

人財戦略部の新設

「西松-Vision2027」の達成に向け、10年後の私たちのあるべき姿「新しい価値をつくる総合力企業」を実現するためには、既存組織を横断する、全社的な視点に着目した人財戦略を実行することが必要です。

そのため、2018年4月「人財戦略部」を新設しました。10年後のあるべき姿にむけて必要不可欠な人財の質と量を確保するため、人財の採用・育成・活用に関わるさまざまな「人財戦

略」を立案していきます。

特に、人財の育成は社内の各組織に“横串”を通し、人財交流を活発化し、事業領域の拡大を可能にする多様な人財を育成します。そして、多様な人財がさまざまな条件下で、魅力的な働き方と最適配置ができるようにダイバーシティを継続して推進します。

人財育成

「西松-Vision2027」の実現にむけて、総合力企業へ変革を図るためには、拡大する事業領域と進化する建設事業に適応できる人財を育成することが必要だと考えます。

そのために、社員一人ひとりが、マルチスキルを身につけ、キャリアアップの道筋が明確にされた全社的な育成プログラムを再構築します。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人財育成を実行します。

総合力企業への基盤構築のために、社員が自らの成長と会社貢献が実感できる職場環境を整備し、将来考えられる市場変化に柔軟に対応しながら、人財の確保から、育成、全社レベルでの戦略的な人員配置計画までを踏まえた取組みに注力します。

2017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	109	4月 3日～ 4月13日(10日)
初級マネジメント研修 (新任 SV2 職)	階層	43	10月10日～10月13日(4日)
中級マネジメント研修 (新任 SV1 職)	階層	22	9月 5日～ 9月 8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	16	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			10月25日～10月26日(2日)
上級マネジメント研修 (新任管理職) ①	階層	33	5月23日～ 5月25日(3日)
上級マネジメント研修 (新任管理職) ②	階層	36	6月14日～ 6月16日(3日)
上級管理職研修	階層	23	5月17日、6月23日(2日)
新入社員技術研修	技術	109	4月14日～ 7月28日(40日)
2 年次土木系技術研修	技術	41	10月 2日～10月 6日(5日)
2 年次建築系技術研修	技術	37	1月29日～ 2月 9日(10日)
4 年次建築系技術研修	技術	28	11月 6日～11月17日(10日)
6 年次土木系技術研修	技術	19	6月 5日～ 6月 9日(5日)
6 年次建築系技術研修	技術	16	1月25日～ 1月26日(2日)
1 級建築士研修(学科)	資格	33	7月13日～ 7月21日(9日)
1 級建築士研修(製図)	資格	25	9月25日～ 9月30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。

ダイバーシティ推進

当社が目指すダイバーシティは、多様な人財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と魅力的な働き方を実現することです。

実現にむけて、2015年度より女性活躍推進をはじめとするダイバーシティに関わる専属の部署を新設し、多様性を受容する企業文化の醸成、充実した両立支援制度の構築、多様な人財の育成に取り組んできました。

今年度からは、新たに人財戦略部が中心となり、全体感・スピード感を持って、多様な人財がより生き生きと働ける勤務制度の整備、魅力的な働き方の実現にむけ、さらなるダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

両立支援制度の主な内容

育児休職期間	満2歳まで取得可能
育児短時間勤務	小学校3年生まで最大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)
介護休職期間	1要介護状態につき186日まで取得可能

- 女性総合職数
(2018年4月時点) | 95名 (育休者5名を含む)
- 2017年度
育児休職制度利用者 | 16名 (女性15名、男性1名)
- 2017年度
短時間勤務制度利用者 | 10名

働き方改革前進 長時間労働問題への取組み

当社では、2017年度を「働き方改革元年」と定めて、全社的な取組みを展開してきました。特に、喫緊の課題である長時間労働問題の解決にむけ、生産性向上に資する業務プロセスの効率化、ICT機器の利用促進、建設現場の週休2日にむけた現場閉所など、さまざまな施策を検討・実施中です。

今後は、長時間労働の是正とともに、年休取得の推進、柔軟な働き方の推進について、KPI（数値目標・達成時期）を設定し、進捗管理することで、働き方改革の深化・継続を図っていきます。

2017年度の取組み

1. 経営者による現場往査の実施
2. モニタリングの実施
3. ICT機器の利用促進
4. 改善にむけた施策の情報発信

見えてきた課題

- 内外勤、部署間の格差
- 個人間の業務量・内容の偏り
- 工事受注時における工期など契約条件の規制
- ダイバーシティ推進への対応

2018年度の取組み

1. 業務内容の見直し
2. 人財育成の強化
3. 現場閉所の推進
・見える化システムの導入
4. 計画年休制度の導入
5. 柔軟な働き方の検討
・テレワーク ほか

健康経営にむけた取組み

健康経営優良法人2018 (ホワイト 500)に認定されました

当社は、2018年2月、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2018 (大規模法人部門)」(通称：ホワイト500)に認定されました。

健康経営優良法人制度とは、優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度で、健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、社員や求職者、関係企業や金融機関などから「社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

当社は、社員の健康保持と増進にむけた取組みを積極的に推進しており、定期健康診断の全社員受診やストレスチェック



の実施、社内外相談窓口の設置など、社員が心身ともに安全・安心して働ける環境づくりに努めています。さらに2018年度から、30歳以上の社員に人間ドックの受診を推奨するため、年1日の人間ドック休暇を付与するとともに、標準的な人間ドックの費用を会社が補助する制度を設けました。

当社はこのたびの認定をきっかけに、さらなる健康経営にむけた取組みを進めていきます。



健康経営優良法人2018発表会