

# グループ社員

**WEB** はウェブサイトのみに掲載している記事を示しています。

## 人材の育成

### 人材育成の考え方

#### キャリアマネジメントの取り組み

- ▶ 社員のキャリア・能力開発を支援する人事制度の構築に取り組んでいます **WEB**
- ▶ 目指す人材像 **WEB**

#### グループ社員の成長支援

- ▶ NEXCO西日本グループの使命を担っているグループ社員一人ひとりの成長を支援します

#### 資格取得の支援

- ▶ 公的資格の取得を奨励・支援しています **WEB**

#### 採用選考

- ▶ 人物像に重きを置いた採用選考を実施しています **WEB**

#### 研修制度

- ▶ 技術力・専門力を高めるための研修を行っています **WEB**
- ▶ アイトレをリニューアルオープンしました

## 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



#### ダイバーシティ推進の考え方

- ▶ 全社員が“仕事も生活も”充実できる環境を整備
- ▶ 女性社員の活躍を支援 [WEB](#)
- ▶ 社内外ネットワーク構築とキャリア自律意識向上 [WEB](#)

#### 仕事と家庭の両立支援

- ▶ “仕事も生活も充実”できる制度を構築
- ▶ 社員の声を取り入れた仕事と生活の両立支援制度の拡充 [WEB](#)
- ▶ 休暇のさらなる取得促進 [WEB](#)

#### 障がい者の雇用促進

- ▶ 障がい者が働きやすい職場づくりに取り組んでいます [WEB](#)

#### 定年後再雇用制度

- ▶ 定年退職者に活躍の機会を提供しています [WEB](#)

## 働き方改革

### 働き方改革への取り組み



#### 働き方改革の考え方

- ▶ 働き方改革を通じて生産性を向上させるべく、会社と社員が一体となって取り組んでいます [WEB](#)

#### 具体的な取り組み策

- ▶ 社員の健康管理の強化 [WEB](#)
- ▶ こころの健康診断“ストレスチェック”の実施 [WEB](#)
- ▶ 安心して働ける職場環境づくり [WEB](#)

## 業務改善に対する取り組み

### 業務の安全性向上

#### 簡易路面調査システムの開発

- ▶ 安全・安心な舗装路面の確保に向けて取り組んでいます **WEB**

#### 高速道路上での作業の安全性向上

- ▶ ロボアローの開発
- ▶ ロボコーンの開発 **WEB**

### グループの技術力向上と業務の効率化

#### 女性技術者会議の開催

- ▶ 女性技術者会議を開催しています **WEB**

#### SAPA接客コンテスト

- ▶ 接客コンテストを2019年3月に開催

#### 業務研究発表会

- ▶ 業務研究発表会の実施

# 人材育成の考え方

## キャリアマネジメントの取り組み

### 社員のキャリア・能力開発を支援する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、「100%の安全・安心」を追求するとともに、円滑で快適な高速道路サービスを提供し、国民の皆さまから信頼される企業であるためには、現場主義に徹した自律型人材を育成する必要があります。

そこで、社員の成長と会社の成長をつなぐための人材育成指針として「目指す人材像」を設定し、その実現に向けたキャリア・能力開発支援を柱とした人事制度の構築に取り組んでいます。

#### 目指す人材像

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。

## グループ社員の成長支援

### NEXCO西日本グループの使命を担っている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、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。

若年層のうちは、幅広く業務の全般を学び、OJT※を通じて自ら目的意識を持って考え行動する「自律型人材」への成長を促すとともに、グループ理念である「高速道路の安全・安心を最優先に、お客さまの満足度を高める」ため、グループ会社間における人事交流を実施し、実践力を備えた人材の育成に努めています。

