

「自立」と「成長」戦略を支える人材の育成

経営戦略を実現するための人材育成に努めています

基本的な考え方

社員一人ひとりが使命感を持ち、チームワークを育みながら仕事に取り組めるよう、また、それぞれの人生観・価値観に合ったワーク(仕事)とライフ(生活)の充実が図れるよう、人材育成方針の明確化や、多様で柔軟な制度設計に努めています。

自立と成長を支える キャリアマネジメントの基本戦略

「人材育成ロードマップ」「ライフプラン・ロードマップ」を策定し、人事制度の充実に努めています

NEXCO西日本グループの経営理念と価値観を共有し、「付加価値の向上」および「自立と成長」を積極的に担う人材を育成するために会社の求める人材像を定義し、そのための人材育成ロードマップを策定して、社員一人ひとりの自律的成長の支援のための人事制度の構築に努めています。

また、社員が将来の夢や希望の実現に向けた人生設計を行うための「ライフプラン・ロードマップ」を策定するなど、仕事による達成感、満足感に加えて、社員のライフの充実につながる人事制度の充実に努めています。

グループの連携強化と事業創造に向け、グループ会社間・他業種の企業等との人的交流を促進しています

グループ全体が同じ意志を持ち、一体となって経営理念の実現に邁進するために、そしてグループ内に蓄積された経験、

知識、技術、ノウハウを有効活用し、より効率的な業務執行体制を構築するために、グループ会社との間で積極的な人事交流を行っています。

また、高速道路の価値向上と新たな事業の創造に必要な外部環境や社会的ニーズ等の広範な知識や情報の習得のために他業種の企業等との人的交流も推進しています。

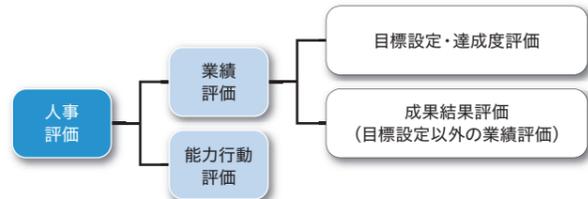
グループ会社との人事交流には、社員同士の一体感の醸成に効果があり、他業種の企業等との交流では、社外情勢や社会的ニーズ等、社内では入手が難しい知識や情報が得られ、社員の視野も広がっています。

社員が達成感を実感できる公平な評価を目指し 人事評価制度を継続的に改善しています

当社では、経営ビジョンや経営方針に沿った「業績評価」と、社員の能力開発や仕事意欲の向上を評価する「能力行動評価」による人事評価制度を導入しています。

「業績評価」は、事業目標を部署および個人の目標に落とし込み、その達成度を評価する目標設定を主体とした評価制度です。これによって事業目標の達成と業績の向上および個人

人事評価の構成要素



の業務改善が図られます。「能力行動評価」は、業務プロセスや発揮能力を行動ベースで評価する制度です。これによって社員の能力開発と期待行動を促しています。

これらの制度については、当社の事業特性を踏まえ、社員が達成感を実感でき、より納得感のあるものとして定着していくため、常に改善を重ねています。

人材育成の取り組み

自立・成長戦略を支える人材育成のための 階層別にさまざまな研修を実施しています

経営理念の推進と個人の能力・モチベーション向上のため、若手・中間層・リーダー層の階層別研修や、専門的な技術、知識を習得する専門研修等、さまざまな研修を通じて計画的な人材開発に取り組んでいます。

2011年度からは、研修の重点強化テーマに「創造力」「考える力」(ロジカルシンキング)を組み入れ、自立・成長戦略を支える人材の育成を図っています。また、研修自体をより具体例に沿った理解しやすい内容にするために、プログラムや講師の内製化を進めるとともに、通信教育・課題図書を活用など、研修の質の向上にも努めています。



研修の様子

公的資格の取得を奨励・支援しています

業務上必要となる公的資格の取得を促し、高度な専門能力を持つ人材を育成するために、「重点資格取得促進制度」「資格取得補助制度」「報奨金制度」を導入しています。

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。

資格取得支援制度の概要

重点資格取得促進制度	資格を保有する社員の確保が事業運営上急務であるまたは重要であるものについて、会社が社員の資格取得に要した費用を補助する制度。
資格取得補助制度	会社の業務運営上必要となる資格を社員が取得することを支援するため、受験費、免許申請費、登録等に必要経費や講習費の補助を行う制度。
報奨金制度	会社の業務に関連のあるものとして会社が定めた資格を取得した場合において、会社が報奨金を支給する制度。

