま一人ひとりに対して提供できるサービスにも深みと広がりを持たせていきます。

CHALLENGERS X CROSSTALK

全社員がチャレンジの主人公となり、 新たな価値を創造していく。

私たちは今、「ビジネスサポート」と「ライフサポート」という2つの領域を軸に、
お客さまにもっと大きな価値を提供できる会社をめざそうとしています。

それぞれの領域のリーダーが、事業の可能性や、社員一人ひとりへの期待について語りました。

**社会が大きく変わっていく。
私たちにも、変革が求められている。**

村井: 私たちは、20年ほど前からJR西日本的人事業務を手がけてきた歴史があります。しかし今は、20年前とは働き方も働く人の数も違います。今と20年後では、さらに大きく変わっているでしょう。このように変化が読めない時代だからこそ、これまで通りのことを繰り返してはついていけないと思っています。私たちが未来へ進むためには、新しいことにチャレンジしていくことがとても大切です。

住田: ライフサポートが手がける保険代理店業・福利厚生代行サービス・住宅相談室などのいずれも、これから社会の変化を大きく受け、特に少子高齢化という社会の変化を避けては通れないと考えています。JR西日本グループ全体でもこれから社員数が減ってくるということはあり得るでしょうし、また、

保険という商品自体も変わっていきます。たとえば、車の自動運転装置が普及して事故のリスクが軽減すれば、自動車保険そのものの在り方が見直されていくでしょう。

村井: 社会が大きく変わろうとしている今、ビジネスサポートとしては大きく2つのチャレンジを進めようとしています。ひとつは、既存事業にさらなる磨きをかけること。ITやRPA(ロボットによる業務自動化)を取り入れ、大規模な効率化に挑んでいます。もうひとつは、JR西日本グループ全体に向けたチャレンジです。私たちがグループ全体の人事業務をリードしていくことで、各社はもっと本業に力を注げるようになり、グループ全体の競争力が高まっていく。さらに、グループ会社の業務支援を通じて培ったノウハウを、グループの外の企業へと展開していくことも見据えています。

住田: 私たちも、契約の処理や受付といったバック業務の効率化をすすめるとともに、「対面」にもこだわっていきます。どれだけAI化が進ん

でも、保険・福利厚生代行サービス・住宅相談などもすべて、最終的には人から人へのサービスです。人と会い、人の要望を聞き、それに添ったものを提案していく。その根幹は変わらないと思うのです。人にしかできない仕事にさらなる力を注ぐために、一番大切な「対面サービス」の質をさらに高めていきたいと考えています。

**自分たちの未来を、
自分たちで考え、チャレンジしていく。**

村井: 全員参加型のディスカッションから生まれたWELNET VISION

2030には、「現場の知」と社員一人ひとりの想いが込められています。業務を効率化することは、自分たちがそれまで行ってきた仕事を、自分たちで無くしていくということ。しかし皆は、未来のために変わる必要があることをしっかりと理解したうえで、非常に高い意欲を持って、そこにチャレンジしようとしています。

住田: 今回のディスカッションを通じて、自分の「未来を語る」「未来を考える」ということが難しい作業だということが分かりました。しかし、私自身を含めて、社員にとって非常に意味のあることだと思っています。私たちの業務は、お客さまがいて、相手があるものですから、変えてはいけないこともあります。監督官庁や保険会社、住宅メーカーとの関わりがあり、そこからさまざまな制約も受けています。その中で、自分たちのやりたいことを見つけてきましたから、そこから生まれたプランは磨き上げられた状態にあると思います。その実現に向けて、これから一步一歩進んでいきます。

村井: 私たちは人事系業務についてJR西日本グループをリードす

るプロフェッショナルの集団であることを社員共通の価値観としています。自分の専門分野を深め、まずは一本しっかりととした軸を持ったうえで、いろいろなことに興味や関心を広げていくT型社員になってもらいたいと思っています。

