



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

キャリアマネジメントの取り組み

- ▶ [「キャリア自律」の志向を促し、人材育成を柱とした人事制度の構築に取り組んでいます](#) **WEB**
- ▶ [めざす人材像](#) **WEB**

人材育成の考え方

- ▶ [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

- ▶ [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](#) **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、社会に貢献する取り組みを行っています](#) **WEB**
- ▶ [TOPICS: 高速道路の劣化事象等に対処できる専門技術者を育成するため、茨木技術研修センターを開設しました](#) **WEB**

▶ 働きやすい職場づくり

メンタルヘルスケア

- ▶ [社員が安心して働けるよう、メンタルヘルスケアに取り組んでいます](#) **WEB**

▶ ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進の考え方

- ▶ [一人ひとりの社員がより活躍できる組織づくりを推進しています](#)

ワークライフ・インテグレーション の推進

- ▶ [ワークライフ・インテグレーションの実現に向けた制度改革を実施しています](#) **WEB**

女性の活躍促進

- ▶ [女性の就業継続とキャリアアップを支援する取り組みを進めています](#) **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**

▶ グループ会社の取り組み事例

NEXCO西日本メンテナンス中国

- ▶ [道路工事の際、交通規制にあたる社員に対し資格取得を支援しています](#)

NEXCO西日本サービス関西

- ▶ [女性スタッフの雇用促進とあわせ、管理職育成研修に取り組んでいます](#) **WEB**



グループ社員 人材の育成

キャリアマネジメントの取り組み

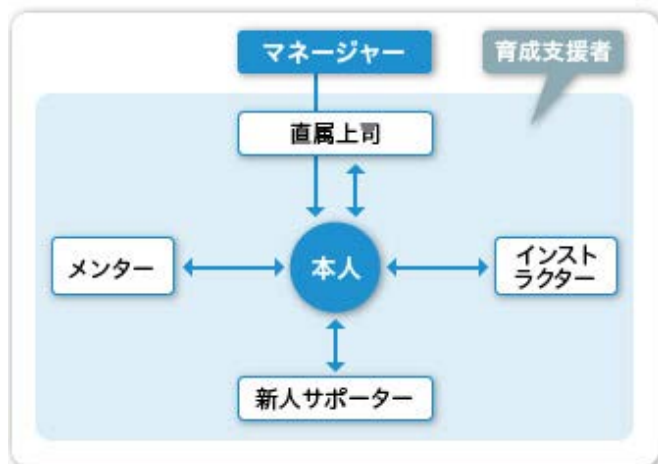
「キャリア自律」の志向を促し、人材育成を柱とした人事制度の構築に取り組んでいます

NEXCO西日本グループが将来にわたって使命を果たし、国民の皆さまから信頼し続けられる企業であるために、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、現場力・組織力を強化、自己変革し続ける組織を目指して、「めざす人材像」を明らかにし、「キャリアロードマップ」を策定しています。

めざす人材像

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』を目指します。

▼「教育研修体系図」のイメージ



人材育成の考え方

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」への成長を促し、今後の実践につなげるための支援をしています。また、一人ひとりが使命感を持ち、安全・安心な高速道路を最前線で支える現場を知ることが重要であり、強い「現場力」を発揮する組織をつくるため、グループ会社間における人事交流を実施しています。

※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

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・支援するため「資格取得支援制度」を導入しています。

▼資格取得支援制度による資格取得例

- ・安全運転管理者
- ・技術士
- ・陸上特殊無線技士(1級)
- ・防災士
- ・危険物取扱者
- ・技術士補
- ・整備管理者
- ・1級土木施工管理技士
- ・宅地建物取引責任者
- ・その他

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

「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、2014年度入社採用活動からは、「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。2015年度の新入社員は99人(男性78人、女性21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


研修制度

技術力・専門力を高め、社会に貢献する取り組みを行っています

信頼性の高い道路管理を支える技術者を育成するため、茨木技術研修センター(I-TR=アイトレ)を活用し、構造物等の損傷要因の体系的理解の修得や点検から診断までを実体験する「体験型研修」を毎年実施しています。今後も、研修内容をリニューアルしながら、グループ社員も含めた専門技術者の育成を継続していきます。