※ 対象は、西日本高速道路株式会社

高度な専門知識を持つ人材とグローバルな人材を養成するため、「留学制度」を導入しています

当社では、複雑・高度化する専門的知識・技能などを習得し、会社事業の発展へ寄与する人材の育成やグローバルな視野を養うとともに、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。

2011年度末現在の国内留学者数は5名、海外留学者数は3名(米国1名、英国2名)です。

国内留学制度

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ■修士課程を希望する場合 原則として勤続年数2年以上かつ年齢35歳以下とし、大学院修士課程への入学資格を有する者 ■博士課程を希望する場合 原則として勤続年数2年以上とし、大学院博士課程への入学資格を有する者
留学の対象分野	会社の業務に密接に関連を有する分野
期間	原則、各課程の修業年限

海外留学制度

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ①大学(夜間大学を卒業した者を含む)または高等専門学校程度の卒業生 ②推薦時の当該年度の4月1日時点において、勤続年数2年以上かつ年齢35歳以下の者
留学先の教育機関	国の大学もしくは大学院またはそれと同等と認められる各研究機関
期間	原則、2年程度

※ 対象は、いずれも、西日本高速道路株式会社

FEATURE

社員自らが考え、行動するきっかけとして「TAS運動」を推進しています。

TAS運動とは、Thinking<発想>、Action<行動>、Speed<スピード>の頭文字から名付けられ、社員一人ひとりが時代の変化や新たなニーズに対して、日々の業務の中から問題意識と関心を持って、考え、行動する運動です。今回の運動において、NEXCO西日本グループでは、管理職の意識改革と職場のコミュニケーション環境の改善に取り組んでいます。

TAS運動の牽引者である管理職に対しては、「人は育つもの」から「育てるもの」へ、「教える」「監督する」から自発的に考えるように「支援する」と考え方を転換させる意識改革を推進しています。「支援という名のOJT」と名付けられたこの取り組みでは、上司が部下の成長を「支援」し、部下も仕事を通じて「貢献力」と「適切な判断力」を発揮して上司を「支援」することで、両者がともに成長することを目指しています。

職場のコミュニケーション環境の改善については、2011年11月から社内の定例の会議を「TASミーティング」と改称し、誰もが自由に発言できる場として活用することで、風通しのよい職場への改善を進めています。TASミーティングでの合意事項は、専用シートに記録し、チームで共有することで、誰もがチェックし合える環境を整えています。こうした取り組みを通じて、所属する部署やラインにかかわらず、誰でも自由に意見を言え、共有できる企業風土をつくることにも、新たな気付きと考えを深めるきっかけを得ることを目指しています。



TASミーティングの様子

制度利用者コメント

NEXCO西日本
海外事業部 海外事業課
日田 雄祐
多文化な英国の大学で
専門知識と国際感覚を学びました



英国のレディング大学建設マネジメント学科(日本の大学院に相当)に留学し、建設事業のキーとなる品質・工期・予算・リスクなどの管理手法から、経済理論まで、今後の事業展開に必要な知識を学ぶことができました。20カ国からの留学生で構成されたマルチ文化の中に身を置き一緒に勉強をしたことで、専門知識だけでなく、国際的な感覚を身に付けることができました。



留学で得られた経験や知識を活かし、グローバルな視点を持った技術者として活躍していきたいと思いを表しています。

クラスメイトとのクリスマスパーティー

通信教育の受講料を補助する制度を設けています

社員の自発的な能力開発を促進するために、「通信教育支援制度」を導入しています。

通信教育に要する受講料を補助することで、社員の自立・成長を支援しています。

自立と成長を担う人材の確保と活躍支援

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、グループ全体で幅広く人材を確保するため、2013年度入社採用活動から、「NEXCO西日本グループ合同企業説明会」を開催しています。