住田: 新しい仕事や、新しいお客さまに向かっていくことを「恐れない」でほしい。上手くいかなかったことは必ず次への反省として活かせますし、上手くいけばそれは自信になります。まずは「一回やってみる」ことが大切です。その姿勢はきっと、自分自身を大きく成長させ、未来を広げてくれるはずです。

**正解がない。予測ができない。
だからこそチャンス。**

住田: 私たちの仕事は、こうしたら絶対に人が喜んでくれるという正解がありません。その答えは、自分で見つけていくしかない。そのときにやはり、「相手の役に立ちたい」という気持ちが一番大切だと思うのです。どうしたら目の前の人気が喜んでくれるのかと、一生懸命考えること。そこから、人の心を動かす新しい価値が生まれていくのだと思います。

村井: 私たちの前には、まだまだ挑戦できる領域がたくさん広がっています。これから何が起こるのか。私たちにも分からぬし、誰にも予測できません。予測できないからこそ、チャンスだと思うのです。JR西日本グループ全体を、さらに、その先にいる多くの人を、私たちが支えていく。そのためできることは何でもやるんだ。そんな想いを持った人と一緒に、大きなチャレンジを成し遂げていきたいと考えています。



Takashi Murai
村井 孝至

Business Support 事業部長

1993年JR西日本に入社、2017年よりジェイアール西日本ウェルネットに出向。事業部長として人事アウトソーシング関連の業務を統括するとともに、ビジネスサポート領域としての新たなチャレンジをリードする。



Nobuhiro Sumida
住田 喜裕

Life Support 営業部 副部長

2004年大手生命保険会社からジェイアール西日本ウェルネットに入社。保険代理店、福利厚生代行サービス、住宅相談室など、幅広い事業を牽引。ライフサポート領域として、商品販売やサービスの提供を通じて、一人ひとりの顧客へより大きな価値の提供をめざす。

柴田 真也

Masaya Sibata

企画部 開発課 主任
2011年入社

「業務効率化」と「新規事業創出」。
全社員とともに両輪を回し、変革を加速する。

**これまでの当たり前を見直し、
新しい社内文化とビジネスを築き上げる。**

私たちは今、全社を挙げて業務の効率化に取り組むとともに、新しい事業の開拓を進めようとしています。私は「中期経営計画成長戦略委員会」のチームリーダーとして、さまざまな部署と連携しながら抜本的な改革に取り組もうとしています。たとえば、ICTを活用した「ペーパレス化」。これまで、金沢から福岡までの広域にわたる事業所で、さまざまな情報が紙として管理されてきました。社内における様々な申請書類や、会議資料など、紙にまつわるすべてを見直し、必要であれば既存のルールや制度にもメスを入れようとしています。効率化が進むことで、もしかしたら自分たちが長年担ってきた仕事を、自分たちの手で無くすことになるかもしれない。しかしその分、これまでに無い新しい価値を生み出していく。一人ひとりが強い覚悟をもって、新しい社内文化を築こうとしています。さらに、この経験を活かしてペーパレス化のノウハウをサービスの域にまで高め、新たなビジネスとして検討したいと考えています。かつてない改革へのチャレンジが、そのまま新たなビジネスにもつながっていくのです。当たり前とてきたことを壊して次のスタンダードを創り、JR西日本グループ全体に広げていきます。

**新規事業の種は、一人ひとりの中にある。
全員主役のアイデア募集制度。**

業務効率化の推進に加えて、私は「新規事業アイデア募集制度」の運用も手がけています。社員みんなのチャレンジスピリットと自由な発想を活かし、新しい事業の創出を進めるプロジェクトです。「既存事業の改善」や「新規事業の創出」にまつわるアイデアを募集。応募資格は約450名の社員全員にあります。収益性や実現性、将来性、そして当社の強みや経営リソースを活かせるかといった観点から評価を行い、それらを乗り越えたプランが、事業化に向けて動き出しています。現在は、3度目のアイデア募集を開始しました。これまで応募のあった社員だけではなく、初参加となる社員からも「今度の応募にぜひチャレンジしたい!」という声をもらうようになりました。こうした積極的な姿勢が社内全体に広がってきて、一人ひとりのマインドが変化してきたのを感じました。熱を帯びてきた新規事業創出への気運をさらに加速させるためにも、土台づくりを進めているペーパレス化などのプロジェクトでもしっかりと成果あげていきたい。さまざまな活動を併行して進め、お互いが刺激を与え合うことで、プラスの循環が回り出すと信じています。創造的なアイデアが社内のいたるところで生まれ、みんなの力で新しい価値がどんどん生まれていく。そんな環境に身を置くことに、大きな喜びを感じています。

