

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**

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

仕事と家庭の両立支援

- ▶ 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

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**

働きやすい職場づくり

社員の健康管理

- ▶ 社員が安心して働けるよう、こころと体の健康管理に取り組んでいます

グループ会社の取り組み

NEXCO西日本メンテナンス九州

- ▶ 高速道路での作業の安全性向上に取り組んでいます

NEXCO西日本メンテナンス関西

- ▶ 社員の労働災害防止に取り組んでいます **WEB**

NEXCO西日本ファシリティーズ

- ▶ 社員の労働安全衛生教育に取り組んでいます

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

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

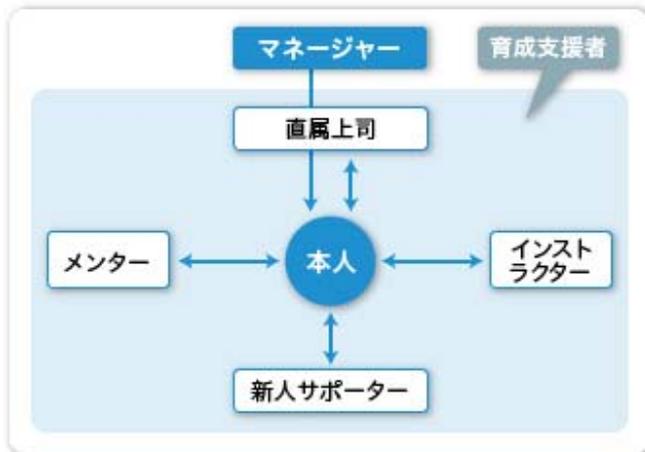
NEXCO西日本グループが将来にわたって、「100%の安全・安心」を追求するとともに、円滑で快適な高速道路サービスを提供し、国民の皆さまから信頼し続けられる企業であるためには、現場主義に徹した自律型人材を育成する必要があります。

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「めざす人材像」を設定し、その実現に向けた支援を柱とした人事制度の構築に取り組んでいます。

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
- ・第一級陸上特殊無線技士
- ・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
- ・宅地建物取引士
- ・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、大阪、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。2016年度の新入社員は98人（男性84人、女性14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、グループ社員も含めた専門技術者の育成に取り組んでいます。また、ETC  設備や料金機械設備などの通信設備についても、実物を用いることで故障対応やお客さま対応などのより実践的な演習も可能としています。

2016年度以降は、本格化する特定更新等工事の実施に向けた研修を追加する予定です。専門知識の習得を図るとともに、課題解決型講義を採り入れることで、技術的課題の把握とその解決能力の向上を図っていきます。

また、個々の技術力を研鑽し、当社グループ全体の技術力・専門力の向上を図るため、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・調査技術の取得	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実習
土工 	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、目視点検や荷重試験などを体験実習
特定更新	専門知識の習得や技術的課題の把握と課題解決能力の修得	床版  取替え現場およびプレキャストPC床版  工場製作の見学 各現場で抱える課題に対する、課題解決型講義
ETC  設備	設備構成や障害対応の知識の修得	シミュレーターの活用により、各設備の構成や役割を解説、障害対応を体験実習
料金徴収	機械構成や操作方法、障害対応の知識の修得	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

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

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、2014年に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を立ち上げました。

「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、社員の意識醸成、活躍を後押しするしくみ・制度の構築の両面から、経営課題としてダイバーシティを推進しています。

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



社員の意識への働きかけ
(リーダー研修でのディスカッション)

そのひとつとして、女性の活躍推進に取り組んでいます。長年、男性中心の働き方だった当社における課題を抽出し、女性同士のネットワーク構築や、女性社員と経営幹部との意見交換会の実施など、女性社員のキャリア意識向上、相互理解のための取り組みを展開してきました。

今後は、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」の各側面から女性の活躍を推進していきます。

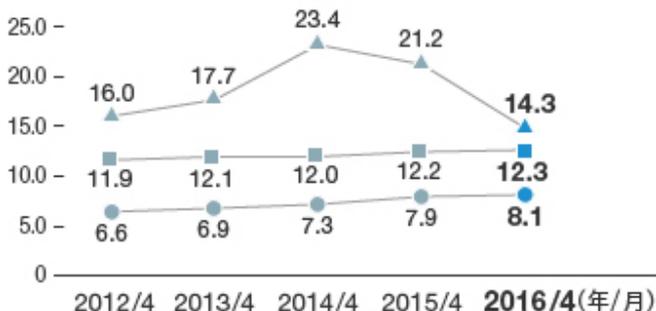
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（抜粋）

