

新しい人材戦略の策定及び人事・賃金制度の改正について

当社は、「JR九州グループ中期経営計画 2022-2024」の達成、「2030年長期ビジョン」及び「あるべき姿」の実現に向けて基盤となる「人づくり」を推進するため、新しい人材戦略を策定しました。その一環として、本日、基本給の引き上げや採用区分によらない昇進制度等を内容とする人事・賃金制度の改正について、労働組合に提案しました。

なお、本改正による人事・賃金制度は2024年4月1日から実施するもので、これにより1人あたりの賃金は2022年度と比較し平均11.8%程度上昇する見込みです。

1 新しい人材戦略の策定

(1) 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

(2) 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！
- 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！
- 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！
- 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！

2 人事・賃金制度の主な改正点

○ 賃金水準の見直し等による人材の確保・獲得

・ 基本給の引き上げ

- 年令に応じて 20,000 円から 30,000 円の引き上げ

大卒の初任給（手当を除く）	： 182,200 円（総合職）	→ 212,200 円
大学院卒の初任給（手当を除く）	： 196,800 円（総合職）	→ 226,800 円

・ 多様な人材の確保・獲得

- 経験者採用、リターン雇用の拡大

○ 人材の早期抜てき、メリハリのある昇給・期末手当（ボーナス）による意欲と能力のある社員の活躍推進

・ 採用区分によらない人事運用

- 採用区分（総合職・専門職）の撤廃とあわせ、学歴や採用区分にかかわらず能力や意欲に応じて昇進の機会を提供

・ 高度専門人材の活用

- 高度な専門的能力を有する人材※を評価・処遇する制度の新設

※ 市場価値の高い専門的能力により、JR 九州グループの成長に大きく貢献する人材

・ メリハリのある昇給・期末手当

- 人事評価に応じた昇給額及び期末手当の増額率の幅を拡大
- 55 才以降の社員に勤務成績に応じた昇給を導入

○ 子育て支援や多様な働き方の提供を通じた社員の働きがいの向上

・ 手当等の整理・見直し

- 24 才未満の子に対する扶養手当を増額

24 才未満の子：4,500 円→10,000 円、配偶者：15,000 円 → 10,000 円

- 出産祝金を増額

一律 1 万円 → 第 1 子 30 万円、第 2 子 40 万円、第 3 子以降 50 万円

- 都市手当※の見直しとして、福岡市・北九州市等に勤務する社員に対する支給は廃止（東京都・大阪府等は存置）

※ 指定する地域に勤務する社員に対して支給

・ 就業エリアを限定する制度の新設

- 育児や介護等のライフステージに合わせて、就業するエリアが選択可能

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