

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

- ▶ 社員のキャリア・能力開発を支援する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

- ▶ 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・専門力を高めるための研修を行います **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作りを行っています
- ▶ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（抜粋） **WEB**

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環境整備に取り組んでいます
- ▶ 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） **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**

働き方改革

働き方改革の考え方

- ▶ 働き方改革を通じた生産性の向上に取り組んでいます

具体的な取り組み策

- ▶ 社員の健康管理の強化に取り組んでいます
- ▶ 新技術の開発・導入により生産性の向上を図っています **WEB**
- ▶ 安心して働ける職場環境づくりを進めています **WEB**

グループ会社の取り組み

NEXCO西日本エンジニアリング九州

- ▶ 女性技術者会議を開催しています

NEXCO西日本パトロール中国

- ▶ スキルの継承に取り組んでいます

NEXCO西日本パトロール九州

- ▶ 業務の効率化に取り組んでいます

NEXCO西日本サービス四国

- ▶ メンタルヘルスマネジメント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

社員のキャリア・能力開発を支援する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さ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、その実現に向けたキャリア・能力開発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』をめざします。

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、幅広く業務の全般を学び、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、今後の実践に繋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

公的資格の取得を奨励・支援しています

NEXCO西日本では、業務に密接（直結・有益）する資格の取得を奨励・支援するため「資格取得支援制度」を導入し、受験費用の補助や報奨金の支給などを行っています。

▼資格取得支援制度による資格取得例

技術士、防災士、コンクリート診断士・宅地建物取引士、建築士・危険物取扱者など多数

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。2017年度の新入社員は103人（男性80人、女性23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・専門力を高めるための研修を行っています

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。

今後、本格化する特定更新等工事の実施に向けた研修を実施し、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。

2017年度以降は、点検技術・安全に対する社員のスキルアップ（リスク予見力など）を目的とした、土木点検診断上級者研修や工事安全管理研修を実施する予定です。

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

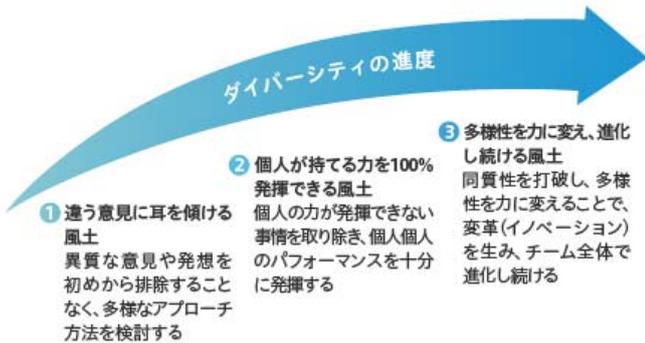
ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進の考え方

NEXCO 西日本では、『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、一人ひとりの社員がより活躍できる組織作りを行っています。

様々な違いを持った社員一人ひとりが自律・成長することにより、会社を取り巻く様々な環境の変化にしなやかに対応できる組織を作り、そのパフォーマンスを最大化させることを目的とし、経営課題として、「社員の意識醸成」「活躍を後押しするしくみや制度の構築」の両面から長期的、継続的に取り組んでいます。

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

社員の活躍を支援する切り口のひとつとして、女性の活躍推進に取り組んでいます。長年培われた男性中心の働き方を見直し、課題を抽出。女性社員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います。

現在、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。

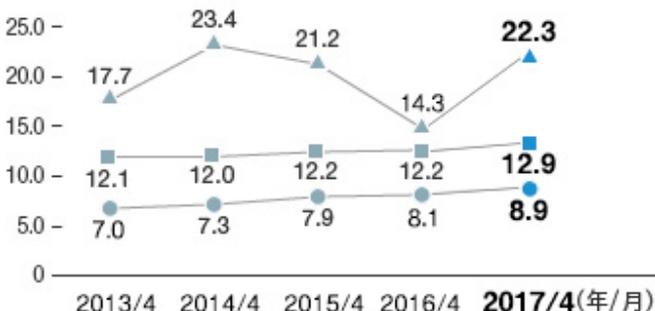
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（抜粋）

<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環境整備に取り組んでいます

「ワークライフ・インテグレーション」とは、仕事と家庭の両立を図る「ワークライフ・バランス」の発想を更に一歩進めた考えで、会社での仕事（ワーク）と個人の生活（ライフ）を柔軟かつ高次元に統合（インテグレート）することで、生産性や成長の拡大を実現すると共に、生活の質を上げ、充足感と幸福感を得ることをめざすものです。

社会生活を送る上で、社員は仕事以外にも、家事や育児、家族の介護、ボランティア、地域活動など、多くの役割を担います。社員が仕事も家庭も充実させ、両者の相乗効果でより活躍できるよう、制度の充実や環境整備に取り組んでいます。

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、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）