<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）

■ 全社員に占める比率 ● 総合職に占める比率
▲ 新入社員の女性比率



仕事と家庭の両立支援

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

“個人生活（ライフ）の充実が、仕事（ワーク）においても相乗効果を生む”という、「ワークライフ・インテグレーション」(WLI) を推進しています。これは「ダイバーシティ」を推進するうえで必要不可欠であり、WLIの実現のため、各種制度の充実および制度利用環境の整備を進めています。

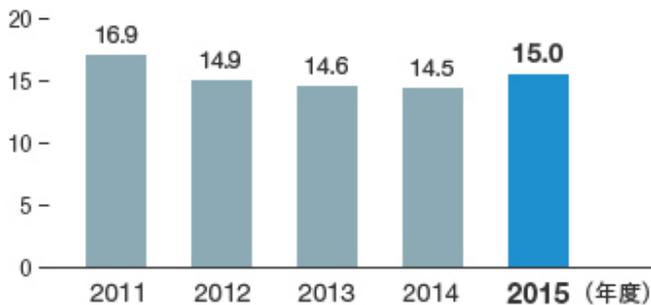
中でも特に、育児と仕事の両立支援については、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に沿って、育児休業の一部有給化や制度ガイドブックの作成・周知、「妊娠・出産・育児と仕事の両立支援面談」の導入、管理職層へのマネジメント研修の実施などを行い、社員が育児をしながら、その能力を十分に発揮し活躍を続けられる環境を整備しています。

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）

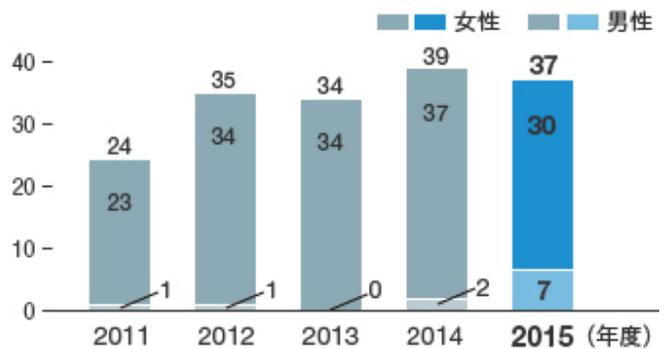
<目標>平成26年10月1日～平成29年3月31日

1. 育児休業が取得しやすい環境情勢に取り組み、特に男性社員の育児休業取得促進を図る
2. 仕事と家庭の両立支援に資するため、職場復帰がしやすい環境の整備を図る
3. 総実労働時間の削減に向け、時間外労働時間の削減及び休暇の取得促進を図り、社員のワークとライフの更なる充実を目指す

▼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

※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合算しています

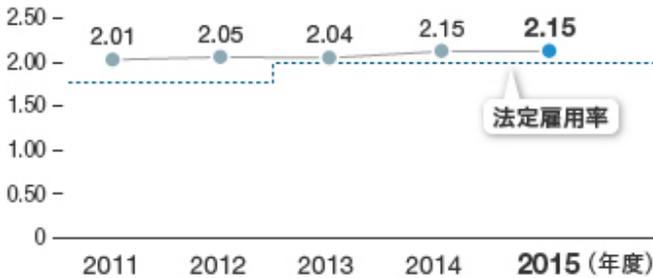
障がい者の雇用促進

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2016年3月現在の障がい者雇用率は2.19%（54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。2015年度は、当社の定年退職者のうち、継続雇用希望者21人全員を再雇用しました。

※集計範囲：NEXCO西日本

社員の健康管理

社員が安心して働けるよう、こころと体の健康管理に取り組んでいます

当社では、2015年12月からの「心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）」の法定義務化に先行し、2013年度から「こころの健康診断」としてストレスチェックに取り組んでいます。

また、メンタルヘルスケア体制の整備や階層別研修でのメンタルヘルスケア講習の実施、労働安全衛生法で定められた各種健康診断をはじめ、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取り組んでいます。

