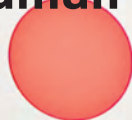


04

Human Resources



社員と共に成長する

高速道路事業を支える人材育成の取組み



快適な労働環境で 社員の活躍を支える

健康投資は、社員の活力向上や生産性の向上など組織の活性化をもたらすと言われています。NEXCO東日本は2019年度から健康経営優良法人として認定されており、今後も健康経営[®]を通じて社員が働きがいある労働環境を実現していきます。

※健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



誰もが健康で活躍できる労働環境の構築

[健康経営の取り組み]

社員一人ひとりが健康でやりがいをもって働ける環境を整備し、社員自らが持つ力を最大限発揮し、生き生きと活躍できるよう、職場の環境整備や社員の健康保持・増進に積極的に取り組んでいます。メンタルヘルスの面では、ストレスチェックのほか、心理相談員を配置し、ストレスに対する気づきの援助やメンタルヘルス教育・相談対応などを実施しています。

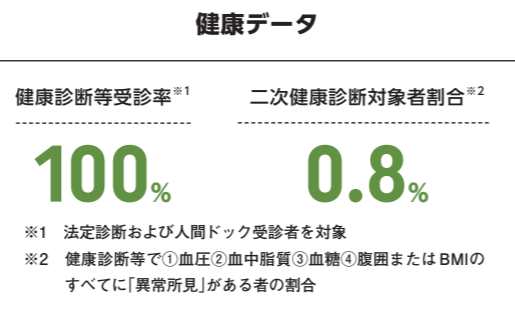
[働き方は「多様」で「柔軟」に]

健康経営の取り組みとともに、社員が安心して、やりがいをもって働ける会社とするために、ライフワークバランスを充実させる施策に取り組んでいます。

働き方については、テレワークや勤務の開始・終了時刻(通常の勤務時間は、午前9時から午後5時30分まで)を柔軟に変更し、時差出勤が可能な制度を設けています。このほかにも、出産・育児や介護を抱える社員の制度を用意しています。

【 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 <要旨> 】

目標	内容	取組
目標 1	社員の仕事と家庭の両立支援に資する環境整備に取り組む	テレワーク・育児関連制度の活用促進 など
目標 2	男性社員の育児休業等について社内での理解促進を図り、男性社員が育児休業等取得しやすい職場環境の実現に向けて取り組む	男性社員の育児休業取得率50%以上もしくは育児目的休暇取得率50%以上かつ育児休業取得者2名以上を目指す(2025年度末まで)
目標 3	年次有給休暇の取得促進を図る	社員一人当たりの年次有給休暇取得日数が14日/年以上(2025年度末)となるよう取得促進 など



[女性の活躍推進]

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間)に基づく目標(新規採用における女性採用比率3割、女性社員のネットワーク形成など)の達成に向けて、採用担当への女性社員の配置や、女性社員ワーキンググループの設置、女性社員による座談会での意見交換の機会を設けるなどの取組みを実施しています。

労働環境についても、職場の意見を踏まえて、女性専用の休憩室(仮眠室・更衣室・シャワー室等)を充実し、より快適な職場環境の整備を進めています。

また、子育て支援の面では、女性社員の育児休業取得率100%を維持するだけでなく、男性社員の取得率向上も目指すことで、会社全体として出産・育児中の社員が働きやすい職場環境づくりを目指しています。2023年度からは、共働き世帯を対象に、男性社員についても、子が生まれてから一定期間、転勤を免除する制度を導入しました。

[シニア社員の活躍]

働く意欲と能力ある高齢社員が貴重な戦力として引き続き活躍できるよう、これまでの経験・ノウハウを活かして現場の最前線等で働くことができるキャリアシフトチェンジ制度(上席専門員として登用)や、定年退職後も継続して働くことができる再任用制度(65歳まで)を導入しています。また、定年退職年齢を2022年度から2年ごとに1歳ずつ段階的に65歳まで引き上げています(2023年度は61歳)。

[健全な労使関係の維持]

良好な職場環境と人間関係を構築するためには、健全な労使関係が基本にあると考えており、経営者と労働組合との間で意見交換を行う「労使経営懇談会」を設け、相互の理解を深めています。

