

5. 無限の可能性の追求 (3)

はばたく 人を伸ばし、人を活かす企業風土づくり

社員一人ひとりの成長なくして、グループの成長はありません。特に、サービス業である当社グループにおいては、お客さまに最も近いところにいる現場第一線の社員の力が大変重要です。仕事を通じて自己の成長とやりがいを実感できるよう、意欲ある社員が活躍・挑戦できる場を数多くつくとともに、「まず、やってみよう」という挑戦を尊ぶ風を築きます。加えて、技術革新や海外鉄道プロジェクトへの参画などを通じ、他の業界や世界に広く関心を持つ、外に開かれた企業風土の構築と幅広い視野を持った人材の育成をめざします。また、激しい経営環境の変化に対応し、成長分野に経営資源を投入できるよう、利益を確実に創出し続ける、筋肉質で俊敏な経営体質を創り上げます。

① 社員の活躍・挑戦の場の拡大

(社員の意欲に応える機会の拡大)

2012年度より導入した新たな人事賃金制度の定着に加え、応募型のプロジェクト・研修の設定や社外との積極的な人材交流など、社員の意欲に応える機会を増やすことにより、人材を広く発掘し、社員一人ひとりが持つ多くの可能性を積極的に引き出します。

(ダイバーシティの推進)

女性や障がい者が活躍できる環境整備を引き続き進めるとともに、海外事業の展開や訪日観光客の増加を踏まえ、外国人の採用に積極的に取り組みます。

(技術・技能の継承と技術革新をリードする人材の育成)

今後10年間で急速に世代交代が進展することを踏まえ、技術・技能継承をスピードアップするとともに、効率的かつ効果的に習得できる機会を増やします。加えて、これからの各職場の核となる中堅社員の育成強化に努めます。

また、「技術アカデミー」の活用や、社外の研究機関・他企業等との人材交流・共同研究の推進などにより、グループの技術革新をリードする人材の育成に取り組みます。

(グローバル人材の育成)

海外鉄道プロジェクトでのOJTや、短期・長期の海外留学、公的機関や他企業でのビジネス経験などをメニューとした「グローバル人材育成プログラム Ever Onward」をスタートさせ、グローバル人材を計画的に育成します。



② 企業風土改革 ～ワークスタイル改革、 組織運営の効率化～

(一体感のあるグループ経営の推進)

個々のグループ会社が役割・使命の達成に向け、自らの判断でその強みを最大限に発揮していく「水平分業」と、各社が連携し、グループ発展のために何ができるのかを常に考え行動する「全体最適」の2つの理念を徹底し、グループ価値の向上をめざします。オペレーションにおける自由度の確保と責任の明確化を図るとともに、グループ共通の情報インフラの整備や積極的な人材交流により、一体感のあるグループ経営を推進します。

(スピード感ある企業経営)

お客さま・地域の皆さまにより近いところで、よりタイムリーに経営判断ができるよう、本社・支社・現業機関の役割を見直します。

(企画部門の「ワークスタイル改革」)

企画部門において、ペーパーレス化や、イントラネットの刷新、就業箇所を選ばない勤務スタイルの実現など、「ワークスタイル改革」を進め、さらなる能力の発揮と効率的な業務体制を確立します。

③ 筋肉質で俊敏な経営体質の確立

(企業価値向上に資するキャッシュ・フロー政策)

引き続き、営業キャッシュ・フローの増加を重視する経営を進め、持続的成長の実現及び事業基盤の強化等に必要となる投資を推進します。また、株主還元については、総還元性向33%を新たな目標とし、安定的な配当の実施と柔軟な自己株式の取得に取り組みます。さらに、健全な財務体質の実現に向けて、2020年代中に連結有利子負債残高を3兆円(2011年度末時点：3兆3,402億円)とすることをめざし、債務削減を着実に進めます。

(戦略的ダウンサイジング)

持続的成長を果たしていくため、筋肉質で俊敏な経営体質を創り上げます。低稼働設備の撤去や設備のスリム化、輸送動向を踏まえた輸送力の適正化など、戦略的な観点からダウンサイジングを進めます。

