



**人財戦略部の説明**

2018年度に新設した人財戦略部は「西松-Vision2027」を実現するため、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ます。具体的には、育成施策として社員が持つべき能力を「西松社員能力（人間力・基礎知識・専門力）」と定義し、2019年4月に創設した「西松社会人大学」にて継続的な能力開発をスタートしました。

また、事業戦略上必要な人財の確保と、社員能力を最大限発揮できる全社的な最適配置を目指し、採用・活用計画を立案しています。

**西松建設の働き方改革**

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、喫緊の課題である施工現場の長時間労働問題の解消にむけ、業務の最適配分のためのしくみづくり、ICTによる業務

の一元化や見える化、技術革新による施工管理の自動化や無人化を推進しています。

また、多様な人財が効率よく業務に取り組むことができるよう、柔軟な働き方を実現するための諸制度の導入も進めています。

**スケジュール**

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
				▼4週 6閉所実現		▼4週 8閉所実現		
一般社団法人 日本建築業 連合会		第2土曜日の 統一閉所に努める	第2第4土曜日の 統一閉所に努める	原則、第2第4土曜日閉所の 4週6閉所の実現		4週8閉所の実現		
西松建設の 閉所目標		・全日曜日 ・原則第2土曜日	・全日曜日 ・原則第2土曜日 ・年間6ヵ月以上の 原則第4土曜日	・全日曜日 ・原則第2土曜日 ・原則第4土曜日	・全日曜日 ・原則第2土曜日 ・原則第4土曜日 ・年間6ヵ月以上の 全土曜日	・全日曜日 ・全土曜日  ※ 4週8閉所は、設計工期に週2閉所が考慮されていない工事については夏季休暇および年末年始休暇などによる閉所を換算する。		
		4週6閉所モデル現場設定・試行 (→モニタリングして課題確認・検証)		4週8閉所モデル現場設定・試行 (→モニタリングして課題確認・検証)				

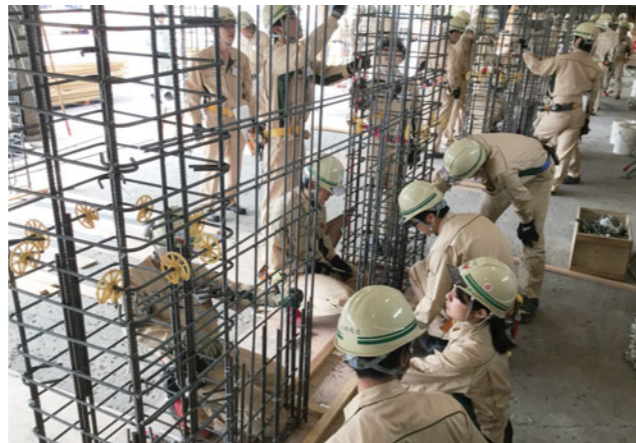
**具体的な取組み**

1. お客様の 理解	発注者への働きかけ	発注者へ週休二日にむけた取組みの説明を行い、適正工期の定着を目指す。
2. 労働力の 確保	協会会社との強固な パートナーシップ構築	応札取組物件情報や現場進捗状況、協会会社の請負状況などを共有し、労務の平準化や協力業者の安定受注を図る。
	協会会社への働きかけ	協会会社へ週休二日にむけた取組みの説明を行い、発注時の見積条件書にその旨を明記する。
3. 業務の 効率化	生産性の向上	「i-Construction」の推進により、生産性向上を図る。 (全現場社員タブレット導入の継続・現場管理ソフトの活用・工事に即したICTの推進)
	本社支社による 現場支援体制の強化	本社支社による現場支援を充実させ、着工までの準備期間の短縮や、設計変更業務などの迅速化を図る。
4. フォロー アップ	閉所状況の見える化	全現場の閉所状況を一元管理して見える化を図り、フォローアップにより適用困難事業所率の減少・現場閉所率の向上を目指す。

