

人とともに

社会と社員の信頼に応え、進化し続けるグループへ

人権

当社グループでは、社会・社員の信頼に応えるべく、「人権問題啓発推進の基本方針」を策定し、当社グループが一丸となって人権尊重・人権啓発に取り組むことを宣言しています。

また、本社及び支社に「人権問題啓発推進会議」を設置して、当年度の人権啓発活動を総括するとともに、次年度の活動計画を策定しています。

人権問題啓発推進の基本方針 (NEXCO西日本グループ)

「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」(世界人権宣言)との認識のもと、私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、あらゆる差別をなくすために人権問題の啓発に取り組み、企業としての社会的責任を果たしていきます。

- ・人権尊重の意識を常に持ち、誠実・公正に行動します。
- ・人権問題に対する正しい理解と認識を深め、人権意識の高揚を図るため、啓発活動を推進します。
- ・人権を尊重し、差別をしない、させない、許さない、見て見ぬふりをしない明るい職場づくりに努めます。

人権問題啓発推進の主な取り組み

- ・人権ガイドブックや社内報による啓発
- ・人権週間中のメールマガジンの配信
- ・各種社員研修における講義
- ・グループ会社との連携(出張研修等)
- ・外部講演会等への社員の参加を促進

全社員活躍

ダイバーシティや働き方改革、DXの推進により、10年先、20年先の未来を担う人材を創出し、すべての社員が、健康でイキイキと働くことができる職場環境を創ります。



全社員活躍へ

人材育成

「安全・安心」を追求し「現場力」あるプロフェッショナル人材、「新しい価値」を実現するイノベティブ人材を育てます。

人材育成の見える化

- ・人材マネジメントの高度化 (人材データの統合、成長把握のツール)
- ・人材育成ロードマップの策定 (ジョブローテーションの見直し等)

プロフェッショナル人材の育成

- ・研修体系の再構築 (研修の全体計画・内容・時期等)
- ・自ら学ぶシステム作り (コンテンツの充実及び電子化 eラーニング、研修の希望選択制度)

イノベティブ人材の創出

- ・多様なキャリアパスとチャレンジ、社外交流・協創

キャリア自律支援

社員の多様な働き方と、自律的なキャリア形成を応援します。

多様な人材活躍

- ・女性活躍促進ロードマップの策定 (女性管理職比率の向上)
- ・シニア活躍プラン
- ・キャリアとライフの自律研修、育児介護等ライフイベント面談
- ・男性の家事・育児参画促進 (男性育児休業取得率向上)

自律的な働き方支援

- ・時間と場所を選ばない仕事・働き方
- ・柔軟な勤務時間・休暇制度(パートタイム勤務等)
- ・自律的なキャリア選択を可能とする勤務地のあり方検討(勤務地域・単身赴任問題)
- ・デジタルツールを活用した柔軟な働き方(テレワーク等)

働きやすい環境

コミュニケーション豊かで、活力ある職場・社員を育みます。

明るい職場づくり

- ・コミュニケーション促進 (仕掛け作り、世代間ギャップの解消)
- ・ハラスメント防止：意識啓発・研修 (コンテンツ拡充、電子化 eラーニング)
- ・社員からの相談体制 (相談窓口、One To Oneアプローチ)

健康経営

- ・心身の健康増進 (心と身体の相談体制構築、公認心理師の配置等)

ダイバーシティ

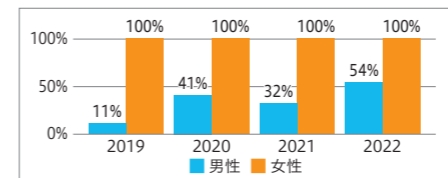
ダイバーシティ推進ビジョン『違いを尊重し、個々が活躍し、進化し続けるチームへ』

当社グループでは、すべての社員が活躍することをダイバーシティ推進の目標に掲げています。社員一人ひとりの“違い”を尊重し、個人が持つ力を100%発揮できる環境を整備しています。多様な視点を取り入れることで、イノベーションを起こすとともに、会社を取り巻く様々な環境変化にすばやく対応できる組織づくりを進めています。