※ 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。

## 資格取得の支援

### 公的資格の取得を奨励・支援しています

NEXCO西日本では、業務に密接（直結・有益）する資格の取得を奨励・支援するため「資格取得支援制度」を導入し、受験費用の補助や報奨金の支給などを行っています。

#### ▼資格取得支援制度による資格取得例

技術士、防災士、コンクリート診断士・宅地建物取引士、建築士・危険物取扱者など多数

### 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、大阪、広島、高松、福岡、東京で会社説明会を実施し、先輩社員との座談会を通じて、当社グループの使命や実際に働く社員の想いを伝える取り組みを行っています。2019年度の新入社員は138人（男性102人、女性36人）※です。

※集計範囲：NEXCO西日本

#### NEXCO西日本が採用に当たって求める人材

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

### 技術力・専門力を高めるための研修を行っています

保全事業の高度化・効率化、新規建設事業や大規模更新・修繕事業など、着実な事業実施を支える技術者をサポートすべく、茨木技術研修センター（I-TR＝アイトレ）を活用し、計画設計・建設・維持補修・更新など一連の高速道路事業に関わる技術研修を通年実施し、グループ会社社員も含めた技術力の向上や専門技術者の育成に取り組んでいます。

I-TRでは、劣化した実構造物やETC設備・料金機械設備など様々な「実物」を設置しており、体験実習を行うことで理解度の向上を図っています。

研修内容は、社内外の情勢等により求められる高速道路技術の変化に対応すべく随時見直しを行っており、昨今では、工事安全管理、点検診断技術、リニューアル技術、耐震補強技術などに関する研修の充実を図っています。

また、これら研修実施に加えて、学協会や外部機関が主催する学会や委員会等へ社員の積極的な参画を促しています。

#### ▼I-TRで実施している主な研修

分野	目的	研修内容
橋梁	建設基礎技術の習得、点検・診断・補修・更新など保全技術の習得	実構造物や実物教材の活用により、技術変遷や劣化メカニズム、長期保全のポイントなどを解説 打音点検や非破壊検査などを体験実習
舗装		実構造物や実物教材の活用により、舗装構成の理解や点検・補修工事での留意事項などを体験実習
土工		実験装置や実物教材の活用により、斜面安定の理解や荷重試験などを体験実習
工事安全管理	工事中重大事故リスクマネジメントの習得	足場や安全装具など実物教材の活用により、工事中安全の基礎を解説 重大事故アセスメントなどを体験実習
特定更新	専門知識の習得、技術的課題の把握と課題解決能力の向上	実構造物の活用により、劣化メカニズムや床版取り替え技術を解説
点検・診断		実構造物の活用により、点検・診断技術を解説し、体験実習
ETC設備	設備構成の知識や障害対応の習得	実物シミュレーターの活用により、各機械の操作方法を解説、障害対応を体験実習
料金徴収		実物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



実構造物を活用した打音点検



auto CIMA Systemによる撮影・診断

## アイトレをリニューアルオープンしました

アイトレ

茨木技術研修センター（I-TR）は改修工事を行い、2018年12月にリニューアルオープンしました。リニューアル工事により講義室を増設するとともに、研修教材として、熊本地震被災物など新たに約70体の研修供試体を設置したり、工事安全の重要性を再認識する場として安全啓発コーナーを整備しました。

「現場力」を高め、プロフェッショナルへの成長を促す「体験型研修」を実施するため、新しいI-TRを活用していきます。



熊本地震被災部材を使った研修の様子

# 違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ

## ダイバーシティ推進の考え方

### 全社員が“仕事も生活も”充実できる環境を整備

NEXCO西日本では、社員一人ひとりの“違い”を尊重し、「多様な意見」に耳を傾け取り入れることを大切にしています。

違いを持つ社員一人ひとりが自律・成長し、個々の力を100%発揮して活躍できる環境を整備することで、会社を取り巻く様々な環境変化にしなやかに対応できる組織づくりに取り組んでいます。

### 違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ



### ダイバーシティ推進ビジョン

### 女性社員の活躍を支援

長年培われた男性中心の働き方を見直し、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画をもとに、「採用」「育成」「環境整備」の各側面から女性社員がより活躍できるよう支援を行っています。

