



「自立」と「成長」を支える人材の育成

基本的な考え方

NEXCO西日本グループが将来にわたって100%の安全・安心と円滑で快適な高速道路サービスを提供し続けていくために、社員一人ひとりが仕事を通じて自律的に成長していくとともに、組織・会社が常に自己変革し続けていく必要があります。

そうした環境を整えるため、人事制度の構築に取り組んでいます。

1 キャリアマネジメントの取り組み

「キャリア自律」の志向を促し、人材育成を柱とした人事制度の構築に取り組んでいます

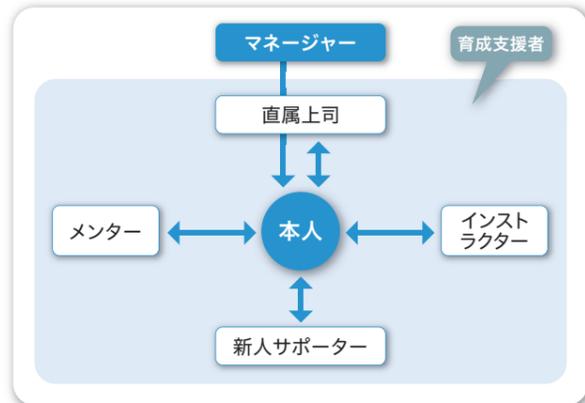
NEXCO西日本グループが将来にわたって使命を果たし、国民の皆さまから信頼し続けられる企業であるために、現場主義に徹した自律型人材を育成し、現場力・組織力を強化、自己変革し続ける組織を目指して、「めざす人材像」を明らかにし、「キャリアロードマップ」を策定しています。これにより、社員が自己の価値観と会社の価値観との整合を図りながら、自律的に成長していくという「キャリア自律」の志向を促すとともに、社員一人ひとりが自らの手で「自立」と「成長」を達成するため、人材育成を柱とした人事制度の構築に取り組み、社員を支援しています。

めざす人材像

私たちは、「100%の安全・安心」を追求し、円滑で快適な高速道路サービスを提供するために、『現場主義に徹して、自ら考え行動し、自己変革し続けるプロフェッショナルな人材』をめざします。

「教育研修体系図」のイメージ

OJT体系



2 社員の成長、人材育成の支援

OJT※を通じた能力開発計画を自ら考え実践につなげるための支援をしています

自律型人材の育成や自己変革組織を実現するため、「社員の成長、人材育成」、「リーダーシップ・マネジメント力強化」、「組織力・現場力強化」の3つを柱とした人事制度の構築に取り組んでいます。

「社員の成長、人材育成」の取り組みのひとつとして、社員一人ひとりが現時点における自身の能力レベルをただしく認識するための「能力成長度診断」を実施しています。自身の能力レベルに対する認識を促すことで、今後のOJTを通じた能力開発計画を自ら考え、具体的な行動として実践につなげることを支援しています。

また、育成制度を評価制度と切り離し、「人材育成は全員で支援する」という考えのもと、育成支援体制を構築しました。

※ OJT(On-the-Job Training)：職場内において、管理監督者の責任のもとで行われる教育訓練全般。

能力成長度診断	社員の成長に必要と考えられる能力を定義した「基盤力」「専門力」に基づき、各階層において期待される能力レベルに対する成長度合いを診断
---------	---

組織への貢献を考えることで全体最適や他者支援などの意識を高めています

組織の業績に対する生産性や重要な経営課題等についての成果および取り組み状況を評価する「組織評価」と、社員個人の目標達成にとどまらず、自身の一年間の業績が所属する組織や会社の目標や使命などに、「どのように貢献できるのか？」を考え、全体最適や他者支援などの意識を強化するための「貢献度評価」の2本を柱とする評価制度を導入しています。

評価制度

組織評価	組織に対する生産性及び重要な経営課題等についての成果および取り組み状況を評価
貢献度評価	会社の業績に直結する所属組織の目標達成やパフォーマンスの向上に対し、社員個人がどれだけ貢献したかを評価