会社の求める人材像

- 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

社員が能力を最大限発揮できる戦略的人材配置に努めています

階層別に会社が求める人材像、知識・スキル、人材育成方針などを明確化し、個人の能力、適正、専門性などを考慮したうえで社員一人ひとりが持てる力を十二分に発揮できる適材適所の配属を行うとともに社員のキャリア形成の支援を行うなど、戦略的な人員配置等に努めています。

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。「社内人材公募制度」では、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しています。「社内希望異動制度」では、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ます。

さらに、当社の専門分野の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。この制度では、高度化・専門化する分野において専門スタッフ職(専門職)を設け、社内外で指導的役割を担える社員を育成しています。

女性社員のやる気と能力を引き出す職域・環境づくりに取り組んでいます

当社では、女性社員が活躍する職域の開発や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。また、こうした取り組みを通じて、お客さまへの新たな価値・サービスの強化を図っています。

2012年3月現在、全社員に占める女性社員の割合は10.7%、総合職に占める割合は6.1%、役職者は7名です。



※集計範囲:西日本高速道路株式会社

定年退職者に再雇用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。

2011年度は、定年退職者のうち、継続雇用希望者25名全員を再雇用しました。

障がい者の雇用を促進しています

障がい者が自立し社会参加できるように、継続的に障がい者の採用を行っています。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。

2012年3月現在の障がい者雇用率は2.01%(50名)です。職場環境のバリアフリー化



※集計範囲:西日本高速道路株式会社

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)によって自己の能力を最大限に発揮することが可能になります。

そこでNEXCO西日本グループでは、ワークライフ・インテグレーションを図る各種制度の整備を推進しています。

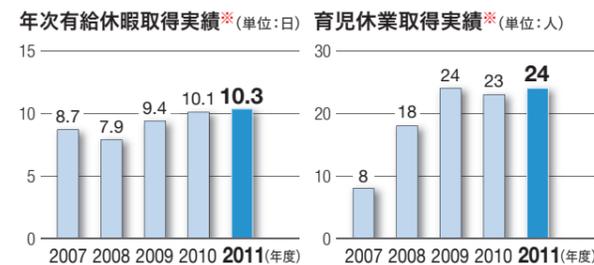
ワークライフ・インテグレーション推進のための各種制度

▼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ヵ月以内取得可
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

▼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。



※対象・集計範囲はいずれも、西日本高速道路株式会社

制度利用者コメント

NEXCO西日本 中国支社
保全サービス事業部 料金課
吉田 由美子



育児休業等を取得して

私には3人の子どもがいます。それぞれ産休・育休合わせて約1年間休暇を取得しました。また、3人目の時は、部分休業(一日の勤務時間のうち一部を免除)や育児時間も取得したことで、子どもと接する時間も増え、病気の際の通院もしやすくなりました。周りの方々のサポートに感謝しています。



夫、3人の子どもたちと

自身を分析し、向上心につなげる キャリアライフ研修を実施しています

今後の仕事との向き合い方を考え、さらなる自己の能力を発揮することを目的としたキャリアライフ研修を実施しています。この研修では、社員一人ひとりが自己のキャリア志向性を分析することによって、社内における自身の役割を再認識することを目指しています。

安心して働ける職場環境の実現 福利厚生制度を整備しています

育児・介護や心身のリフレッシュのための各種施設などの福利厚生メニューから社員個々のライフスタイルやニーズに合わせて選択できるカフェテリアプランをはじめ、独身寮・住宅の整備、持家取得支援、財形貯蓄制度、ライフプラン支援など、社員の自立を支援する福利厚生制度の充実を図っています。

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

社員の精神面をケアするため、心理相談員の専門資格を持つ看護師が医務室に常駐し、気軽に相談できる体制を整えています。また、社員のプライバシー保護の観点から、外部機関による面談・電話でも、カウンセリングが受けられるようにしています。

さらに、メンタルヘルス(心の健康)への理解を深める研修を実施し、健全な職場環境の整備に努めています。



相談の実施状況

労使関係

社員とのコミュニケーションを大事にしています

当社では、会社の経営方針について、経営陣と組合執行部とが経営懇談会などにおいて意見交換を行うなど、社員とのコミュニケーションを通じた相互の信頼関係の維持・向上に努めています。