## 人財採用に関する考え方

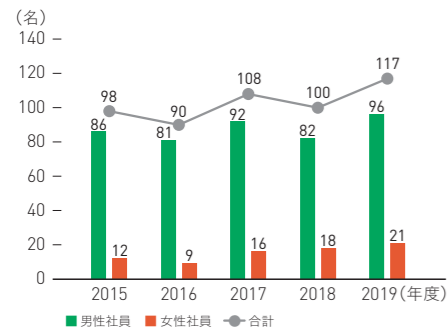
「新しい価値をつくる総合企業へ」の実現には、優秀な人財の採用、育成、活躍が必要です。インターンシップなどの取組みにより建設業の魅力を発信し、当社の強みである「現場力」に共感できる人間力のある人財を積極的に採用していきます。

「西松-Vision2027」で掲げる成長投資の中でも「人財戦略」は最も優先度の高い成長投資であると捉えています。建設業界が抱える喫緊の課題である少子高齢化などによる「担い手不足」に対応し、かつ当社を持続的に成長できる企業にしておくためにも、これまでの建設事業の領域に限らず、今後拡大を目指す事業領域でも活躍できる多種多様な人財の確保と育成を行います。

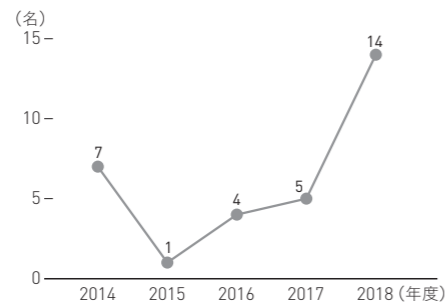


新入社員研修（躯体実習）

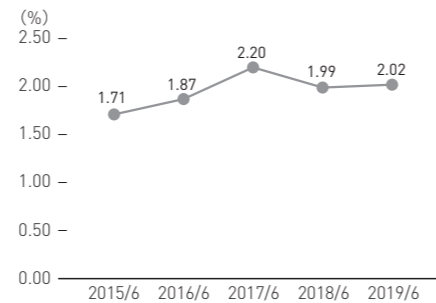
### ■ 新入社員数（総合職）の推移



### ■ 中途入社社員数（総合職）の推移



### ■ 障がい者雇用率の推移



## 人財育成の考え方

「西松-Vision2027」実現にむけた人財育成の基本方針は、社員のマインドを変革し、社会の変化に的確に対応できる人財を育成することです。

現在、建設業を取り巻く環境は大きく変化しており、長年の仕事のしぐみや働き方について、抜本的な転換が迫られています。また、2年目となる中期経営計画の展開とビジョンの「新しい価値をつくる総合企業へ」変革を図るためにも、人財育成は喫緊の経営課題と考えます。そのため、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「西松社会人大学」を創設しました。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行います。

### ■ 2018年度研修実績

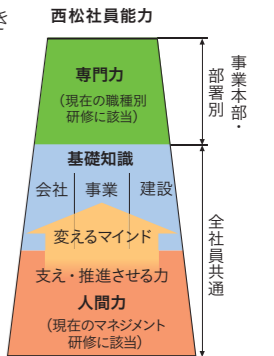
研修名	種別	参加人数	実施期間
新入社員研修	階層	100	4月 2日～ 4月13日(11日)
初級マネジメント研修（新任 SV2 職）	階層	36	10月16日～10月19日( 4日)
中級マネジメント研修（新任 SV1 職）	階層	41	9月11日～ 9月14日( 4日)
レベルアップ研修（次世代リーダー）フェーズ1	階層	34	8月22日～ 8月24日( 3日)
レベルアップ研修（次世代リーダー）フェーズ2			10月22日～10月23日( 2日)
上級マネジメント研修（新任管理職）①	階層	32	6月19日～ 6月21日( 3日)
上級マネジメント研修（新任管理職）②	階層	36	7月11日～ 7月13日( 3日)
上級管理職研修	階層	29	5月18日、 6月26日( 2日)
新入社員技術研修*	技術	100	4月16日～ 7月27日(69日)
2年次土木系技術研修	技術	43	10月 1日～10月 5日( 5日)
2年次建築系技術研修	技術	48	1月29日～ 2月 8日( 9日)
4年次土木系技術研修	技術	38	7月23日～ 7月28日( 6日)
4年次建築系技術研修フェーズ1	技術	32	9月 3日～ 9月 7日( 5日)
4年次建築系技術研修フェーズ2			11月5日～11月 9日( 5日)
6年次土木系技術研修	技術	32	6月 4日～ 6月 8日( 5日)
6年次建築系技術研修	技術	16	1月24日～ 1月25日( 2日)
1級建築士研修（学科）	資格	31	7月12日～ 7月20日( 9日)
1級建築士研修（製図）	資格	41	10月 1日～10月 6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。

