



茨木技術研修センターでは、グループ会社と合同で新入社員向け「道路点検実務実習」を実施。実際に現場に精通しているグループ会社社員の知見を活かし、保全業務及び道路点検業務について、より一層の理解を深める。

サステナビリティへの基盤



経営環境の変化に応じて
持続的に進化する企業を目指して



管理職登用前の女性社員を対象とした「女性リーダーエンカレッジプログラム」。先輩社員や役員とのディスカッションを通じて、管理職登用への不安を解消する取り組み。

人とともに



社会と社員の信頼に応え、進化し続けるグループへ

人権

当社グループでは、社会・社員の信頼に応えるべく、「人権問題啓発推進の基本方針」を策定し、当社グループが一丸となって人権尊重・人権啓発に取り組むことを宣言しています。

また、本社及び支社に「人権問題啓発推進会議」を設置して、当年度の人権啓発活動を総括するとともに、次年度の活動計画を策定しています。

人権問題啓発推進の基本方針 (NEXCO西日本グループ)

「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」(世界人権宣言)との認識のもと、私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、あらゆる差別をなくすために人権問題の啓発に取り組み、企業としての社会的責任を果たしていきます。

- ・人権尊重の意識を常に持ち、誠実・公正に行動します。
- ・人権問題に対する正しい理解と認識を深め、人権意識の高揚を図るため、啓発活動を推進します。
- ・人権を尊重し、差別をしない、させない、許さない、見て見ぬふりをしない明るい職場づくりに努めます。



人権問題啓発推進会議の様子

人権問題啓発推進の主な取り組み

- ・人権ガイドブックや社内報による啓発
- ・人権週間中のメールマガジンの配信
- ・各種社員研修における講義
- ・グループ会社との連携(出張研修等)
- ・外部講演会等への社員の参加を促進
- ・企業活動における人権状況の点検

全社員活躍

ダイバーシティや働き方改革、DXの推進により、10年先、20年先の未来を担う人財を創出し、すべての社員が、健康でイキイキと働くことができる職場環境を創ります。

全社員活躍へ

ダイバーシティ 働き方改革 × NEXCO West ACE DXs

人財育成	キャリア自律支援	働きやすい環境
<p>「安全・安心」を追求し「現場力」あるプロフェッショナル人財、「新しい価値」を実現するイノベティブ人財を育てます。</p> <p>人財育成の見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人財マネジメントの高度化 (人財データの統合、成長把握のツール) ・人財育成ロードマップの策定 (ジョブプロテーションの見直し等) <p>プロフェッショナル人財の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修体系の再構築 (研修の全体計画:内容・時期等) ・自ら学ぶシステム作り (コンテンツの充実及び電子化 eラーニング、研修の希望選択制度) <p>イノベティブ人財の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様なキャリアパスとチャレンジ、社外交渉・協創 	<p>社員の多様な働き方と、自律的なキャリア形成を支援します。</p> <p>多様な人財活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍促進ロードマップの策定 (女性管理職比率の向上) ・シニア活躍プラン ・キャリアとライフの自律研修、育児介護等ライフイベント面談 ・男性の家事・育児参加促進 (男性育児休業取得率向上) <p>自律的な働き方支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間と場所を選ばない仕事・働き方 <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な勤務時間・休暇制度(パートタイム勤務等) ・自律的なキャリア選択を可能とする勤務地のあり方検討(勤務地域・単身赴任問題) ・デジタルツールを活用した柔軟な働き方(テレワーク等) 	<p>コミュニケーション豊かで、活力ある職場・社員を育みます。</p> <p>明るい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション促進 (仕掛け作り、世代間ギャップの解消) ・ハラスメント防止:意識啓発・研修 (コンテンツ拡充、電子化 eラーニング) ・社員からの相談体制 (相談窓口、One On Oneアプローチ) <p>健康経営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・心身の健康増進 (心と身体の相談体制構築、公認心理師の配置等)