保

険の営業拠点である梅田セールスセンターの一員として、JR西日本グループの社員の皆様が加入されている保険の契約更改や、お問い合わせの対応、退職を迎える方の手続きなどに携わっています。保険は暮らしの安心を支える大切な備え。しかし、事故や病気などの大きな出来事が起こらない限りはそのままという人がほとんどです。だからこそ契約更改などのタイミングで、保険の大切さを知ってもらうことに力を注ぎたいと考えています。たとえば「退職」は、その後の人生を考えて保険を見直すのに適したタイミング。これまで退職後に郵送や電話で再契約の手続きが行われていたのですが、退職前にご連絡を入れることで、新しい暮らしに必要な保険をご提案できる機会が生まれました。退職後は連絡が取りづらくなることも多いため、退職前に手続きを早めたことでセールスセンターの業務効率化にもつながっています。社内の研修などを通じてマーケティングの視点を磨き、こうした業務のプラッシュアップをさらに進めていきたいと考えています。研修の成果としてWEBマーケティングを強化する提案を行ったところ、そのノウハウを体得するために保険会社へ出向するチャンスをいただきました。最先端の技術やその活かし方を学び、新しい保険営業をつくり上げる力を持つて、この会社に戻ってきたいと思います。

マーケティングの視点を身につけ、
新しい保険営業をつくる。



Hikaru Kawamura
川村 ひかる

梅田セールスセンター 課員
2017年入社

書類を扱うだけが事務職じゃない。
たくさんの人生や、未来と向き合っている。



Tomomi Hamada
濱田 朋実

JR神戸事務センター 課員
2018年入社

北口 裕基 Yuki Kitaguchi

業務統括室
(人事支援グループ)
係長 2008年入社



新しいチームとして、新しい一步を。
その先の未来に、大きなゴールを見据えて。

**つくっているのは、JR西日本的人事支援業務。
人事部門の全体最適をめざして。**

JR西日本の“人事支援業務”として、自分たちにできる仕事をさらに広げていく。私は今、ウェルネットの新たなチャンスを拓くための基盤づくりに挑んでいます。これまでJR西日本のさまざまな業務サポートとして、毎月の給与計算は給与センターが行い、福利厚生などの社員向けサービスは事務センターが手がけてきました。これらに加えて人事部門の新たな領域に踏み出していくというのが、これからビジネスサポートのめざす方向です。たとえば、人事業務の中でも、特に大きなウェイトを占める採用活動。JR西日本では、年間800名規模の採用活動を行っています。それだけに採用に関わる業務は、幅も量も大きく、会社説明会の企画・実施、会場の準備と当日の運営、応募者対応、面接の調整など多岐にわたります。私たちはこれまでJR西日本の採用活動をサポートしてきたのですが、業務を部分的にお手伝いするという考え方から脱却して、「チーム」として共に採用活動を行う関係を築こうとしています。人事という幅広い領域では、効率化やコスト削減、人材育成・人材活用のさらなる活性化に対し、私たちが活躍できるフィールドも非常に広く、大きな可能性を秘めています。