## 西松社会人大学のスタート

人財育成の研修面の充実を図るため、「西松社会人大学」を本社に設置し、2019年4月に開校しました。開校に際して、経営戦略を実現するために必要な能力を整理し、その能力を「西松社員能力（人間力・基礎知識・専門力）」と定義しました。また、その能力を継続的に身につける全社員共通研修や事業本部、部署別研修も整備しました。研修に関する時間や費用を増やし、生涯教育を通じて「西松社員能力」を向上させるとともに、

社員一人がさまざまな業務に対応できるようにするなど多様な人財を育てます。今後は、2019年度から本格稼働した「現場工務革新センター」でも活躍できる人財育成の取組みを進めていきます。



## 人財活用の考え方

「西松-Vision2027」を実現できる人財の量と質を定義し、確保する計画を進めています。その中で、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる「人財の全社的最適配置」を実現していきます。

社員の育成の見える化とモチベーションの向上を目指し、「職

種別キャリアマップ」を整備し、社員に対し具体的な道標を示していきます。

また、年齢構成のゆがみ解消のため、再雇用者も含めた各年代層での役割範囲の見直しや離職防止対策を計画していきます。

## ダイバーシティ推進

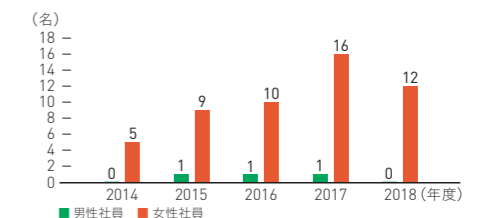
「西松-Vision2027」のビジョンで掲げる「新しい価値をつくる総合企業へ」を達成すべく、建設事業の進化に加えて事業領域の拡大を目指しており、その目標達成のためには、今までの枠にとらわれない多様な人財の力が必要と考えています。

また、急速に少子高齢化が進む中、当社においても、子育てや介護をしながら働き続けることができる職場環境の整備が求められています。介護に加えて次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される社会環境の整備について、当社では2015年度から充実した「両立支援制度」の構築に取り組んできました。これらの諸制度を社員に幅広く利用・推奨するため、

2018年度「仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を発行し、全社員に配布しました。

今後も、ダイバーシティの基本理念にもとづき、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や制度を検討・実施していきます。

### ■ 育児休職制度利用者数の推移



## 育児休職を取得した社員の声

育児休職を取得したきっかけは、2人目を出産する妻の家事や育児の負担軽減と、男性社員の育児休職の参考になればという想いがあったからです。しかし、最大の繁忙期にあたる決算時期に育児休職を取得することに葛藤がありましたが、上司の理解と、周囲の社員が快く業務の引き継ぎを受けてくれたおかげで決断することができました。

休職中は、毎日長男を公園などに遊びに連れて行き、子どもとの貴重な時間を過ごすことができ、妻からは長男の楽しそうにしている姿を見られてうれしかったと喜んでもらえました。

23日間の育児休職でしたが、子育てや家事の大変さを理解するとともに、家事・育児を手伝えるようになり、より生活が充実したと感じています。

また、職場へ復帰した時、周囲の社員が以前と変わらずに接してくれたおかげで、スムーズに仕事をすることができました。