女性の活躍推進データ

労働者に占める女性の割合^{※1}

18.1%

役員者に占める女性の割合^{※2}

4.1%

※1 2023年4月1日現在
 ※2 事務所課長以上、支社課長以上、本社課長代理以上

各種休暇・休業制度 (2023年度基準)

年次有給休暇	20日(最大40日)(※)
配偶者分娩休暇	3日以内
夏季特別休暇	7日以内(※)
子育て休暇	出産した子または小学校就学前の子の養育のため5日以内(配偶者が出産した社員)
時短推進特別休暇	3日以内(※)
看護休暇	小学校3年生までの子の看護を対象に5日以内(2子以上の場合は10日以内)
設立記念特別休暇	1日
介護特別休暇	要介護者の介護を対象に5日以内(2人以上の場合は10日以内)
育児休業	子が3歳に達する日まで
介護休暇	要介護者の介護のため通算して186日以内
出生時育児休業(いわゆる産後パパ育休)	子の出生時の一定期間中に通算4週間以内
配偶者同行休業	外国で勤務等する配偶者と生活をともにするために3年を超えない範囲内
部分休業	小学校3年生までの子の養育のため2時間/日
インターバル特別休暇	夜間工事等勤務者が勤務間インターバル確保のため翌日午前中取得可能
産前・産後休業	産前6週間・産後8週間(社員本人)

※年度の途中において採用された社員を除く。

良質な高速道路の「礎」と 多様な人材育成



NEXCO東日本グループは、人材を事業を支える大切な資本(人財)として考え、従来の研修プログラムの充実化などに加えて、2023年度中には「NEXCO東日本人材育成計画(仮称)」を作成し、社員の付加価値を最大限引き出すための取組みを行っています。

能力発揮と成長を支える人材育成プログラム

【研修の実施】

NEXCO東日本では、日々の業務から必要な知識、スキルを取得するOJTを重視し、上司社員の教えるスキルを向上させるための研修(OJTリーダー研修)や、日々のコミュニケーションが円滑になるよう1on1のミーティングなどの施策を実施しています。

また、業務や役職などに応じた知識、スキルを効果的に取得することを目的とした研修(Off-JT)も多数実施し、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして、能力を発揮し、成長することができる機会を整えています。

そのほか自発的な自己研鑽を促進、支援するために通信教育受講費用や資格取得費用の補助を実施するほか、国内外の教育機関への留学を希望する社員への支援制度も設けています。

また、コンプライアンス意識やストレスマネジメントなど、全社員が共通して身につけるべき事柄の学習や、DXといった世の中の情勢を踏まえた知識、スキルを取得する研修を実施しています。

NEXCO東日本の主な人材育成プログラム(OJT以外)

■ 階層別研修

年次や階層ごとに求められる知識や能力・スキルを取得します。入社3年目までは若年層研修として、NEXCO東日本グループ事業の理解促進と仕事を進める上での基礎知識を確立し、求められる役割、必要な能力・スキルを取得します。(年間約15講座実施)

- 若年層研修(入社1年~3年)
- 事務所課長・支社課長代理研修
- 本社係長研修
- 事務所長研修
- 支社課長研修 など

■ 業務別研修

各業務において必要となる専門知識、能力・スキルを補完・強化し、社員の着実な業務遂行を支援します。(年間約60講座実施)

- 土工/舗装/橋りょう/トンネル技術研修
- 保安全管理研修
- 雪氷対策技能研修
- 実務担当者法規研修
- 交通管理研修 など

■ 課題別研修

コンプライアンス意識やストレスマネジメントなど、全社員が共通して身につけるべき事柄や、DXといった世の中の情勢を踏まえた知識、スキルを取得します。(年間約20講座実施)

- コンプライアンス研修
- コンプライアンス推進リーダー研修
- ストレスマネジメント研修
- DX基礎理解研修 など

■ 通信教育

専門知識、能力・スキルの取得や資格取得のための講座から、タイムマネジメントや業務効率化、コミュニケーション能力向上といった仕事を進める上で必要なスキルを身につける講座まで、幅広い分野の講座を提供しています。