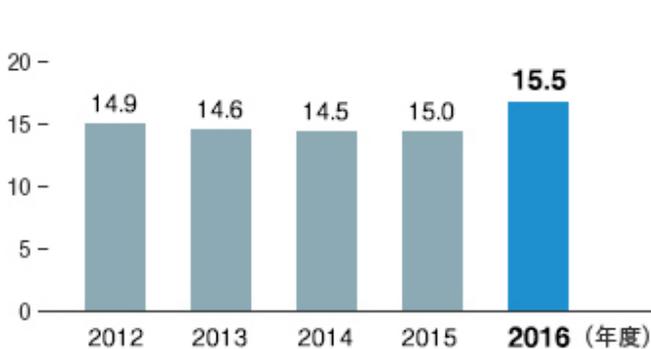
＜計画期間＞平成29年4月1日から平成31年3月31日まで

目標1 育児休業等制度の周知や育児参加に対する意識啓発に取組み、男性社員の積極的な育児参画を目指す。

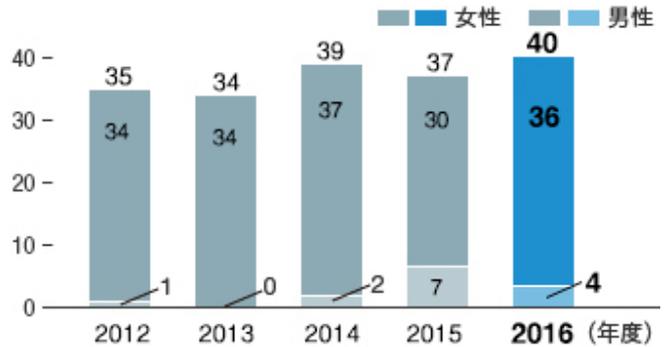
目標2 働きやすい職場環境整備のため、両立支援に資する制度等の拡充を図る。

目標3 総実労働時間の短縮に向け、休暇の取得促進等を図り、社員のワークとライフの充実を目指す。

▼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

社員コメント

社員の育児休業経験談

同僚からの勧めがきっかけで、育児休業を取得しました。男性も育休を取れるということはこのときまで知りませんでしたが、上司にも、「それはいいことだ」と言ってもらったことで、後押ししてくれる環境のおかげでスムーズに育休を取ることができました。

私は、普段から帰宅後や休日には育児をしているほうだったと思いますが、育休を機に妻の大変さを改めて知り、それ以降、積極的にやれることは自分でやろうという気持ちになっています。また、子供に対する愛情が増したと思います。少しでも早く帰ろうと意識する分、業務の生産性も上がっているかもしれません。



NEXCO西日本
本社 技術統括課
村上 豊和

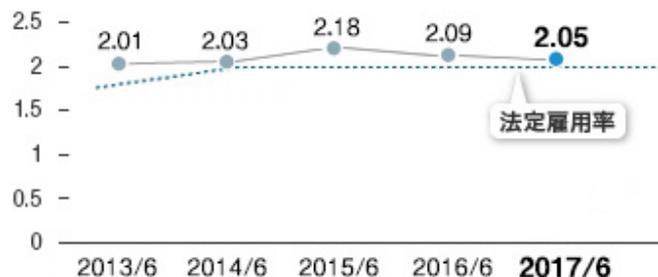
障がい者の雇用促進

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2017年6月現在の障がい者雇用率は2.05%（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。2016年度は、当社の定年退職者のうち、継続雇用希望者5人全員を再雇用しました。

※集計範囲：NEXCO西日本

働き方改革

働き方改革の考え方

働き方改革を通じて生産性を向上させるべく、会社と社員が一体となって取り組んでいます

社員が限られた時間で高い成果を生み出せるような環境を整えることは、企業にとって重要な課題です。当社の使命は高速道路の安全・安心の実現ですが、それを実現させる社員の健康と安全を守ることも会社の重要な責務です。

そこで、長時間労働の抑止や業務の効率化による生産性の向上を図るため、これまでの仕事の向き合い方を見直し、社員一人ひとりが「決められた時間内でどうすれば効率的に業務を遂行できるのか」という目標を持ち、社員にとって働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

具体的な取り組み策

社員の健康管理の強化に取り組んでいます

当社では社員の健康と安全を預かる会社として、社員の健康管理を強く意識し、2017年1月に36協定の改定により労働時間の上限の引き下げを実施しました。

併せて、産業医との面接指導の実施基準の見直しを行い、社員の健康管理の強化に取り組んでいます。

また、当社がめざすワーク・ライフ・インテグレーション  の実現のためには、“社員の健康”が重要であることから、健康増進策の一環として、日々の運動を推奨する施策を2017年7月より導入しています。



看護師による健康相談の様子

新技術の開発・導入により生産性の向上を図っています

建設時における道路構造の見直しや新しい工法を採用することで、安全性の向上と施工時の省力化に加え、完成後の維持管理面での負担軽減も視野に入れるなどさまざまな点で工夫・検討を実施しています。

また、供用中の道路管理の面においても、当社やグループ会社独自の技術力を活かした点検技術の開発・導入などを積極的に実施し、効率化と品質向上を追求することで、生産性の向上を図っています。