また、当社グループの技術力・専門力をういて各種問題の解決に寄与し、社会に貢献するため、外部機関が主催する学会・委員会等へ社員の積極的な参加を促しています。

▼実施を予定している研修

分野	目的	研修内容
橋梁	基礎知識の習得や点検・調査技術の取得	実構造物の活用により、過去の技術の特長や現在の鉄筋背筋の現状を解説 実構造物の活用により、損傷メカニズム、点検・調査のポイントを解説 実構造物の活用により、打音点検や 非破壊検査  などを体験実習
舗装	基礎知識の習得や点検・調査技	実構造物の活用により、目視点検や非破壊の調査などを体験



グループ社員 ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進の考え方

一人ひとりの社員がより活躍できる組織づくりを推進しています

2014年に「違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ」というビジョンを策定し、「[ダイバーシティ](#)」推進プロジェクト」を立ち上げました。

社員一人ひとりが自律・成長することにより、会社を取り巻くさまざまな環境の変化にしなやかに対応できる組織を目指して、[ワークライフ・インテグレーション](#)の推進や女性、定年退職者、障がい者をはじめとする多様な人材の活躍促進など、各種施策に取り組んでいます。



ダイバーシティに関するディスカッション風景



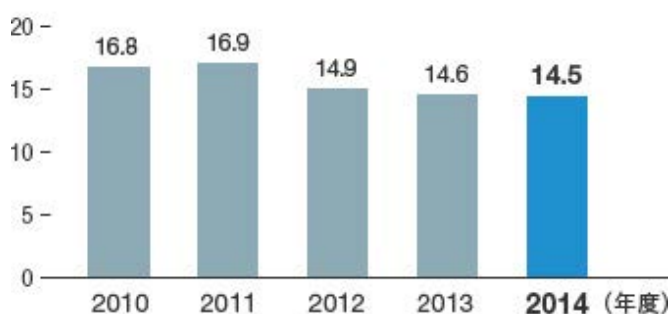
ダイバーシティ説明会

ワークライフ・インテグレーションの推進

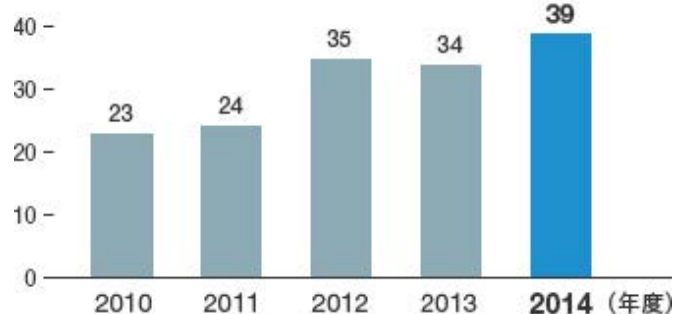
ワークライフ・インテグレーションの実現に向けた制度改革を実施しています

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)を充実させれば、仕事(ワーク)においても相乗効果が生まれ自己の能力を最大限に発揮することが可能となります。この「[ワークライフ・インテグレーション](#)」の実現のため、各種制度及び制度利用環境の整備を進めています。

▼有給休暇取得実績(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

※2010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年度以降は年次有給休暇およびポジティブ休暇の日数を

女性の活躍促進

女性の就業継続とキャリアアップを支援する取り組みを進めています

女性社員の活躍促進のために女性総合職社員の採用・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。

女性の活躍促進のための社内ネットワークとして2013年に立ち上げた「ウィメンズネットワーク」を、「[ダイバーシティ](#)推進プロジェクト」の一分科会として改めて位置づけ、継続的に活動しています。

女性社員同士の意見交換の場として、女性の活躍を阻む課題の抽出や解決策の検討を進めるとともに、このネットワークを通じて、女性社員自身のキャリア意識向上につなげることができるよう、引き続き活動を展開していきます。

当グループの2015年3月末現在の女性管理職の比率は6.7%(184人)です。



ウィメンズネットワーク会議の様子

▼女性社員の比率(NEXCO西日本)



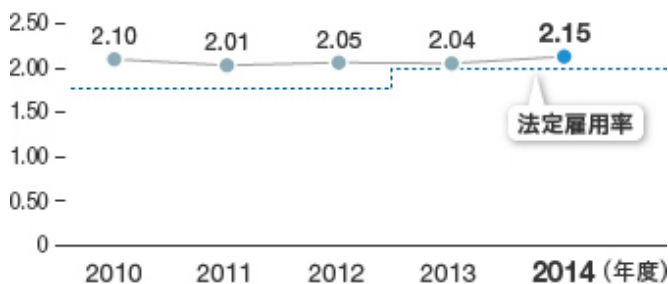
障がい者の雇用促進

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2015年2月現在の障がい者雇用率は2.15%(53人)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。2014年度は、当社の定年退職者のうち、継続雇用希望者13人全員を再雇用しました。