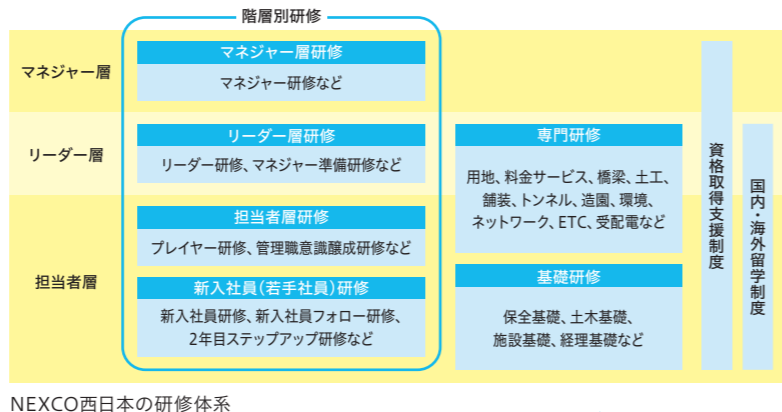
※NEW ACE DXs: NEXCO Westの頭文字と「Advanced Challenge and Evolution will drive DX strategy(先進的な挑戦と進化がDX戦略を推進する)」からなる当社グループのDX戦略の略称

人財育成

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財の育成に努めています。

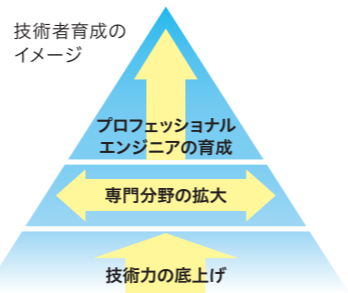
プロフェッショナル人財の育成

当社では、現場主義に徹して、自ら行動し、自己変革し続けるプロフェッショナルな人財の育成のため、キャリアや目的に応じた様々な研修を実施しています。さらに、資格取得支援制度や留学制度、eラーニングの導入など、社員の自律的な成長を積極的に支援しています。



専門技術者の育成

100%の安全・安心の追求や道路資産の永続的な健全性確保を目指し、専門技術力を有する人財を継続的に育成していくための研修施設として、茨木技術研修センター(I-TR:アイトレ)を開設しています。I-TRでは、主として若手技術者・中堅技術者を対象とした基礎研修及び専門研修を行っており、全社的な技術力向上を図るとともに、特定分野に長けた技術者の育成を行っています。また、料金收受スタッフや新入社員研修など、当社グループの様々な研修でI-TRを活用しています。



茨木技術研修センター (I-TR:アイトレ) 劣化損傷した道路構造物や、通信設備・料金機械設備の模擬設備などを設置しており、点検～診断、設備故障や料金收受など、高速道路の総合的な「体験型研修」を実施する研修施設です。



Voice

当社グループの最大の資産は「社員」

当社グループにとっての最大の資産は、高速道路を建設し管理するノウハウの集合体である社員そのものです。前身の日本道路公団時代から続くDNAと、高速道路の運営ノウハウを引き継ぎ、時代の変化に合わせて、更に進化させ未来を切り拓いていく「人財」を育成することが、当社グループの、ひいては社員一人ひとりの成長にとって重要と考えています。



人事部 人事課 人財育成担当課長 南 宏明

働きやすい環境

明るい職場づくり

当社では、社員が健康でイキイキと働く環境をつくるための取り組みを積極的に行っています。若手社員を対象としたOne On Oneアプローチや、誰でもいつでも利用しやすい相談窓口を設け、様々な場面において、社員のコミュニケーション促進を後押ししています。

職場環境改善の推進

オフィスの生産性や魅力の向上を図るため、ゆとりあるスペースの確保によるコミュニケーションの活発化、業務の効率化等に資する職場環境改善を行っています。



本社 打合せ&カフェスペース

キャリア自律支援

多様な人財活躍

ダイバーシティ推進ビジョン
「違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ」

当社グループでは、「違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ」をダイバーシティ推進ビジョンに掲げ、社員一人ひとりの違いを尊重し、個人がもつ力を100%発揮できるよう、環境を整備しています。多様な視点を取り入れることで、イノベーションを起こすとともに、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を進めています。

社員の多様な働き方を支援する取り組み

当社では、社員一人ひとりの仕事と生活が充実し、性別、年齢、ライフステージや価値観の違いなどにかかわらず、多様な人財が活躍できるよう、制度づくり・風土づくりを進めています。

