



# グループ社員

## 人材の育成

### 人材育成の考え方

実践力を備えた高速道路事業のプロフェッショナルの育成

#### グループ社員一人ひとりの成長を支援します

当社グループでは、実際の業務におけるOJTや階層別・専門分野別の幅広い研修を通じて、知識・能力を高め、社員の自律的な成長を支援するとともに、グループ会社間における人材交流も実施しながら、より実践力を備えた人材の育成に努めています。



階層別研修の様子

#### 専門技術力を有する人材を継続的に育成します

当社では、『現場力』の向上を図るため、過去からの技術の変遷や先端技術を学ぶ場として、茨木技術研修センター（I-TR）<sup>アイトレ</sup>を開設しています。この研修センターでは、劣化損傷した橋梁の実物などを設置し、主に「体験型研修」を実施しています。そのほかにも、ETC等の模擬環境を整備し、故障対応や接客対応などの実践的な研修も実施しています。



熊本地震被災部材を使った研修の様子

ここで学んだ社員が、やがて高速道路事業のプロフェッショナルに成長していくことをめざし、人材の育成に取り組んでいます。

## ダイバーシティ推進

### 違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ

全社員が“仕事も生活も”充実できる環境を整備しています

当社では、社員一人ひとりの“違い”を尊重し、個人が持つ力を100%発揮できる組織づくりに取り組んでいます。

特に、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が選べるよう、2019年に導入した時差出勤制度に加えて、新たにテレワーク制度を導入することで、社員のさらなる活躍を支援しています。

### TOPICS

#### 社員の声を取り入れた両立支援制度の整備

全社員を対象に行ったダイバーシティアンケートの声をもとに、育児・介護と仕事の両立支援制度等の整備に取り組んでいます。

#### 育児関係制度

制度	妊娠	出産	3歳	小学校入学	小学校3年生修了
直属の上司による両立支援面談（妊娠期・休暇前・復帰前後）	〇	〇	〇	〇	〇
育児休業	〇	〇	〇	〇	〇
部分休業（1日最大2時間までの休業）	〇	〇	〇	〇	〇
子の看護休暇（5日・2人以上は10日/年度）	〇	〇	〇	〇	〇

#### 介護関係制度

制度	介護開始	通算184日	3年
介護休業（3回まで分割取得可）	〇	〇	〇
介護短時間勤務（1日最大2時間までの休業）	〇	〇	〇

## グループ会社の業務改善の取り組み

### USIMPACT（略称：アスインプクト）の導入 高速道路上での作業の安全性向上に取り組んでいます

“わき見運転”や“居眠り運転”が原因で、高速道路上での作業中に車両と作業員が接触する事故が頻発しています。

この対策として、超音波を利用した「アスインプクト」を順次導入しています。

「アスインプクト」は、直進性があり指向性の強い超音波を一定範囲に照射し、照射範囲にさしかかった車両に超音波がぶつかることで、運転手の耳に警告音が聞こえる仕組みになっており、前方作業の注意喚起が可能となります。

2020年度からグループ会社で行う工事規制での展開を進め、以後導入の拡大を図ることで作業の安全性の向上に取り組んでいきます。



### 業務研究発表会の開催

グループの技術力向上や業務改善に取り組んでいます

当社グループ専門技術者の育成と技術力向上、業務改善の促進を目的としたNEXCO西日本グループ業務研究発表会を開催しています。発表された内容については、ルール化やマニュアルに取り込む等フォローアップを行い、グループ一体となって技術力向上や業務改善に取り組んでいます。

【技術研究部門】 最優秀賞	橋梁修繕計画策定ツールと個別変状判定支援システムの開発
【業務改善部門】 最優秀賞	工事管理におけるICT技術を活用した生産性向上の取組み



表彰式の様子

### CS推進大会の開催

グループ会社全体でCS向上に取り組んでいます

当社グループ社員は、高速道路の安全・安心・快適を常に意識して、常にお客さまが“どのように考えられ”“当たり前のように”ご利用いただけるかを念頭に業務に励んでいます。

そういった意識浸透の結果、積極的なCS推進行動により、多くのお褒めの言葉をいただいています。

また、CSに関する模範的な取り組みをグループ全体で共有する機会としてCS推進大会を開催し、さらなるCS意識の醸成に取り組んでいます。



表彰式の様子