**スタートダッシュへの確かな準備を。
任された大きなチャレンジ。**

JR西日本の人事支援業務は、これまで以上にパートナーシップを強化しながら、JR西日本の円滑な業務遂行と、私たちの新しい事業のあり方を模索していく、道なき道です。事業化の検討にあたっては、まずJR西日本の人事業務というものを把握することから始める必要がありました。私が会社を代表して、出向というかたちで人事部門での仕事を経験することで、一つひとつの業務内容について見極めながら、新しい事業としての人事支援業務の開始準備を進めてきました。その結果、JR西日本的人事部と当社が「ワンチーム」で採用活動を行うなど、人事支援グループとしての体制が整い、本格的にスタートを切ることができました。これからが、本当の正念場。今後は、人事支援グループがJR西日本にとってなくてはならない存在になるはず。数年後には、人事支援業務はさらに拡大するとともに、JR西日本の拠点である各社の人事業務も当社で行うことを予定していますので、業務に携わる社員数と収入は飛躍的に拡大し、当社の基幹事業として大きな位置づけを占めていくことになります。これほど大きな挑戦の先頭を走れる喜びが、私の原動力になっており、この構想を成功に導いていきたいと強く願っています。

私 は大阪にある本社に身を置き、「人」と「数字」の両面から、保険の営業をサポートしています。たとえば、営業スタッフ育成のための研修を企画したり、現場の責任者とともに年間目標の達成に向けた施策を考えたり、保険営業で使うパンフレットの制作や新しい商品の導入検討まで、手がける仕事は多岐にわたります。それらすべてにおいて大切にしているのが、「現場の声」と「一体感」です。本社に配属される前、私自身も営業として個人のお客様へ保険をご提案していました。その後、法人のお客様に向けた営業も経験させていただき、今の仕事に至ります。現場を支える立場として、これまでの自分の経験を活かすとともに、現場と一緒に業務に取り組んでいく必要を感じています。「営業で困っていることはないか?」「パンフレットは提案に役立つものになっているか?」「お客様からどんなご要望があるか?」。現場の声を集めて、みんなで一緒により良い方向へ前進していきたいと考えています。本社で働きはじめておよそ6年。仕事の責任はより大きくなり、その分やりがいや楽しさもますます大きくなっていました。いつか再び現場に戻り、本社で培った知識を現場に還元したい。そして、保険営業の一線で、スタッフたちの成長を後押しできる存在になりたいと考えています。

現場と一体になって、
人の成長も、組織の成長も支えていく。



Shinya Masaki
正木 信也
営業部 保険課 主任
2010年入社

新規事業の一員に。大きな目標も、
育児との両立も、ここで叶える。



Yumiko Masamoto
政元 裕美子
事業部 受託事業課
(人事シェアードサービスセンター) 課員
2012年入社

VISION



SYMPOSIUM

一緒に、未来へ、チャレンジしよう。

みんなでつくり上げたWelnet-Vision 2030の実現に向けて、今、新しい試みが次々と動き出しています。

今井克己社長とともに、これからめざす会社の未来像や、一人ひとりの未来への取り組みについて語り合いました。

今まさに、変革の中にある。 動き始めた、大きなチャレンジ。

今 井：私たちは今、ビジョンの実現に向けて新たな事業領域に臨もうとしています。これまで私たちの会社は、福利厚生や人事業務などの事業を行ってきました。しかし、少子高齢化による人口減少やAIなどの科学技術の進歩もあり、今と同じ仕事だけをしていたのでは、この先の発展を望むことが難しい時代です。社員みんなの未来を考え、これからも成長を続けていくために何をすべきか。ウェルネットが今まで培ってきた強みを活かし、既存の事業をますます磨き、拡大させていくとともに、これまで経験したことのない新たな事業にも積極的にチャレンジしていく必要があります。100を超えるJR西日本のグループ会社、さらに、その先にいるグループ外の方々からも信頼をいただき、私たちに仕事を任せいただける。そんな「総合サービス企業」を、私たちはめざしていきます。