誰でも参加可能な産休育休前・職場復帰前ガイダンス/イクボス研修(管理職対象)/介護セミナー/キャリア相談窓口(全社員利用可能) など

女性活躍促進に関する取り組み

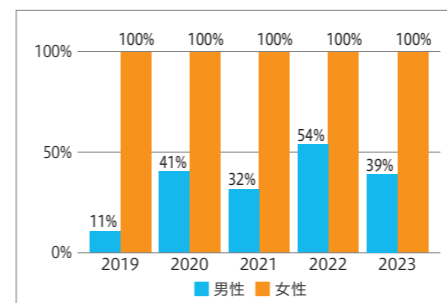
当社では、女性社員が自分らしく働けるように、キャリア形成を支援しています。

若手女性キャリアデザインフォーラム(他企業共催)/NEXCO3社女性交流フォーラム/女性リーダーエンカレッジプログラム/女性の健康に関するオンライン相談プログラム など

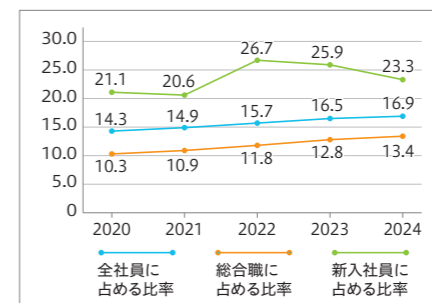
仕事と生活の両立支援制度(NEXCO西日本)

両立支援面談制度	本人または配偶者の妊娠時・休暇前・復帰前後における、直属の上司によるきめ細かな面談の実施を定めた制度
育児休業	3歳までの子を養育するときに取得できる休業
部分休業	小学校3年生までの子を養育するため、1日2時間まで取得できる短時間勤務制度
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に3日まで取得できる特別休暇
子の養育休暇	配偶者の出産時に、出生した子または未就学児の兄弟を養育するために5日まで取得できる特別休暇
子の看護休暇	小学3年生までの子を看護するため、年間5日まで取得できる特別休暇
介護休業	対象家族を介護するため、通算184日まで取得できる休業
介護短時間勤務	対象家族を介護するため、3年以内で1日2時間まで取得できる短時間勤務制度
介護休暇	対象家族を介護するため、年間5日まで取得できる特別休暇
転勤特例制度	出産・育児・介護に際し、本人の申請により、一定期間勤務地を限定することができる制度
時差出勤制度	始業時刻を午前8時から10時の間で選択できる制度
テレワーク制度	自宅やサテライトオフィスなど、事業所以外の場所でも勤務できる制度
ジョブリターン制度	結婚・育児・介護等を理由に退職した社員が、希望により、一定の条件のもとで復帰できる制度

※一部制度の利用には要件があります



育休取得率 (NEXCO西日本)



女性社員の比率 (NEXCO西日本)



女性リーダーエンカレッジプログラム(管理職登用前の女性社員を対象としたワークショップ)

Voice

家事と育児とキャリアアップ

私も妻も当社で管理職をしており、夫婦二人で子育てをしながらキャリアアップしていくことを目指しています。定年退職までの長い期間の中で、お互いの仕事と家庭へのコミット量が平等となるよう、仕事に対してのアクセルを踏む時期を調整しています。

妻は出産後に育児休業や部分休業を取得しました。現在は私が時差出勤制度や週1回のテレワークなどを利用して家事・育児の8割を担い、妻がアクセルを踏み込むための支援をしています。育児をしながら夫婦二人ともキャリアアップすることは簡単なことではありませんが、効率的な業務マネジメントで仕事の生産性を向上できるように、部下に主体性を持たせる“支援型のリーダーシップ”の実践を心掛けています。

当事者の声



関西支社 京都高速道路事務所 改良第一課 課長 友村 圭祐

Voice

達成手段は1つではない

高速道路の安全・安心を守る体制を維持していくためには、社員一人ひとりの生活が充実すると共に、主体性をもって楽しく仕事ができていることが重要だと考えています。仕事の目的を理解し作業の意味を考えながら取り組むと、その目的達成のための進め方は1つではない場合に気づくこともあります。主体性をもって仕事に取り組むことは、生活リズムに合致した仕事の進め方の選択にも繋がり、結果、生活も仕事も充実していくものだと思っています。

上司の声



関西支社 京都高速道路事務所 所長 保脇 貴文