技術力・専門力を高め社会に貢献する取り組みを行っています

当社グループでは、さらなる「100%の安全・安心」の追求、「道路構造物の老朽化への対応」を目指して、道路管理を支える人材育成のための研修を行っています。

2014年度は、構造物等の点検から診断までのプロセスを実体験できる研修や、各種の非破壊検査機器を使用した体験型の研修など、実践的な教育を通じて、信頼性の高い道路管理を行うため、研修プログラムの充実を図っています。

また、外部機関が主催する学会・委員会などへ積極的な参加を社員に促すことで、当社グループの技術力・専門力をういて各種問題の解決に寄与し、社会に貢献しています。

実施を予定している研修

分野	目的	研修内容
橋梁	基礎知識の習得や点検・調査・検査技術の取得	実構造物の活用により、過去の技術の特徴や、現在の鉄筋配筋の現状を解説 実構造物の活用により、損傷メカニズム、点検・調査のポイントを解説 実構造物の活用により、打音点検や非破壊検査などを体験実習
舗装	基礎知識の取得や点検・調査技術の習得	実構造物の活用により、目視点検や非破壊の調査などを体験実習
土工	基礎知識の取得や点検・試験技術の習得	実構造物の活用により、目視点検や荷重試験などを体験実習
ETC設備	設備構成や障害対応の知識の習得	シミュレーターの活用により、各設備の構成や役割を解説、障害対応を体験実習
料金收受	機械構成や操作方法、障害対応の知識の習得	シミュレーターの活用により、各機械の操作方法を解説、動作検証や障害対応を体験実習

企業価値向上のため、各種制度を導入し公的資格の取得を奨励・支援しています

当社では、社員の資格取得を奨励・支援することは、企業価値の向上につながると考えています。このため、スキル・知識・技術の向上に役立つ国家・民間資格の取得を促し、高度な専門能力を持つ人材を育成するために、「資格取得支援制度」を導入しています。

資格取得支援制度による資格取得者(2013年度)

資格名称	合格者	資格名称	合格者
安全運転管理者	28	衛生管理者(第2種)	3
火薬類取扱保安責任者	2	危険物取扱者	9
技術士	11	技術士補	5
工事担任者	1	整備管理者	2
普通自動車運転免許	1	防火管理者	6
陸上特殊無線技士(1級)	10	1級土木施工管理技士	4
防災士	61	宅地建物取引主任者	3
その他	49		

グローバル化の中で活躍できる、広い知識・高度な知識を持つ社員を育成しています

当社では、複雑・高度化する専門的知識・技能の習得や、グローバルな視野で海外事業の発展に寄与する人材の育成を目的とした「国内留学制度」「海外留学制度」を導入しています。

2013年度の国内留学者数は4人、海外留学者数は2人(米国1人、英国1人)です。

人物像に重きを置いた採用選考を実施しています

「自立」と「成長」を積極的に担う多才な人材を確保するため、当社グループが求める才能、人材像をより明確に定義した採用選考活動を実施しています。

また、2013年度入社採用活動からは、「NEXCO西日本グループ合同企業説明会」を開催し、グループ全体で幅広く人材を募集・採用しています。2014年度の新入社員は77人(男性59人、女性18人)※です。

※ 集計範囲：NEXCO西日本

会社の求める人材

- ① 目的意識や信念を持って活動する人材
- ② チームワーク志向と使命感、熱い思いを持った人材
- ③ 旺盛な好奇心・探究心、向上心、チャレンジ精神を持った人材
- ④ 地域社会への貢献に意欲ある人材
- ⑤ 他人の痛みを感じ、弱者への思いやりを行動に移せる人材

社員コメント

NEXCO西日本

手厚い新人研修やフォロー制度のおかげで安心して業務に取り組んでいます



四国支社
保全サービス事業部
管理課
石井 秀和

入社後の新入社員研修は思っていた以上に手厚く、役に立ちました。現在の部署の業務に直接関わる研修があったおかげで、配属後はスムーズに業務に就けましたし、モチベーションコントロール研修も印象に残っています。

研修の終了後も、指導役の先輩社員が付いてくれる「トレーナー・サポーター制度」があり、わかりやすい資料の作成方法などを教わったり、業務上の相談にも乗ってもらえたことは、心強く感じました。部署でスキル・知識を磨き、いずれは新事業に関わる業務に携われたらと思っています。