小 野：その第一歩が、1泊2日で会社の未来について話し合う意見交換会でした。会社を取り巻く社会情勢がどう変化していくか、自分たちの強みを未来にどう活かしていくか、それまで考える機会がなかったため、はじめは、どんなことをしたらいいのか全くイメージが掴めませんでした。でも、今ふり返ると、ふだんの業務から離れて会社の未来を考えることが、すごく大事だったと思います。これがWELNET VISION 2030の策定に向けた議論の始まりとなり、今では会社の至るところで、未来に向けて自分たちがどうなりたいのか、何ができるのかという話し合いが進められています。

橋 本：私は出産・育児を経て10年ぶりに復職したのですが、今まさに変革の真っ只中にあることを肌で感じています。たとえ



ば、トータルサポートという考え方方が生まれていて、「保険の担当者は、保険のことだけ提案する」という縦割りのスタイルから、事務センターや寮と一緒にになって、「その地域のお客さまのために、みんなで何ができるか」という発想に変わってきています。先日も、部門を超えてイベントを共同開催し、ウェルネットの魅力をさまざまなかたちで知っていました。積極的にチャレンジすることで成功事例をつくり、それを全社的に広げていけば、どんどん面白くなっていくと思います。



挑戦があるから、今がある。 挑戦を支える、人がいる。

今 井：私どもは前身となる企業の創設から歴史を振り返ると50年以上にわたって事業を営んできましたが、実は、50年前と同じ仕事はほとんど残っていません。すべて変わっています。いろいろな業務を変革させながら、時代の変化を乗り越えてきた会社なのですね。多くの先輩たちが未来をつくり続けてきたからこそ、今があるということです。

針 幸：私は、今の社名になった20年ほど前にウェルネットに入社したのですが、日々改善の繰り返しでした。それができたのも「やってみよう」と背中を押してくれる上司に恵まれてきたからです。「やって駄目だったら、駄目だったところを少しづつ改善して、もっと良いものにしていけばいい」と、失敗しても次へのヒントを与えてくれた上司や、一緒に考動する仲間がいたからこそ、色々なものをつくってくことができました。そんな「人とのつながり」が、ウェルネットの財産だと考えています。

西 村：私も、今の業務すべてが会社をより良くすることにつながっていると思っています。まだ経験の浅い私にも大切な

仕事を任せていただき、きちんと相談に乗ってくださる。そんな上司や先輩たちのおかげで、プレッシャーやマイナスの気持ちが取り除かれて「まず、やってみる」という姿勢を持てるようになりました。現場の皆さんにも「後ろから支えてくださっている人たちがいるんだ」ということを伝えたいと思っています。

橋 本：私はパート社員として復職しましたが、社員登用の制度により、早期に正社員に復帰することができました(※)。自分からキャリアアップの意志を伝え、それに応えていただけで、今があります。さらに現在は、全社員にチャンスが与えられる「選抜型研修」を受けるための選考試験やグループ会社との共同イベントにもチャレンジしていて、上司の「何でもやってや。どんどんやってや」という言葉に、すごく背中を押してもらっています。

※現在は「再就職登録制度」もあります。

失敗を恐れず、 チャレンジしていこう。

今 井：会社の未来を自分たちで考え、つくっていく。そのチャレンジをとおして、一人ひとりに夢と誇りを持ってもらいたいと願っています。自分がどういうことをしたいのか。どんなことを実現するのか。常に「攻め」の気持ちで自分を成長させていくことが大切ですね。「失敗を恐れず、チャレンジしていこう」。そんなメッセージを皆さんに伝えるとともに、社員一人ひとりが会社の方針を「自分ゴト化」し、個人個人でもやりがいのある目標を立てられるような環境づくりや、さらなる意欲の向上につながる評価、人財育成や女性活躍を推進するプロジェクトなどに取り組んでいます。

小 野：私も人事課の一員として、社員一人ひとりがチャレンジに向かって能力を発揮できるような仕組みやサポート体制をつくりたいと考えています。私自身も、プロフェッショナルとして人事労務という仕事を充めていきたいですし、ビジネスサポート・ライフサポートを手がける会社として、ここで培ったノウハウをもとに、社外にも新しい価値を提供していきたいと考えています。

