



# 「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、社員一人ひとりの自律的な成長を支援する、それぞれの人生観・価値観に合った多様な人材育成制度の構築に取り組んでいます。

## 基本的な考え方

広範な視野の獲得や専門性を強化することにより、社会に貢献することを目指しています。

社員一人ひとりが社会に役立つことを目指して、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・価値観に合った仕事(ワーク)と生活(ライフ)の充実が図れるよう、人材育成方針の明確化や、多様な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

### 新たな環境に対応するため 自律型人材の育成に努めています

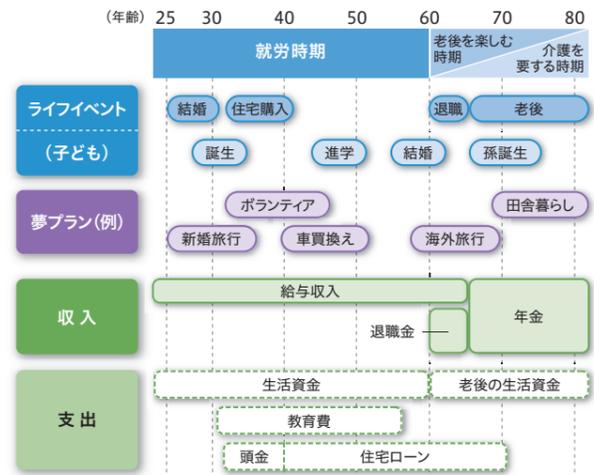
NEXCO西日本グループでは、高速道路の大規模修繕をはじめ、「100%の安全・安心」の追求、付加価値創造、高度の技術開発など、新たな局面を迎えており、これまでに経験したことのない環境に対応するため、自ら考え行動する自律型人材の育成に努めています。

### 「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

当社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際の参考として活用できるよう、ライフイベントを示し

### 「ライフプラン・ロードマップ」のイメージ



た「ライフプラン・ロードマップ」を策定しています。これは、結婚・出産育児・持家・退職・老後といったライフイベントとそれらに関する世間一般の支出などを示したもので、各種研修やキャラバンなどを通じて社員に説明を行っています。このように、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取り組んでいます。

今後は、人材育成の具体化・実践をよりいっそう推進していくため、ロードマップをもとに人材育成のためのOJT※、研修、評価、昇格、任用、学習プログラム、育成支援、育成方法などを盛り込んだ「人材育成プログラム」を構築していきます。

※ 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。

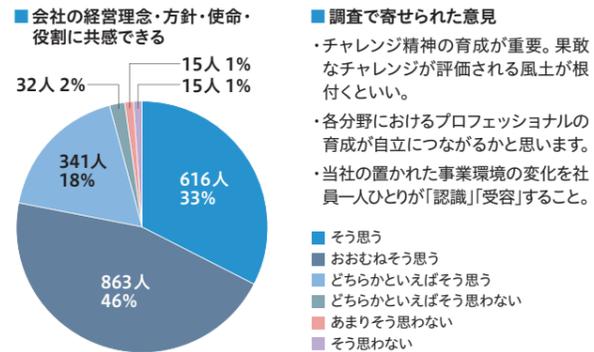
### 経営理念の浸透や人材育成意識についての 「社員意識調査」を実施しました

「経営理念」「仕事」「職場」「職場マネジメント」「人事制度」などに対するNEXCO西日本社員の意識を把握するための調査を2012年度に実施しました。

意識調査を通じて経営理念・方針の浸透度合いや社員の人材育成・職場に関する意識についての課題把握を行うとともに、今後のさまざまな施策や対応に反映していきます。

集計結果は、社内掲示板へ掲載し全社員で共有するとともに、本支社の部長を対象とした管理職向け説明会に利用するなど、今後の人材育成やよりよい職場風土づくりの材料として活用していきます。