社員が能力を最大限発揮できる 人材配置に努めています

社員の自律的なキャリア形成に対する支援や適材適所への人員配置施策としては、「社内人材公募制度」「社内希望異動制度」を導入しています。

また、NEXCO西日本の専門分野の人材育成による会社の成長発展と社員のモチベーション向上のために「専門職制度」を導入しています。2013年度末現在、技術本部や建設事業本部において、業務改善やノウハウの蓄積活用などの特定業務に5人が従事しています。

主な人事制度

社内人材公募制度	新規事業を企画・開発する場合などに、全社的に人材を公募することで、意欲ある人材を登用する
社内希望異動制度	一定の基準を満たした社員が自ら希望する部署への異動を申請することができる
専門職制度	高度化・専門化する分野で指導的役割を担う人材の育成を目的として、特定の業務に専念する社員を指定する

3 ダイバーシティの推進

意識と能力のある社員が力を発揮できる 組織づくりを目指しています

当社では、意欲と能力のある社員が持てる力を最大限発揮し、成長し続ける企業風土の確立に向け、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めています。

女性の就業継続やキャリアアップの支援、定年退職者や障がい者雇用の推進などに努めています。

女性の就業継続とキャリアアップを支援する 取り組みを進めています

当社では、女性社員の活躍促進のために女性総合職社員の積極的な採用・登用を進め、多様な視点を会社に取り入れることで組織の活性化を図っています。

女性の活躍促進を検討するエンジン役として、女性社員で構成する「ウィメンズネットワーク」を本社、支社



ウィメンズネットワーク
会議の様子

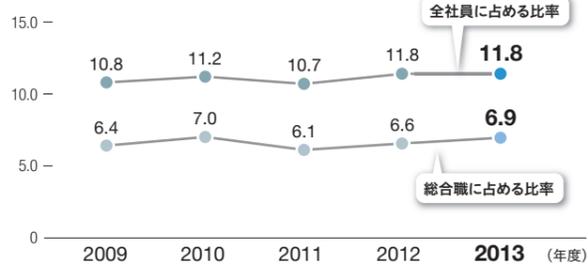
に設置し、取り組むべき課題の抽出と解決策の検討や女性同士のネットワークづくりを始めました。

今後は、性別による固定的な役割分担意識、管理職のマネジメント、女性のキャリア自律に対する意識などの改善について議論を進めていきます。

新入社員における女性比率の推移*



女性社員比率の推移*(単位:%)



* 集計範囲: NEXCO西日本

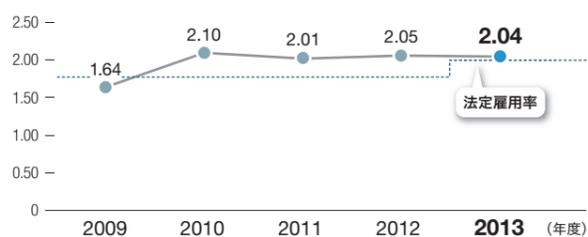
定年退職者に活躍の機会を提供しています

定年退職者のキャリアを活かし、働きがいを持って活躍できる機会と場を拡大するため、再雇用制度を導入しています。2013年度は、当社の定年退職者のうち、継続雇用希望者15人全員を再雇用しました。

障がい者が働きやすい職場づくりに 取り組んでいます

当社グループでは、障がい者が自立し、社会参加できるように、障がい者の採用を継続的に行っています。

障がい者雇用率の推移*(単位:%)



* 集計範囲: NEXCO西日本

(注) 2013年度から、法定雇用率は2.0%に変更されました。

また、職場環境に関して、バリアフリー化などのハード面と健康相談などのソフト面の両面で、障がい者が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

当社の2014年3月現在の障がい者雇用率は2.04% (50人)です。

4 ワークライフ・インテグレーションの推進

仕事と個人生活の相乗効果に向けた 制度改革を推進しています

社員一人ひとりがそれぞれの人生観・価値観を持つことによって個人生活(ライフ)が充実すれば、仕事(ワーク)においてもその相乗効果(ワークライフ・インテグレーション)が生まれ自己の能力を最大限に発揮することが可能となります。このため当社では、ワークライフ・インテグレーションを高めるための各種制度の整備を推進しています。

