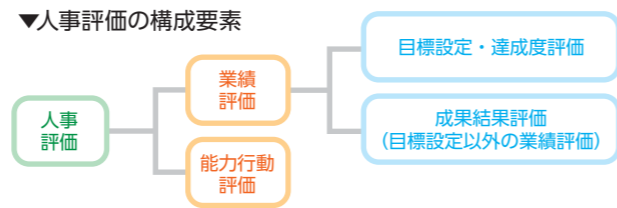


経営戦略を支える人材の育成

～自立・成長戦略を支える人材の育成と環境の整備に取り組みます～

2010年度の主な取り組み	実施内容
●新人事制度の定着と納得感の向上	●人事評価の際に行われる上司と部下のコミュニケーションの充実と自己のキャリアビジョンと関連づけた能力行動評価の実施
●効率的な業務執行体制の構築と高速道路の価値向上を図るための人員体制の見直し	●パートナー会社との人事交流の実施
●人材育成の促進	●資格取得支援・自己啓発支援制度について対象となる資格・講座を拡充
●社員のキャリアサポート等の実施	●高齢社員・女性社員の能力発揮に向けた支援と活用 ●社員一人ひとりが自己の能力を発揮することを目的としたキャリアライフ研修

——— 人事戦略の基本的な考え方 ———
自立と成長の源となる多才でプロフェッショナルな人材育成等を通じて人材の価値の最大化を図ります。また、働く喜びと誇り・達成感を充実できる制度の拡充により、社員のモチベーションを向上させ、最大限の力が発揮できる環境を整備します。



適材適所を基軸とした人事・任用

社員一人ひとりが働く喜びと誇りを感じ、持てる力を十二分に発揮できるよう能力や適性などを考慮して適材適所の配置に努めるとともに、社員の自主性、専門性、チャレンジ精神を支援するための人事諸制度を構築しています。また、グループ内外を問わず人事交流を促進することにより、グループ全体での人材力の最大化を図るとともに、技術スキル、経験の蓄積により企業価値の向上を目指しています。さらに仕事を通じた達成感を実感できるような人事評価制度の運用の継続的な見直しを行っています。

社員が達成感を実感できるような公平な人事制度

人事評価制度は、社員の能力開発と仕事意欲の向上を目指し、経営ビジョンや経営方針に沿った「業績評価」と「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となっています。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。また、「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浸透させています。当該制度については、当社の事業特性をふまえて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していくための取り組みを継続的に行っていきます。

社員の自主性を引き出す「社内希望異動制度」

社員自らが希望する業務に従事することにより、勤労意欲の向上を図るとともに、社員の能力と意欲を最大限に発揮し、会社の業績の向上に役立てるため、社員自らが希望する業務を所掌する部署へ異動できる「社内希望異動制度」を2006年度から導入しています。

専門性の発揮によって成長を希望する社員のための「専門職制度」

特定の業務に専念する専門スタッフ職（専門職）を新設し、高度化・専門家する分野において社内外で指導的役割を担える社員を育成し、社員のモチベーションの向上と会社の発展につなげていく「専門職制度」を2008年度から導入しています。

社員のチャレンジ精神を応援する「社内人材公募制度」

社員の士気の高揚、社員の自主性に基づくキャリア形成の支援、また適材適所の人事配置をさらに進めることを目的として、2007年度に「社内人材公募制度」を導入しています。新規事業の企画・開発を行う場合などに、全社的に人材を公募し意欲ある人材の登用を進めています。

グループ会社および他のフィールドとの人事交流

グループ全体が意識を共有し、一体となって経営理念を実現するとともに、これまでグループの中に蓄積された経験、知識、技術およびノウハウの有効活用を図り、より効率

的な業務執行体制を構築するため、グループ会社と積極的な人事交流を図っています。また、高速道路の価値向上と新たな事業創造に必要な外部環境や社会ニーズ等の広範囲な知識や情報の習得のために、人的ネットワークの獲得を目指した他のフィールドとの人事交流を進めています。

新規採用

新卒・既卒者に広く門戸を開放するなど採用方法を見直すことにより、既存事業のさらなる展開、海外事業、新たな事業創造など今後の自立・成長戦略を支える人材確保に努めています。

▼採用手法の見直し

- ① 全学部・全学科へ門戸を開放
- ② 卒業後3年以内の既卒者へ門戸を開放
- ③ 会社のニーズに対応する才能、人材像に重きを置く選考

人材の育成

人材育成の基本方針

人材育成の基本方針は、自立と成長の源となる多才でプロフェッショナルな人材集団の育成と、社員の「働く喜びと誇り」の醸成です。経営理念を起点とした実行計画と期待される人材像、それぞれにリンクした業務目標と能力開発のPDCAサイクルにより人材を育成しています。これによる業務目標の達成と自己の能力の伸長により「働く喜びと誇り」を醸成します。