### 「職場風土・人材育成等に関する社員意識調査」結果(抜粋)



### 人材育成の取り組み

### 「自立」と「成長」を支える人材育成を 戦略的に取り組んでいます

当社では、社員自らが考え、行動するきっかけとして、「TAS運動」(Thinking<発想>、Action<行動>、Speed

<スピード>)を推進し、「支援という名のOJT」、考えるきっかけとしての「TASミーティング」を両輪として、自律型社員の育成に取り組んでいます。

支援という名のOJTでは、人材育成のメインステージは職場であり、そこで行われるOJTが育成の基本であるという認識のもと、上司は現場での業務を最大限活用し、「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」へと考え方を転換し、実体験と指導を通じて求められる意識・知識・スキルを計画的・体系的に部下へ習得させ、育成を促進します。

また、さまざまな研修では、若手・中堅層にはどのような業務にも共通して必要となる「基盤力」の強化、マネージャー層には部下育成に着目した「指導力」の強化に重点を置いたカリキュラムを組むとともに、専門的な技術・知識を習得する専門研修ではレベルに応じたプログラムを策定し、個々にあった人材開発に取り組むなど、計画的な人材育成に取り組んでいます。

さらに、事業戦略を推進するために必要とされる知識・スキルを重点課題研修と位置付け、「ロジカルシンキング(考える力)研修」や「創造力強化(事業創造活動)研修」などを取り入れています。またより実践的にするため、プログラムや講師の内製化も進めています。

### 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、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。

また、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。

### 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。現在、「技術士」や「一級土木施工管理技士」などの資格取得を促進しています。
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、NEXCO西日本

### 資格取得支援制度による資格取得者(2012年度)

資格名称	合格者	資格名称	合格者
技術士※	10	一級土木施工管理技士※	9
安全運転管理者	54	陸上特殊無線技士(1・2級)	8
防火管理者	15	特別管理産業廃棄物管理責任者	8
整備管理者	3	宅地建物取引責任者	4
衛生管理者	2	その他	4

※ 重点資格

### 高度な専門知識を持つ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。

2012年度末現在の国内留学者は4人、海外留学者は2人(米国1人、英国1人)です。

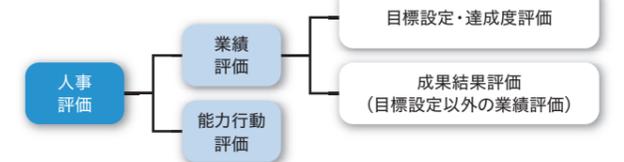
### 社員が達成感を実感できる公平な 人事評価制度を目指しています

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を図っています。

### 人事評価の構成要素



### 制度利用者コメント

海外留学を通して社外ネットワークを構築し、相手国の文化・習慣の違いを理解できる国際感覚を習得しました



NEXCO西日本 人事部 人事課 木戸 英彦

2010年9月より2年間、英国バーミンガム大学MBA(大学院経営学コース)へ留学し、最先端のビジネス知識の習得から実践的な経営戦略といった会社の経営に必要な分野を、社会人経験豊富な同級生とともに学んできました。32カ国から集まった80人の同級生たちと文化・習慣の違いを理解しながら議論を行いました。MBAではさまざまなビジネスケースを想定し、解決方法を議論するといった手法で授業が行われます。その経験はNEXCO西日本においても経営分析や将来の海外展開などで活用できると思います。今後は、習得した情報収集・分析能力を活かしてグローバルかつ幅広い視野を持った人材として活躍したいと思います。





グループ社員

# 「自立」と「成長」戦略を支える人材の育成

## 「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、NEXCO西日本が求める才能、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。

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、グループ全体で幅広く人材を募集・採用しています。2013年度の新入社員は62人(男性51人、女性11人)<sup>\*</sup>です。

<sup>\*</sup> 集計範囲：NEXCO西日本

### 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
- 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

### 社員が能力を最大限発揮できる人材配置に努めています

当社が求める人材像、知識・スキル、人材育成方針などを階層別に明確化し、個人の能力、適性、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っています。

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、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。2012年度末現在、技術部や建設事業部において、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

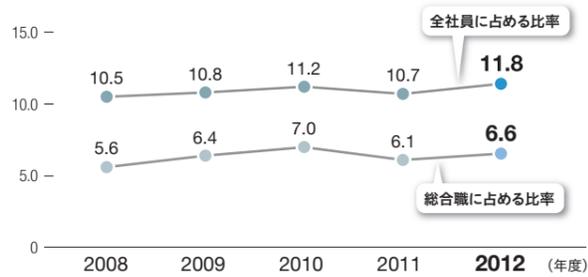
社内人材公募制度	新規事業を企画・開発する場合などに、全社的に人材を公募することで、意欲ある人材を登用する
社内希望異動制度	一定の基準を満たした社員が自ら希望する部署への異動を申請することができる
専門職制度	高度化・専門化する分野で指導的役割を担う人材の育成を目的として、特定の業務に専念する社員を指定する