安心して働ける職場環境づくりを進めています

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。

具体例として、メンタルヘルスケア体制の整備やメンタルヘルスケア講習の実施、健康診断、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があり、社員の身体面の健康管理に取り組んでいます。

また、さまざまなライフイベントを迎える社員が、仕事と家庭をともに充実することができるよう、妊娠・出産・育児・介護に関する各種休暇制度や勤務の制限などの制度の整備面とあわせて、その制度が利用しやすくなるようガイドブックを作成して周知するなど、社員が安心して働き引き続き活躍できるような環境づくりを進めています。

グループ会社の取り組み

NEXCO西日本エンジニアリング九州

女性技術者会議を開催しています

当社グループで主に点検・管理を実施しているエンジニアリング系会社では、女性技術者同士のネットワークと総合的な技術力強化に向け、女性技術者会議を開催しています。

2016年度にキックオフとして6社18名が参加し、まずは参加者同士の業務実態や共通の悩みや課題を共有・討議しました。各社とも男性社員が多く女性ならではの不安を抱えながら勤務している実態や、一方で女性社員自身の甘えがあることなどについても意見交換の中で気づきとして得ることができました。

今後は働きやすい職場環境づくり等だけでなく、業務へ直結できるよう課題解決型の討議を行うなど、将来的には後進の育成など様々な活動へと広げていければと考えています。

▼女性技術者会議の様子



NEXCO西日本パトロール中国

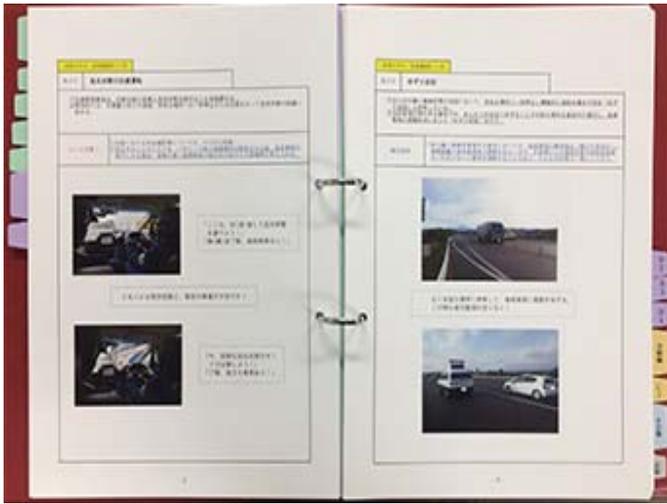
スキルの継承に取り組んでいます

NEXCO西日本パトロール中国では、ベテラン隊員の経験から培ってきた高いスキルを継承することで高い現場力の維持と若手の育成に取り組んでいます。

取り組みにあたり、全社員から重要なスキルを募集し、討議して取りまとめ「交通管理隊の道標（みちしるべ）」として1冊の本に編集しました。主に新入社員のOJTの教材として使用し、ベテラン隊員からも「改めて気づかされることが多い」という声もあることから、業務の安全性と効率性の向上など働き方の改革としても効果を発揮しているところです。

今後もこうした取り組みを続け、暗黙知を形式知にすることで技術の継承とあわせて、更なる業務の安全や効率化に向けて取り組んでいきます。

▼交通管理隊の道標（みちしるべ）



NEXCO西日本パトロール九州

業務の効率化に取り組んでいます

NEXCO西日本パトロール九州では、タブレット端末を使った交通巡回記録システム「パトレコ」を導入し改良を重ねることで業務の効率化に取り組んでいます。

交通管理隊員は日々高速道路をパトロールしますが、以前はその巡回記録の整理は主に基地に戻ってからの仕事でした。システム導入後は現場で入力できることで事務処理時間を約30%削減できています。また、熊本地震の際に被災状況を素早く伝達するツールとしても活用することで、迅速な復旧対応にも繋げることができました。

隊員の負担軽減は、日常訓練時間の確保だけでなく時間外業務の削減を含めた業務効率化にもなります。またそれが定着することで社員自身の働き方への意識改革にも繋がっていくことから、今後も業務の効率化を継続していきたいと考えています。

▼交通巡回記録システム「パトレコ」



メンタルヘルスマネジメントに取り組んでいます

NEXCO 西日本サービス四国では、職場での円滑な人間関係の維持向上のため、メンタルヘルスマネジメントの個人レベルへの浸透に取り組んでいます。

セルフケアはメンタルヘルス研修としては一般的ですが、当社では管理職層に対する講義の一つとして、アンガーマネジメント（怒りをコントロールする手法。最初の6秒間は怒りの制御が難しい等）を導入しています。マンガを使った教材を利用するなど受講者が分かりやすいように工夫したことで、今では「6秒ルール!」が管理職での合言葉となっています。

今後は、セルフケアやラインケアに加えて、アサーション（自分も相手も大切に自己表現）やストレスマネジメントなども取り扱うことで、必要なスキルを個人レベルまで浸透させていきたいと考えています。