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（抜粋）

<目標> 平成28年4月1日～平成33年3月31日

1. 新規採用に占める女性の割合を30%以上に拡大する
2. 社員のキャリア形成支援を図る
3. あらゆる社員が働きやすく活躍できる環境を構築する

### ▼女性社員の比率（NEXCO西日本）





## 社内外ネットワーク構築とキャリア自律意識向上

社内外のネットワークを構築するとともに、キャリア自律意識の向上を図るため、女性を対象とした社外研修への派遣やキャリア面談などを行っています。

## 妊娠・出産・育児と仕事の両立支援面談

妊娠や出産という女性ならではのライフイベントと仕事の両立を支援するため、妊娠時、産前休暇前、職場復帰前、職場復帰後に面談を行い、妊娠期の働き方や休暇からのスムーズな復帰、仕事と育児の両立といった各段階において、それぞれの社員に必要なサポートを行っています。

## 仕事と家庭の両立支援

### “仕事も生活も充実”できる制度を構築

「ワーク・ライフ・インテグレーション」<sup>1</sup>とは、会社の仕事（ワーク）と個人の生活（ライフ）を別々に捉えるのではなく、“仕事も生活も人生の一部”として統合（インテグレート）して考え、両者の充実を求める働き方です。

社員が仕事も生活も充実させ、両者の相乗効果でより活躍できるよう、両立支援制度の充実や休暇の取得促進に取り組んでいます。

### 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（抜粋）

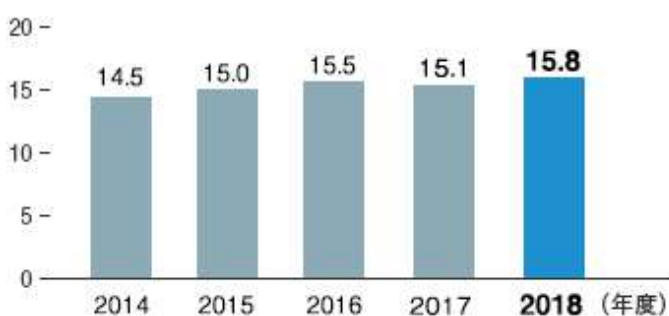
＜計画期間＞平成29年4月1日から平成32年3月31日まで

目標1 男性育児休業対象者に対し、育児関係制度等の周知を行うとともに、育児休業等の取得を促すことで、計画期間中の男性育児休業取得率8%を目指す。

目標2 働きやすい職場環境整備のため、両立支援に資する制度等の拡充を図る。

目標3 社員のワークとライフの充実に向け、休暇の取得促進等を図る。

### ▼有給休暇取得実績（単位：日）



### ▼育児休業取得実績（単位：人）



## 社員の声を取り入れた仕事と生活の両立支援制度の拡充

全社員を対象に行ったダイバーシティアンケート結果を踏まえ、2019年4月に育児部分休業（短時間勤務）と子の看護休暇の対象となる子の年齢を拡大、介護短時間勤務の取得日数の拡大や時差出勤制度の導入など、さらなる両立支援制度の拡充に取り組んでいます。

### 育児関係制度

凡例 ■ 2019年4月から拡大

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

### 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）	■	■	■
介護短時間勤務（1日最大2時間までの休業）	■	■	■

## 休暇のさらなる取得促進

各社員の事情に応じて自由に休暇を確立できる制度にするため、2019年4月からポジティブ休暇（1年を通じて連続休暇を分散できる特別休暇）の連続取得要件を撤廃し、計画的に取得する年休5日とあわせて「ワークライフバランス休暇」として完全取得を推奨しています。