※集計範囲：NEXCO西日本



グループ社員 働きやすい職場づくり

メンタルヘルスケア

社員が安心して働けるよう、メンタルヘルスケアに取り組んでいます

当社では、グループに先がけて、社員のメンタル疾患の未然防止・心の健康増進と早期発見・早期治療のため、2013年度より全社員を対象とした「メンタルヘルスチェック」を実施しています。

また、相談体制として、心理相談員を医務室に配置し、気軽に相談できる体制を整えるとともに、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や電話でのカウンセリングも受けられるようにしています。

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健康保険組合の各種保険事業など、社員の身体面の健康管理にも配慮しています。



グループ社員 グループ会社の取り組み事例

NEXCO西日本メンテナンス中国

道路工事の際、交通規制にあたる社員に対し資格取得を支援しています

交通規制の実施にあたっては、安全かつ迅速な対応が求められます。そのためNEXCO西日本メンテナンス中国では、交通誘導警備業務2級検定を受検する社員を対象に、社内で学科・実技を含めた「事前教育」を実施するなど、資格取得を支援しています。

2014年度は同検定に16名が合格、現場社員の取得者は累計で111名（約60%）になりました。2015年度は、28名の社員が「事前教育」の受講と検定受検を予定しています。

社員コメント



NEXCO西日本メンテナンス中国

資格取得を目指す社員の「やる気力」
「意志力」アップをサポートしていきます

「企業価値を向上させる資格」「業務遂行に必要な資格」「個人のスキルアップを目指す資格」の取得に向け、社員のモチベーションの向上に努めています。


資格取得支援の担当部署として、気軽に相談に乗ってくれる先輩社員、チョットしたプレッシャーを与える上司など、一人にしない職場環境を整えながら、受検する本人が競争心を沸かして「やる気力」「意志力」をアップさせる取り組みを促進していきます。



工務調達部 部長
古輪 一明

NEXCO西日本サービス関西

女性スタッフの雇用促進とあわせ、管理職育成研修に取り組んでいます

第二世代ETC  の拡充により、お客さま対応がこれまでのブースでの直接対応からインターホンやモニター越しでの対応へと変化しているなか、お客さまに安心感を与える為にも声の印象は重要だと考えています。

CS向上を図るためにも、向こう5年間の女性スタッフの採用計画を策定するとともに、管理職として必要不可欠なマネジメントスキル等を向上させるための研修を実施し、優秀な女性スタッフを積極的に管理職に登用する機会を設けるなどの活躍の促進に取り組んでいます。

NEXCO西日本サービス関西

女性管理職がさらに活躍できる職場づくりを目指します

料金收受業務は男性の職場というイメージが強く、また、24時間勤務であることなどから、NEXCO西日本サービス関西として事業を開始した2006年当時は、料金所の女性スタッフは20名程度とごくわずかでしたが、女性の採用に積極的に取り組んだ結果、今では300名以上の女性スタッフが活躍するまでになりました。

女性管理職も徐々に増え、今後のさらなる活躍にも期待するところですが、料金所スタッフはそのほとんどが中途採用で、マネジメントに関しては前職での経験に頼るところが多くあります。ところが、女性スタッフで管理職経験のある方はごくわずかです。今後は、女性管理職を対象に、管理職の基本的な役割、部下との関わり方などに重点をおいた研修の実施を検討していきます。



人事課長
堀谷 晃石

人の「善いところをみる」ことをモットーに
管理職の仕事に向き合っています

男性ばかりの職場とは気に留めず飛び込んで9年がたちました。前職は女性ばかりの職場でしたので少々心細く思いましたが、人と人の中で仕事をするのは同じです。

「管理職」として異動する時は、管理職とは何をすべきか、辞書まで引いて考えましたが、その頃は女性管理職も少なく一生懸命やるしかないとお受けしました。

常に心がけていることは、人の「善いところをみる」と言うことです。業務の中で人間関係を円滑にすることで、事故・トラブル等も皆の協力でなくすことができると思います。

前職は営業というお客さまに対して攻めの仕事でしたので、当初は料金所の仕事内容に戸惑いました。しかし、長岡京北料金所長として1年が過ぎ、お客さまを接遇(おもてなし)することの難しさと喜びを実感しています。そしてスタッフのスキルアップのためには「何を、どこを、どうして、どうすればいいのか」と日々考えています。

後に続く方のために女性管理職として頑張らなくては、と思っています。



長岡京北料金所長
田中 眞佐世