### 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。

2013年3月現在、全社員に占める女性社員の割合は11.8%、総合職に占める割合は6.6%、役職者は6人です。

### 女性社員比率の推移<sup>\*</sup>(単位：%)



<sup>\*</sup> 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。

2012年度は、当社の定年退職者のうち、継続雇用希望者14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

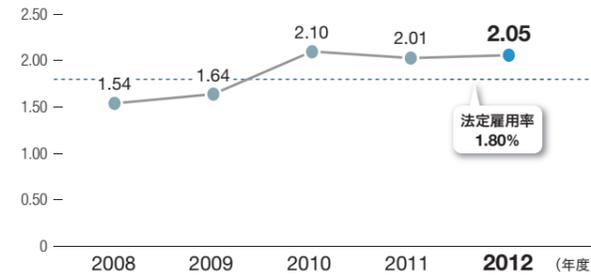
NEXCO西日本グループでは、障がい者が自立し社会参加できるように、障がい者の採用を継続的に行っていきます。また、職場環境に関して、バリアフリー<sup>9</sup>化などのハード面と健康相談などのソフト面の両面で、障がい者が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

当社の2013年3月現在の障がい者雇用率は2.05% (50人)です。



職場環境のバリアフリー化

### 障がい者雇用率の推移<sup>\*</sup>(単位：%)



<sup>\*</sup> 集計範囲：NEXCO西日本

## 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<sup>9</sup>)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。

このため当社では、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。

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、社員が年間に分散して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

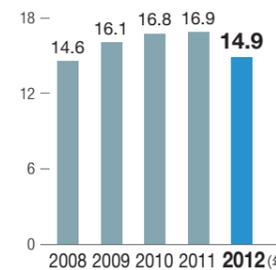
### 各種休暇制度

育児休業制度	子どもが3歳に達するまで取得可
介護休暇制度	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

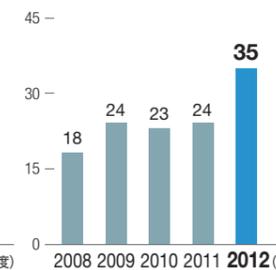
### 妊娠・育児に関する支援制度

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

### 有給休暇取得実績<sup>\*</sup>(単位：日)



### 育児休業取得実績(単位：人)



(注) 対象・集計範囲はいずれも、NEXCO西日本

<sup>\*</sup> 2008年度～2011年度は年次有給休暇および夏季特別休暇の日数を、2012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。

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。

### 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、外部機関による面接・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、2013年度より全社員を対象としたストレスチェックを実施することとしました。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各種健保組合の保健事業など、社員の身体面の健康にも配慮しています。

## 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

当社の継続的な発展のためには、健全で良好な労使関係が重要であり、これまで培った信頼関係のもと、労働条件や福利厚生等について、労働組合の理解と協力を得て実施しています。

また、経営陣と労働組合の執行部とが、会社の経営方針や企業価値の向上等につ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。

2012年度は、人材育成やワークライフ・インテグレーションの推進についても意見交換を行いました。

### 制度利用者コメント

育児利用経験も活かし女性社員の活躍支援に取り組んでいきます



NEXCO西日本  
人事部 労務キャリアライフ支援課  
佐藤 あかね

産前・産後休暇と育児休業を合わせて約1年5か月休職した後、同じ部署に復職し、現在は時短勤務をしています。休職前は産後に必要な手続きをまとめて説明してもらい、休職中も社内報を送ってもらったおかげで、安心して休職することができました。もともと女性社員が少なく模範となる方が少ないという現状はありますが、今後は、女性社員の活躍のための環境づくりに携わる担当として、社員に長く働いてほしい会社と長く働きたい女性社員が、ともに良好な関係を築けるような風土や制度づくりに取り組んでいきたいと思っています。