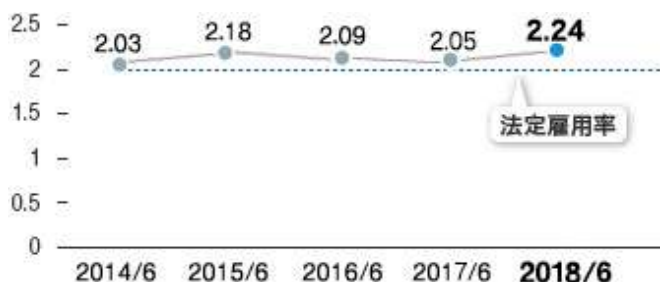
## 障がい者の雇用促進

### 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。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2018年6月現在の障がい者雇用率は2.24%です。

#### ▼障がい者雇用率の推移（NEXCO西日本）（単位：%）



## 定年後再雇用制度

### 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。2018年度は、当社の定年退職者のうち、継続雇用希望者11人全員を再雇用しました。

※集計範囲：NEXCO西日本

# 働き方改革への取り組み

## 働き方改革の考え方

働き方改革を通じて生産性を向上させるべく、会社と社員が一体となって取り組んでいます

社員がイキイキと健康的に能力を発揮できる環境を整えることは、企業にとって重要な課題です。当社の使命は高速道路の安全・安心の実現ですが、それを実現する社員の健康と安全を守ることも会社の重要な責務です。

そこで、柔軟な勤務体系の導入や業務の効率化による時間外労働の削減、ダイバーシティの推進などにより、社員にとって働きやすい職場環境を実現するとともに、社員一人ひとりが「決められた時間内でどうすれば効率的に業務を遂行できるのか」という目標を持ち、社員にとって働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

## 具体的な取り組み策

### 社員の健康管理の強化

当社が目指すワーク・ライフ・インテグレーションの実現のためには、“社員の健康”が重要であるため、社員の健康管理を強く意識しています。

産業医・看護師と連携した健康管理や過重労働による社員の健康障害の防止に取り組むとともに、健康増進策の一環として歩数に応じて健康増進ポイント（レクリエーション費用として利用可能なポイント）を付与する「ウォーキング制度」を導入しています。



看護師による健康相談の様子

### こころの健康診断“ストレスチェック”の実施

産業医・看護師による健康相談とともに、2013年度から継続してストレスチェック実施して“社員のこころの健康度”の把握に努めています。また、メンタル不調者に対する理解を深めるため、自身と部下に対するメンタルヘルスマネジメント研修を行っています。

### 安心して働ける職場環境づくり

仕事や職場環境、生活との両立や今後のキャリア形成など、働く上で生じる様々な悩みや不安について、国家資格を有する企業内キャリアコンサルタントに相談できる「キャリア相談窓口」などを設けるとともに、両立支援制度が利用しやすくなるようガイドブックを作成して周知するなど、社員が安心して働き続けられる環境づくりを進めています。



仕事と介護の両立支援ガイド  
 ※各制度の利用できる期間等が分かる早見図を掲載



妊娠・出産・育児に関する両立支援制度ガイド  
 ※ママとパパ別に利用できる制度が分かる早見図を掲載

関連ページ

▶ [トップメッセージ](#)

# 業務の安全性向上

## 簡易路面調査システムの開発

### 安全・安心な舗装路面の確保に向けて取り組んでいます

NEXCO西日本エンジニアリング四国では、「簡易路面調査システム」の開発に取り組んでいます。2018年度には、道路巡回車などの小型車に搭載可能な高精度3次元形状計測ユニット「Smart-EAGLE type-P」を完成しました。この計測ユニットは、ひび割れ率、わだち量、平坦性の路面性状3要素を完全自動解析できることが特徴で、高頻度な測定と自動解析による迅速な現状把握を可能とします。また、局部的な陥没を抽出する局所沈下量やひび割れ度合いと骨材飛散を定量評価するMPDなどの新たな評価指標を用いた、舗装ポットホール発生予測技術の研究開発を行っています。将来的には測定データをクラウドにアップロードするだけで、最新の損傷状況と舗装ポットホール発生予測をGIS情報システムなどで監視し、予防保全や改良計画を業務支援する「トータルシステム」の構築をめざしています。