グループ会社の取り組み

NEXCO西日本メンテナンス九州

高速道路上での作業の安全性向上に取り組んでいます

NEXCO西日本メンテナンス九州は、主に高速道路の路面損傷補修などのメンテナンス業務を行っています。メンテナンスなどの実施にあたり、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・回収を手作業で行っており、荷台からはみ出しや一般車両との接近など、非常に危険なうえ、作業員に負担のかかるものでした。

これを改善するためロボコーン（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負担軽減を図っています。現在全国の高速道路で33台稼働しており、今後も導入していく予定です。

ほかにも、安全資機材や工事機材の改良による作業効率の改善を行うなど、高速道路上での作業の安全性向上と作業員の負担軽減に取り組んでいます。



ロボコーンによるラバーコーン設置の様子



導入前（手作業での設置）



導入後（ロボコーンでの設置）

NEXCO西日本メンテナンス関西

社員の労働災害防止に取り組んでいます

NEXCO西日本メンテナンス関西が行う保全工事の多くは、高速道路の交通規制内での作業であるため、規制内に誤って進入した通行車両による工事関係者の受傷事故の危険があります。

こうした受傷事故を防止するため、2014年度に進入車両強制停止装置「とまるくん」を試行導入しました。この装置を作業ヤード^④手前に設置することで、進入した通行車両を装置と路面との摩擦により強制的に停止させ、工事関係者への車両の衝突を防止することができます。

2015年度から全事業所に導入し、労災事故の防止に取り組んでいます。



進入車両強制停止装置「とまるくん」



作業ヤードに設置した「とまるくん」

NEXCO西日本ファシリティーズ

社員の労働安全衛生教育に取り組んでいます

NEXCO西日本ファシリティーズは、ETC^④設備やSA・PAの建物点検、ハイウェイラジオなどの情報提供設備の点検・清掃などを主な事業としています。

現場での点検の際には足場の転倒防止を確実に実施するなど、各作業にあたっての詳細な作業手順を定めており、社員だけでなくお客さまを巻き込んだ事故に繋がらないよう細心の注意を払っています。

また、想定されるさまざまな人為的なミスを防止するため策定した「FCT安全作業標準(第20版)」に基づき業務に従事しています。

現場での安全行動を徹底すると同時に、各事業所において定期的に労働安全衛生教育の勉強会も実施しています。今後も作業現場や安全パトロールで得た知識の共有や、勉強会で想定された事故への対策を進め、よりいっそう社員の労働安全衛生教育に取り組んでいきます。



現場での安全パトロールの様子



各事業所での勉強会の様子

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

料金收受業務は24時間の勤務であることから、2006年の事業開始当時の料金所の女性スタッフは全体の数%程度とごくわずかでした。しかし、これまでの性別による固定的な役割分担の概念を取り払い、女性活躍を促進していく取り組みとして、男女を問わない採用を想定した2015年度から5カ年にわたる長期的な採用計画を策定しました。

また、管理職として必要不可欠なマネジメントスキルなど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も取り組んでいます。

社員コメント

目配り・気配りのCSを心がけて、女性管理職が輝けるよう精いっぱい頑張ります

国の女性活躍促進の政策による、女性の管理職への積極的登用という話題を聞いても、「自分には関係ないこと」と思っていました。昇格の話をいただいた時も、明るいだけ取り柄の私が料金所を束ねていくなんてとんでもないと悩み、なかなか前向きに考えることができませんでした。

そんな私ですが、今では皆さんからの協力を得て、何とか頑張っています。

「管理職としてきちんとできているのだろうか?」と自問するとともに、この仕事の奥深さを実感している毎日です。

私たち世代は、まだまだ「女のくせに」と言われることが多く、お客さまの中にも男性の管理職の対応を求められることもあります。ですが、世の中も変わってきているように、私自身も「女性だから…」と甘えることなく、常にこれでいいのか?と問いかけながら明るい職場づくりをモットーに、チームワークを大切にすることを心がけています。そして、男性社会の中で女性管理職が輝けるよう精いっぱい頑張るとともに、お客さまに対しては、自分らしく目配り・気配りのCS活動を目指しています。



NEXCO西日本サービス関西 福知山支店 綾部料金ステーション 所長
森岡 恵子