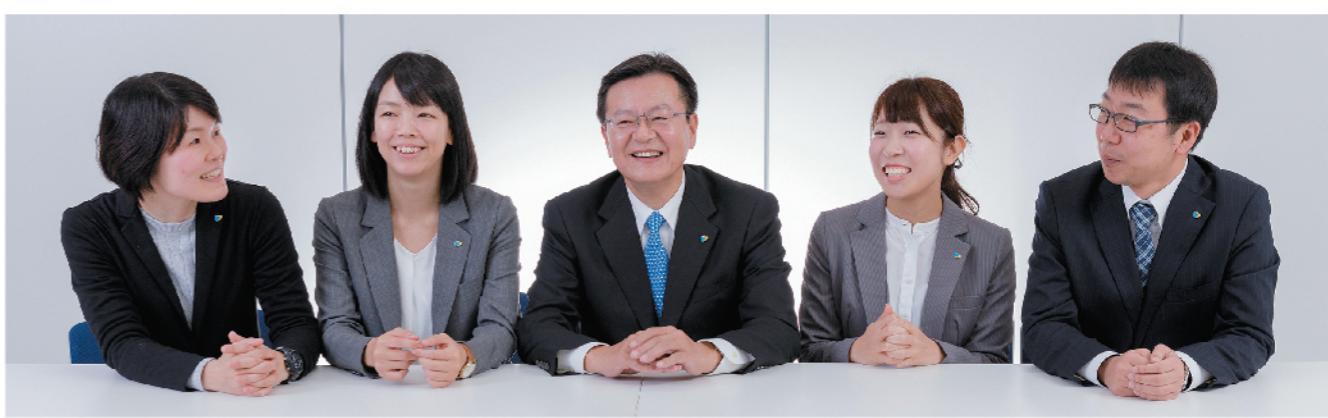


橋 本：同じ志を持つみんなと、それぞれの専門性を組み合わせてお客様への提案を広げていこうとしている中で、私も保険のプロフェッショナルとしての知識をさらに身につけて、それを広く役立てていきたいと考えています。今も損保大学課程の専門コースの試験に向けて勉強しています。こうしてチャレンジができることと、「チャレンジしたい」と思える環境に、とても感謝しています。

針 幸：私も、長年務めてきた経営企画から受託事業課に移り、「現場と本社をつなぐ」という新たなチャレンジが始まっています。プロフェッショナルとして自信を持ちながら働く現場社員とともに、私自身も専門性を深めていきたいと考えています。その一方で、経営企画として会社全体を見つめてきた経験を活かして、現場でのコミュニケーションの活性化や、新しい視点からの変革に貢献していかたらと考えています。

西 村：私は、現場から経営企画に移ってきました。今、会社の新しい試みに関わることに、大きなやりがいを感じています。経営会議の進め方や、先輩たちの企画の立て方を近くで見て学べることは、すごく良いチャンスだと思っています。会社が大きく変わろうとしていることを一人ひとりが「自分ゴト化」できるように、現場の声をしっかりと聞きながら、私もさまざまな企画を生み出していきたいです。

今 井：私たちは、いきいきとしたコミュニケーションとチャレンジが生まれる企業風土を、より一層育んでいきたいと考えています。こうした環境のもとで「新しい可能性を創造したい」「成長していきたい」という想いを持った方に、ぜひ仲間に加わってもらいたい。そして共に、力強く未来へ歩んでいきたいと願っています。



橋本 久実子 Kumiko Hashimoto
京都セールスセンター 講員

針幸 直美 Naomi Hariko
事業部 受託事業課 係長

今井 克己 Katsumi Imai
代表取締役社長

西村 歩衣 Ai Nishimura
企画部 企画課 講員

小野 滋生 Shigeo Ono
総務部 人事課 係長

人財育成

<人財> 私たちは、何よりも当社で働くすべての社員が「財産」「宝物」であるという認識のもと、積極的に「人財」という表現を使っています。

当社の人財育成について



人財育成の「3本の柱」

私たちは、社員一人ひとりの成長が会社の持続的な成長につながり、また会社の未来を創っていく大切な「人財」であると考えています。社員一人ひとりが自身の強みを活かしつつ着実に成長でき、挑戦を続けながら輝いていけるよう、さまざまな研修を実施しています。あわせて、日々の職場内での教育(OJT)はもちろんのこと、自己啓発支援を充実させることにも努めています。