仕事と生活の両立支援

当社では、社員一人ひとりの仕事と生活が充実し、性別、年齢、ライフステージや価値観の違いなどにかかわらず、多様な人材が活躍できるよう、各種制度や職場環境づくりを進めています。時差出勤やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をはじめ、法定を上回る“育児・介護と仕事の両立支援制度”を整備し、多様な働き方と自律的なキャリア形成を支援しています。

男性社員の育休取得率向上をはじめ、育児との両立には特に力を入れており、総実労働時間短縮に向けた取り組みや管理職を対象としたイクボス研修、ライフイベント前後の上司との面談など、すべての子育て世帯が育休を取得しやすい風土づくりに取り組んでいます。



育休取得率 (NEXCO西日本)

仕事と生活の両立支援制度 (NEXCO西日本)

両立支援面談制度	本人または配偶者の妊娠時・休暇前・復帰後における、直属の上司によるきめ細かな面談の実施を定めた制度
育児休業	3歳までの子を養育するときに取得できる休業
部分休業	小学校3年生までの子を養育するため、1日2時間まで取得できる短時間勤務制度
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に3日まで取得できる特別休暇
子の養育休暇	配偶者の出産時に、出生した子または未就学児の兄弟を養育するために5日まで取得できる特別休暇
子の看護休暇	小学3年生までの子を看護するため、年間5日まで取得できる特別休暇
介護休業	対象家族を介護するため、通算184日まで取得できる休業
介護短時間勤務	対象家族を介護するため、3年以内で1日2時間まで取得できる短時間勤務制度
介護休暇	対象家族を介護するため、年間5日まで取得できる特別休暇
転勤特例制度	出産・育児・介護に際し、本人の申請により、一定期間勤務地を限定することができる制度
時差出勤制度	始業時刻を午前8時から10時の間で選択できる制度
テレワーク制度	自宅やサテライトオフィスなど、事業所以外の場所でも勤務できる制度
ジョブリターン制度	結婚・育児・介護等を理由に退職した社員が、希望により、一定の条件のもとで復帰できる制度

※一部制度の利用には要件があります

Voice



柔軟に働く

関西支社
保全サービス事業部
施設計画課
吉田 知世

長女(5歳)・次女(2歳)は保育園に通っています。フルタイムで復職することは不安でしたが、会社の制度を利用することで仕事と家庭の両立ができています。時差出勤を利用し出勤時間を30分早めることで、お迎えや夕食づくりに必要な時間を確保しています。また、自身でできる書類作成の日はテレワークを利用し、通勤時間を家事・育児に充てています。限られた時間でできる仕事の幅が広くなり、計画的に仕事をする意識がより強くなりました。

人材育成

当社グループでは、実際の業務におけるOJTや階層別・専門分野別の幅広い研修を通じて、知識・能力を高め、社員の自律的な成長を支援するとともに、グループ会社間における人材交流も実施しながら、より実践力を備えた人材の育成に努めています。

専門技術者の育成

「茨木技術研修センター (I-TR: アイトレ)」を核とした技術者育成に取り組み、社員研修等を通じた社員の全体的な技術力の底上げを図るとともに、現場をけん引できる高度な技術力を有した社員を継続的に育成・確保するための取り組みを行います。

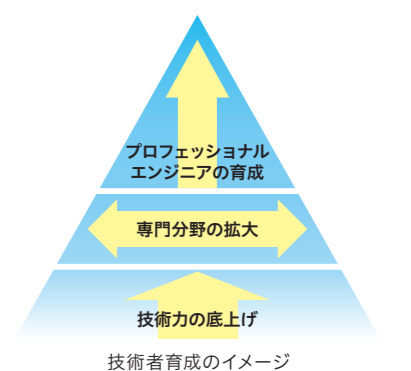
研修では、オンライン形式と集合形式を組み合わせた学習プログラムや学習用教材を整備し、学習環境の更なる充実化を図ります。



オンライン研修



現場研修



※NEW ACE DXs: NEXCO Westの頭文字と「Advanced Challenge and Evolution will drive DX strategy (先進的な挑戦と進化がDX戦略を推進する)」からなる当社グループのDX戦略の略称