○JITの積極的活用

業務目標の遂行など現場で実際に仕事を進めながらNEXCO西日本の社員としての使命感や品格を醸成し、上司・先輩が必要な知識やスキルを計画的・体系的に指導・支援することにより、仕事の意味づけや達成感を共有するよう努めています。

研修の実施

経営理念の実現と個人の能力・モチベーション向上のため、計画的な人材の開発と育成に取り組んでいます。

若手・中間層・リーダー層を対象とした階層別研修や、専門的な技術、知識習得のための専門研修など、その目的に応じてさまざまな研修を実施するとともに、自立・成長戦略を支える重点強化スキル（創造力）、考える力（ロジカルシン

キング）を研修に組み込むことなどにより人事育成を図っています。また、より効果的で具体的に理解しやすい研修とするためのプログラム・講師の内製化を進めるとともに、Eラーニング・通信教育・課題図書などを活用するなど、研修の効果・効率の向上に努めています。

海外留学制度

NEXCO西日本では、社員の資質向上を図り、国際的な視野を広めるとともに、複雑かつ高度化する業務に対応できる専門的な知識・技能などを取得し、海外事業の発展に寄与することを目的として「海外留学制度」を導入しています。渡航費、入学金、授業料など海外留学に要する費用を支給しています。

資格取得支援

「重点資格取得促進制度」、「資格取得補助制度」および「報奨金制度」を導入し、社員の資格の取得を奨励・支援することにより、業務運営上必要となる資格保有者の育成と高度な専門能力を持つ社員の育成を図るとともに、企業価値の向上を目指しています。

自己啓発（通信教育）支援

「通信教育支援制度」を導入し、社員が自ら取り組む通信教育およびEラーニングを支援することにより、自立した人材を育成する風土を醸成し、社員の能力開発を促進し企業価値の向上を目指しています。

人権啓発の推進

NEXCO西日本グループでは、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などに努めています。

具体的な啓発推進活動として、人権問題啓発推進会議の設置、社内用啓発マニュアルの配布、社内および社外で開催されるさまざまな人権に関する研修会・講演会等に積極的に参加しています。

NEXCO西日本では、2010年度の人権に関する研修会等に延べ892名が参加し、人権週間には社内意識調査も実施しました。



人権に関する研修会

お客さま

社会

投資家・国民の皆さま

社員

お取引先

環境保全

社会貢献

人材の尊重と活躍

NEXCO西日本では多様な人材の個性を尊重し、能力を最大限に生かすことが企業の価値を生み出す源泉となり、発展につながると考えています。女性社員や障がい者、高齢社員などあらゆる社員がより活躍できる職域開発とキャリアプランを検討し、実施しています。

女性社員の活躍支援

女性社員がより活躍できる職域を開発し、企業に多様な価値観を取り入れることで、組織の活性化を図り、お客さまへ新たな価値を提供していくことが重要だと考えています。2011年3月現在、女性社員が全社員に占める割合は11.2%、総合職に占める割合は7.0%、役職者は5名となっています。

女性社員の夢を実現し、やる気と能力を引き出すことを目的として、2008年に新人事制度を導入するにあたり、一般職から総合職へのコース転換を実施しました。また、女性の積極的な採用・登用を進めていますが、今後も女性社員の活躍を支援していきます。



女性社員の活躍支援

障がい者雇用の促進

障がいのある方が自立し社会参加できるように、2008年度から本格的な障がい者雇用に取り組んでいます。2011年3月現在の障がい者雇用率は2.10%(40名)となっており、引き続き積極的な採用活動を継続していきます。

また、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環境に配慮した「モデル職場づくり」に取り組んでいます。



障がい者雇用の促進

高齢者雇用支援

高齢者のキャリアを生かし、働きがいを持って活躍できる場を拡大するため、再雇用制度を導入しています。2010年度は、定年退職者のうち、継続雇用希望者16名全員を再雇用しました。

ワークライフ・インテグレーションの推進への取り組み

社員のニーズや価値観の変化に対応しつつ、会社の使命遂行、戦略の達成、社会的要請への対応を実現するため、ワークライフ・インテグレーション(WLI)の理念に基づく会社と社員のWin-Winの関係構築を目指し、取り組みを推進しています。

※WLI ワーク(職業生活)とライフ(個人生活)を柔軟、かつ高い次元で統合し、双方の充実に求めることにより、生産性や成長拡大を実現するとともに生活の質を高め、社員の充実感と幸福感を得るなどの相乗効果を目指す働き方。

