

# 人財マネジメント

## ビジョン達成にむけて

2020年のあるべき姿として「持続性確保にむけた人的資源への積極投資」と「人財の定着にむけた社員満足度の向上」の2点を掲げています。持続性確保のためには優秀な人財の採用、育成、定着が必要です。

インターンシップやリコチャレなどの取組みにより建設業の魅力を発信し、当社の強みである「現場力」に共感できる優秀な人財を積極的に採用しています。

人財の育成においては基礎的知識・技術の習得や、年代に応じた資格取得支援のほかに、生産性向上のための意識改

革・スキルアップに主眼をおいた研修も実施しています。

優秀な人財の定着のためには、処遇や制度、働き方改革に代表される働きやすい職場環境の実現が求められます。2017年度は大幅なベースアップを実施しました。また、2015年から、ワークライフバランス実現のための諸制度の導入や長時間労働の改善などに取組んでいます。当社のダイバーシティの基本理念である「すべての社員が持てる力を最大限に発揮し、安心して働くことができる職場環境」を実現していきます。

## 人財育成

当社が持続的に発展するためには、生産性向上を追求した“人財”育成が必要と考えます。

社員一人ひとりが、従来の知識や事業活動の範囲を広げ、さまざまな場面で活躍ができるマネジメント能力と、組織横断的な連携を促進させる対人能力の向上を図る階層別教育に取り組んでいます。

また、年次・役職別に応じた基礎的知識や専門的スキルを新人から上級者まで計画的に習得できる技術者・資格取得教育を継続実施し、西松の技術者になるための土台を形成する取組みを進めています。

社員の成長なくして、会社の成長もありえません。

将来考えられる環境や市場変化を読み込み、人財育成のしくみを常に改善していくことが必要と考えます。その結果として、社員の能力向上とともに会社の持続的な発展が可能となります。

### 2016年度研修実績

研修名	種別	参加人数	実施期間
新入社員研修	階層	90	4月 1日～ 4月 13日 (10日)
初級マネジメント研修 (新任 SV2 職)	階層	33	10月 11日～ 10月 14日 ( 4日)
中級マネジメント研修 (新任 SV1 職)	階層	22	9月 6日～ 9月 9日 ( 4日)
レベルアップ研修 (次世代リーダー) フェーズ 1	階層	31	8月 23日～ 8月 25日 ( 3日)
レベルアップ研修 (次世代リーダー) フェーズ 2 ①			11月 15日～ 11月 16日 ( 2日)
レベルアップ研修 (次世代リーダー) フェーズ 2 ②			12月 6日～ 12月 7日 ( 2日)
上級マネジメント研修 (新任管理職) ①	階層	35	6月 14日～ 6月 16日 ( 3日)
上級マネジメント研修 (新任管理職) ②	階層	38	7月 5日～ 7月 7日 ( 3日)
上級管理職研修	階層	23	5月 27日、 6月 30日 ( 2日)
新入社員技術研修	技術	90	4月 14日～ 7月 1日 (52日)
2年次土木系技術研修	技術	41	10月 3日～ 10月 7日 ( 5日)
2年次建築系技術研修	技術	38	1月 23日～ 2月 3日 (10日)
4年次建築系技術研修	技術	27	11月 7日～ 11月 18日 (10日)
1級建築士研修 (学科)	資格	26	7月 14日～ 7月 22日 ( 9日)
1級建築士研修 (製図)	資格	34	9月 26日～ 10月 1日 ( 6日)

※新入社員技術研修は、職種によって実施時期・期間が異なります。  
※6年次土木系技術研修は、対象者が2015年度受講済みのため、2016年度は開催せず。

## ダイバーシティ推進について

当社が目指すダイバーシティの基本理念は、永年企業として社会に貢献し続けるため、すべての社員が持てる力を最大限に発揮し、安心して働くことができる職場環境を実現することです。これは、多様な人財・さまざまな条件下で働く社員が、安心して活躍できる職場風土・しくみ・制度を築くことであり、まさに【働き方のイノベーション】を推進していくことです。

この理念実現にむけて、2015年より、ダイバーシティを受け入れる社員意識の醸成、介護や育児を抱えた社員が安心して働けるための両立支援制度の新設・拡充、長時間労働の改善を含めた職場環境の整備を継続的に進めてきました。

今後は、現状の取組みを継続して推進していくとともに、社員のワーク・ライフ・バランス実現にむけての施策や、女性・障がい者・外国人留学生をはじめとした多様な人財が活躍できるフィールドの拡大、キャリアアップできるしくみ・制度を検討・実施していく予定です。

### 両立支援制度の主な内容

育児休業期間	満2歳まで取得可能
育児短時間勤務	小学校3年まで最大2時間/日の短縮可能
子の看護休暇	中学校就学前の子につき5日/年度の取得可能 (子が2人以上の場合は10日)
介護休業期間	1要介護状態につき186日まで取得可能

- 女性総合職数 (2017年4月時点) | 78名 (育休者3名を含む)
- 2016年度 育児休業制度利用者 | 11名 (女性10名、男性1名)
- 2016年度 短時間勤務制度利用者 | 4名