また、2012年度には、観光庁が提唱・推進する「ポジティブ・オフ運動」に参加し、「ポジティブ休暇」を導入しました。これは、社員が1年を通じていつでも連続休暇を取得できるよう、例えば金曜や月曜に休暇を取得することで土日と合わせて連休とし、外出や旅行に出かけやすい環境を提供するというもので、年間7日間取得できます。

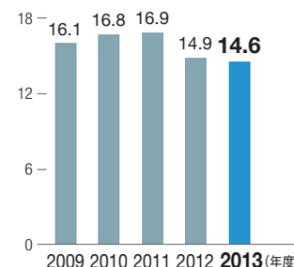
妊娠・育児に関する支援制度

妊娠中または出産後の女性社員の健康診査	妊娠中または出産後1年以内の女性社員は、1日の勤務時間の範囲で、保健指導または健康診査を受診することができる
育児時間	社員は、1歳に満たない子を養育するため必要がある時は、1日2回各30分の育児時間を取得することができる

各種休暇制度

育児休業制度	子どもが3歳に達するまで取得可
介護休業制度	配偶者、子、父母などを介護するため6か月以内取得可
特別休暇	産前産後休暇、配偶者出産に伴う子の養育休暇、子の看護休暇、ボランティア休暇など

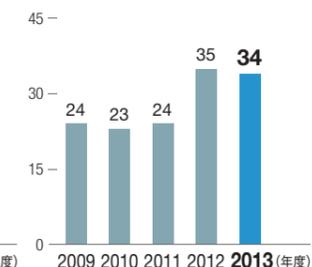
有給休暇取得実績*(単位:日)



(注) 対象・集計範囲はいずれも、NEXCO西日本

* 2009年度～2012年度は年次有給休暇および夏季特別休暇の日数を、2013年度は年次有給休暇およびポジティブ休暇の日数を合算しています。

育児休業取得実績(単位:人)



気軽に、安心して相談できる体制で 社員のメンタルヘルスケアに配慮しています

当社では、社員のメンタル疾患の未然防止・心の健康増進と早期発見・早期治療のため、2013年度より全社員を対象とした「メンタルヘルスチェック」を実施しています。

また、相談体制として、心理相談員を医務室に配置し、気軽に相談できる体制を整えるとともに、社員のプライバシー保護の観点から、外部機関による面接や電話でのカウンセリングも受けられるようにしています。

このほか、本社・各支社への医務室の設置、産業医・看護師による健康相談、人間ドックの利用補助や健康保険組合の各種保険事業など、社員の身体面の健康管理にも配慮しています。

5 労使関係

常に社員とのコミュニケーションを大事にしています

会社の継続的な発展のためには、労使相互の信頼関係の維持・向上と価値観の共有が重要と考えます。

当社では、労働組合との間で、社員の処遇や福利厚生に関するテーマに加え、「企業価値の向上」や「ワークライフ・インテグレーションの推進」等の幅広いテーマについて議論するとともに、労使協議会等の場を活用して情報提供や意見交換を行うなど、常に社員とのコミュニケーションを図っています。

社員コメント

NEXCO西日本

周囲の理解とサポートに感謝しながら 仕事と子育てに充実した日々を送っています



中国支社
保全サービス事業部
保全第一課
鯉淵 智子

子どもを2人出産し、計3年間の育児休暇を経て復職したばかりです。育休の利用者は増えてきており、上司に妊娠の報告をした際は2回とも理解ある前向きな話をいただけ、迷わず取得を選択できました。出産直後は育児に専念したいという願望も芽生えましたが、子どもの成長とともに職場復帰への想いが強くなりました。職場に戻った今、帰宅後は家事や育児が大忙しですが、毎日がとても充実しており、周囲の理解やサポートに感謝しています。休職中、特に不安はありませんでしたが、休職者が閲覧できる専用サイトなどがあればもっといいと思います。