次世代育成支援等の取り組み

社員が仕事と子育てを両立させることができるよう育児・介護の制度等の充実を図るとともに時間外労働の削減や年次休暇の取得推進に努めています。

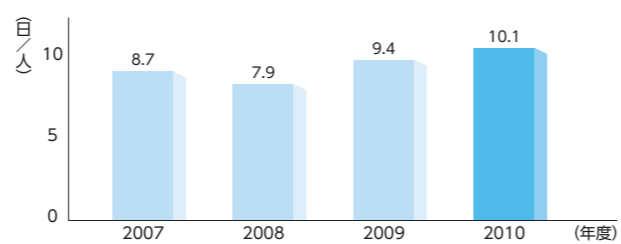
その他の取り組み

社員のニーズや価値観の変化に対応するため、ボランティア休暇などの制度も導入しています。

▼各種休暇制度など

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カ月以内取得可
特別休暇制度	産前産後休暇、子の看護休暇、配偶者出産に伴う子の養育休暇、ボランティア休暇など
労働時間短縮のための取り組み	毎週水曜日、給与支給日、賞与支給日は定時退社の呼びかけ

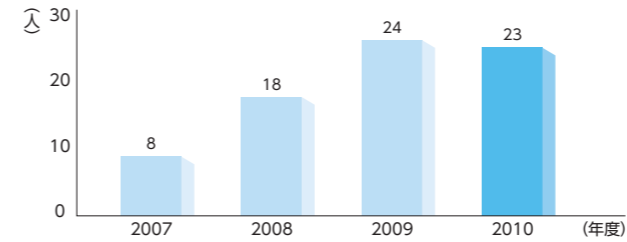
▼年次有給休暇取得実績



▼妊娠・育児に関する休暇制度

制度	内容
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日の勤務時間内の範囲で、保健指導または健康診査を受診できる
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ときは、1日2回各30分の育児時間を受けることができる

▼育児休業取得実績



社員の自立を支援

キャリアライフ研修の実施

社員一人ひとりが自己のキャリア志向性を分析することにより、NEXCO西日本での役割を再認識し、今後の仕事との向き合い方を考え、さらなる自己の拠力を発揮することを目的として2008年度から全社員を対象としてキャリアライフ研修を実施しています。

キャリア相談窓口の設置

「仕事(業務)に対する興味、能力、価値観を認識し、持てる力を発揮するためにはどうすればいいのか」「仕事への向き合い方をどうすればいいのか」「今後のライフプランは」といった社員のキャリアに関する相談事に答えるキャリア相談窓口を2008年度に設置しました。キャリア相談に関する専門的資格・知識を有するキャリアカウンセラー(社員)が社員からの相談を受けています。

良好で円滑な労使関係の構築

NEXCO西日本では、会社の経営方針などについて、経営陣と組合執行部との経営懇談会などを開催するとともに、労働条件の変更などについても、西日本高速道路労働組合の理解と協力を得て実施しています。

この関係を継続するため、これまで労使間で培った強い信頼関係に基づき構築された良好で円滑な労使関係の維持・強化に努めています。

安全・安心な職場環境の実現

福利厚生制度

NEXCO西日本では、社員が入社してから退職するまでの間、さまざまな福利厚生メニューを用意しています。社員のニーズの多様化に対応するため、自分が利用したいメニューを選択できる制度を活用するなど、制度の充実や効率化を図っています。さらには、社員が健康で快適に働くことができるよう、定期的に健康診断を実施するとともに、医務室に配置する産業医および看護師が受診結果について指導を行うなど、社員の健康維持・増進を支援しています。



相談の実施状況

メンタルヘルスケアの提供

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。

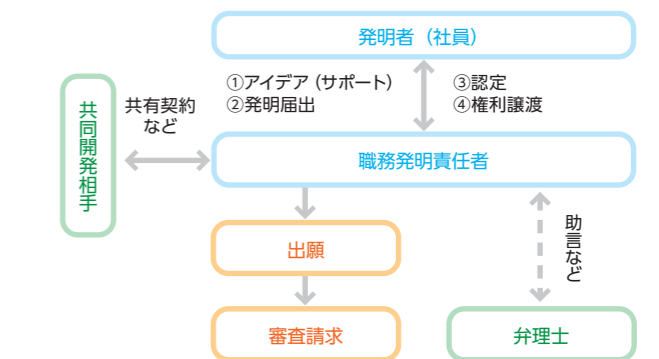
また、社員はプライバシーの保護を受けながら外部機関による面接や電話によるカウンセリングを受けることが可能です。

職務発明の取り扱い

社員が職務上の発明(職務発明)を行った場合、社員には発明者としての権利が発生する一方で、会社にとっても職務発明は大切な資産となります。したがって職務発明を適正に管理することは、社員と会社それぞれの利益確保につながります。

NEXCO西日本では、職務発明者の権利保護および出願などの手続きを明確に定めた職務発明取扱規程を制定し、職務発明責任者が中心となって関係事業部と連携を図りつつ、職務発明の権利保護と有効な活用に取り組んでいます。

▼職務発明の体制図



お客さま

社会

投資家・国民の皆さま

社員

お取引先

環境保全

社会貢献