Smart-EAGLE type-P搭載状況

## 高速道路上での作業の安全性向上

### ロボアローの開発

当社グループでは、規制作業における矢印板設置を機械化し、作業員の安全性向上と負担軽減に取り組んでいます。通常、矢印板設置は、複数人が車外で作業を行う必要のある危険な重労働ですが、ロボアロー（矢印板自動設置回収車）の開発により、運転手が車内にいながら矢印板を設置・回収することが可能となりました。

そのほか、風による転倒やズレの生じにくい矢印板を開発するなど、引き続き作業の安全性向上と負担軽減に取り組んでいます。



ロボアロー

(西日本高速道路メンテナンス九州(株)による開発)

### ロボコーンの開発

NEXCO西日本メンテナンス九州は、高速道路の維持修繕業務を行っています。維持修繕工事の実施にあたり、高速道路本線を規制するためラバーコーンの設置が必要になりますが、これまでは重さが約4kgもあるラバーコーンの設置・回収を作業員が荷台からはみ出して作業を行うため一般車両との接近など、非常に危険なうえ規制延長が長い場合は、作業員に大きな負担となっていました。

このためロボコーン(ラバーコーン自動設置回収車)を開発し、規制にかかる一連の作業を機械化することで、作業員の安全性向上と労力軽減を図っています。

現在、全国的高速道路で69台が稼動しており、今後も導入を進めていく予定です。



ロボコーンによるラバーコーン設置の様子1



ロボコーンによるラバーコーン設置の様子2

# グループの技術力向上と業務の効率化

## 女性技術者会議の開催

### 女性技術者会議を開催しています

当社グループのエンジニアリング系会社では、女性技術者のワークライフバランスに考慮した働きやすい職場環境の醸成と活躍機会の創出を目的に、「女性技術者会議」を2016年12月から開催しています。2018年11月の3回目は、土木系、施設系、造園系と幅広い分野で活躍している女性技術者24名が、NEXCO西日本エンジニアリング四国に集まりました。会議では、初めて顔を合わせた女性同士の自己紹介に続き、グループ討議を通じて①女性技術者の活躍や日頃感じることや会社の取り組みなどについての情報共有、②職場環境の改善に向けた検討課題、③女性技術者同士のネットワーク構築などをテーマとして、事前アンケートの集計結果を基に、課題解決に向けた提言がなされました。また、本社人事部からダイバーシティ推進担当部長も参加し、会議内容の助言を行うとともに、担当部長による「ダイバーシティとキャリア自立」に関する講演会も開催されました。

2日目は、高知自動車道（新宮IC～大豊IC間）で発生した災害現場の視察を行い、土砂崩落や橋梁上部工の流出の被災状況、発災時の対応、応急復旧について把握し、今後の災害対応力の向上に活かされました。

今後も、会議を重ねることで女性技術者のネットワークの拡がりや深化を図り、各社で課題解決に取り組むヒントや方策を得ることで、グループ全体を通じた職場環境の改善、女性技術者のモチベーションアップを進めていきたいと考えています。



第3回女性技術者会議  
(西日本高速道路エンジニアリング四国(株))



グループ討議の様子



ダイバーシティ講演会



災害現場視察（高知自動車道）

## SAPA接客コンテスト

### 接客コンテストを2019年3月に開催

グループ会社とテナント店舗スタッフ約8千人の頂点に、ショッピング部門は東九州自動車道今川PA（上り線）の緒方彩乃さん（写真左）、レストラン部門は中国自動車道安佐SA（上り線）の梶谷尚子さん（写真右）が輝きました。



（上り線）の緒方彩乃さん



（上り線）の梶谷尚子さん

## 業務研究発表会

### 業務研究発表会の実施

NEXCO西日本グループでは、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。



表彰式の様子