■ 資格取得

業務に必要なまたは関連する資格を対象に、その取得に要した受験料や受講料等の費用を会社が補助し、社員の専門知識取得を促進しています。(対象資格:約80種類)

技術力・マネジメント力の向上

【技術者育成研修】

技術力とマネジメント力を身につけるため、実務年数に応じた研修の受講による技術者育成を行っています。

NEXCO東日本総合技術センター(2020年4月開設)には、VR・3Dなどの研修設備を備えており、これらを活用して、構造物が劣化するメカニズムを体感・体験することができます。また、現場から撤去した橋りょう床版・舗装、土構造などを用いて疑似現場経験も積んでいます。



NEXCO東日本総合技術センター展示室内部



3D動画などを用いた体験



現場から撤去した舗装の一部や断面供試体



研修(疑似現場経験)の様子

生産性と効率化の追求

【E-Shokubaづくり運動】

通常の勤務時間(午前9時から午後5時30分まで)内での業務を基本として、労働時間の適正化を推進し、社員の健康保持・増進を支援することが、仕事の生産性を高め、生き生きと働くことができる健康的な職場環境を創造し、ライフワークバランスの充実につながるものと考えています。

この実現に向けて、5つの取組みを柱とするプロジェクトである「E-Shokubaづくり運動」を立ち上げて、時間外勤務の削減と休暇の取得促進に取り組んでいます。

【タスク・ダイエット&エスプラス活動】

NEXCO東日本グループの社員一人ひとりが自発的に取り組む業務改善活動として「タスク・ダイエット&エスプラス活動」を実施しており、毎年度、グループ全体での発表会を開催しています。

2006年度より開始した活動により、1万件を超える改善事例がこれまでに報告・蓄積され、これらの情報はグループ全体で共有・活用されています。

【生産性向上検討会】

高速道路の維持管理に関する業務の効率化を推進することを目的に「生産性向上検討会」を設置して、これまでにさまざまな検討を重ねています。これまでに約200項目にわたる検討から業務用アプリや新たなスキーム等の導入により効率化が進んだものを含め、施策の評価や社員からの業務改善提案を踏まえながら、更なる業務効率化を進めています。

5つの柱(2023年度)

1. 労働時間の短縮および適正な把握にかかる取組み
2. ワークスタイルの変革にかかる取組み
3. 健康保持・増進支援にかかる取組み
4. メンタルヘルス・ハラスメント防止にかかる取組み
5. 意識改革にかかる取組み

産学共創の人材育成

仙台 事業構想大学院大学



当社は「地域の発展と暮らしの向上を支える」をグループ経営理念に「つなぐ価値を創造し、地域の発展に貢献すること」をグループ経営ビジョンに掲げており、中期経営計画の期間を「SDGsの達成に貢献し、新たな未来社会に向け変革していく期間」と位置づけ、同計画では、地域社会の活性化や人材育成を強化する方針を掲げています。

一方で、事業構想と構想計画を実践研究する事業構想大学院大学(学校法人先端教育機構)は、事業構想化の輩出を通じて企業、地域、そして社会の変革を担う人材育成を掲げており、双方の理念・目的が合致していることから、人材活性化と新事業創出を目的とする基本協定を締結しました。

さらに2022年4月には、宮城県を拠点に人材育成を進める「仙台 事業構想大学院大学」を共同開設し、当社社員も各種講義に参加するなど、当社の人材育成プログラムの一つとして活用しています。

人材関連データ

社員の平均年齢	社員の平均勤続年数	男女間の賃金格差 ^{※1}
40.7歳	16.4年	67.0%
採用した社員に占める女性の割合 ^{※2}	社員一人当たりの時間外勤務時間数(平均)	ストレスチェック受診率
20.1%	28.3h/月	99.0%
社員一人当たりの休暇取得日数 ^{※3}	女性社員の育児休業取得率	男性社員の育児休業取得率
26.8日/年	100%	20.8%

※1 正規雇用労働者/66.7% 非正規雇用労働者/63.4% ※2 2023年4月1日入社における女性社員の割合

※3 年次有給休暇、夏季特別休暇、時短推進特別休暇、設立記念特別休暇の合計