OJT(仕事を通じた教育)

社員一人ひとりの素養や職務遂行能力に合わせ、日常の仕事を通じて必要な知識・技能・態度を指導・育成し、成長へつなげています。計画的で効果的なOJTの構築にむけて取り組んでいます。

Off-JT(集合教育)

各階層(役職)に応じた研修や組織の課題解決に力点をおいた研修、仕事の専門性を高めるための研修(職能別研修)を積極的に実施しているほか、今後は新規事業への対応にそなえ、より高度な能力習得をみすえた研修をめざしています。



<近年実施した研修>

社内指導者養成研修、CS(お客様満足)推進向けた研修、目標設定する力を養う研修、経営基礎能力養成研修 等

自己啓発支援(社員自らのチャレンジの後押し)

自ら学び能力を高めていくことは成長するうえで最も重要であり、自身の能力開発に向けて意欲的に努力する社員を支援する制度を設けています。

働きがいの向上に向けた取組み

社員一人ひとりがそれぞれの強みを發揮しながら、働きがいをもって仕事にまい進し、着実に成長を積み重ねながらキャリアを形成することができる環境づくりに努めています。

ダイバーシティ(多様性)推進

多様な人財が活躍できる環境づくりをめざした人財育成取り組み(女性活躍推進に向けた研修等)を進めています。

チャレンジ風土の醸成

全社員がステップアップに向けてチャレンジできるしくみとして、公募試験により受講者を選抜する「選抜型研修」を設けています。

ワークライフバランス・福利厚生

ワークライフバランス

社員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭等との両立を図れ、健康で豊かな生活ができるよう、各種制度やサポート体制を取り揃えています。

フレックスタイム制度

仕事の状況により出社時間や退社時間を自分で調整することができます。この制度を活用することにより、社員一人ひとりがライフスタイルに合わせ柔軟に働くことができ、ワークライフバランスを取りながら活き活きとした働き方を実現できます。

育児支援

子どもが3歳になるまで育児休職を取得でき、また時短勤務制度(6時間労働)も小学校入学まで利用しながら働くことができます。子育てと仕事を両立しつつ、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

福利厚生制度 その他

社員が安心して働く事ができる職場環境をめざし、社内アンケート調査の実施や、定期的な福利厚生制度の見直しを行い、柔軟に対応しています。

ジェイアールウエスト俱乐部(会員制福利厚生サービス)

豊富な福利厚生メニューから自由に利用できる割引サービスや毎年付与されるポイント内でさまざまなメニューの費用の補助を受けられるカフテリアプランもあります。

※当社がJR西日本グループに代理店として展開しています。

家族サポートのための休暇

家族の通院・入退院の付添いや介護(無制限)、学校行事などへの参加のための休暇制度です。

子どもの成長に関する支援

子どものいる社員のために、子ども扶養手当や育児教育支援金制度を設けています。

再就職登録制度

結婚や出産、介護などの理由で退職した社員が、退職後8年以内であれば正社員として復帰できる制度です。

資格取得支援制度

社員一人ひとりの能力・知識・技術の向上をめざし、免許・資格の取得を奨励する制度です。

優秀社員表彰

年度で特に優秀な成績をおさめた社員に贈られます。

退職金制度

評価や勤続年数に応じた退職金を支給します。

周りの方々がフォローしてくれるので、
働きやすい職場だと実感しています。

金澤 静香
梅田セールスセンター 課員
2012年入社



産休・育児休職に入るときだけでなく、復職するときもスムーズに対応していただけたので、とても安心しました。また、子どもの体調不良などで急な休み・早退となる際も、周りの方々がフォローしてくださる環境が整っており、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場です。