

基本的な考え方

当社は「西松-Vision2027」を実行するため、現在の社員に加え、事業戦略上必要な人財を確保するために採用・活用・育成を中心とし、既存の枠にとらわれない、さまざまな人財戦略における施策を打ち出していきます。採用では新卒採用に加え、中途採用や経験豊富な人財の採用を増やします。活用では社員一人ひとりが自分の将来を考え、活躍することができるキャリアを示すことでモチベーションを高め、生産性向上をめざします。育成では昨年度発足した「西松社会人大学」の中で2019年度は「変えるマインド研修」を重点的に実施し、2020年度からは専門力研修のスタンダードコースをリニューアルすることで、若手社員の早期育成を加速させます。

人財採用の考え方

当社が持続的に競争優位性を構築していくためには、モノづくりに喜びを感じ、当社の強みである「現場力」に共感し、かつ多様な価値観とスキルを持った人財を確保していくことが重要です。

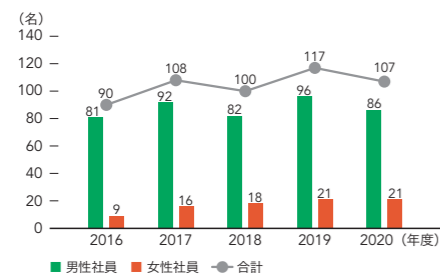
当社は近年、「西松-Vision2027」の実現にむけて、労働力の確保と人財の多様性を考慮しながら、必要な人財を採用してきました。

今後も、当社の強みを活かすことができ、かつ多様な価値観や能力を持った人財を幅広く採用していきます。

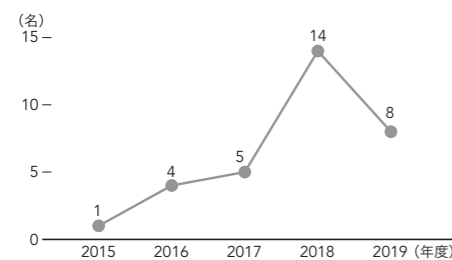


新人研修（土木）

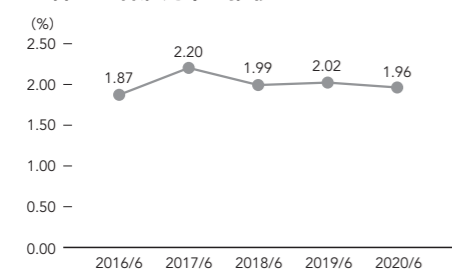
■ 新入社員数（総合職）の推移



■ 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

「新しい価値をつくる総合企業へ」の長期ビジョンを達成するためには、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が必要です。

変化の速い環境の中では、まったく新しい働き方や仕事への取り組み方が求められています。また、中期経営計画2020に掲げた「事業領域の拡大」「建設事業の進化」を成し遂げるためにも、人財育成の最適解を妥協せず求め続けなければならないと考えています。

技術スキル・マネジメントスキルの習得をはじめ、経営ビジョンを踏まえた意識改革や思考方法を身につけることを目的とした「西松社会人大学」は、創設して2年目となりました。社員が自らの将来像をイメージして目標や興味に応じたキャリアアップを実現できるためにも、しっかりと内容を機能させていきます。



提案発表（変えるマインド研修 部長クラス）

■ 2019年度研修実績

研修名	種別	参加人数	実施期間
新人研修	マネジメント	117	2019年 4月 1日～ 4月17日(13日)
新人フォロー研修	マネジメント	107	2019年11月25日～11月26日( 2日)
新任主任研修（新任 SV2 職）	マネジメント	36	2019年10月08日～10月10日( 3日)
新任係長研修（新任 SV1 職）	マネジメント	33	2019年 9月18日～ 9月20日( 3日)
次世代リーダー研修（副所長・副課長）	マネジメント	36	2019年 8月21日～ 8月23日( 3日)
新任管理職研修第1グループフェーズ1	マネジメント	33	2019年 6月 5日～ 6月 7日( 3日)
新任管理職研修第1グループフェーズ2	マネジメント	33	2019年 7月30日( 1日)
新任管理職研修第2グループフェーズ1	マネジメント	21	2019年 6月18日～ 6月20日( 3日)
新任管理職研修第2グループフェーズ2	マネジメント	21	2019年 8月 8日( 1日)
変えるマインド研修 役員クラス	マネジメント	78	2019年 6月 6日～ 7月19日( 8回)
変えるマインド研修（コーチング）役員クラス	マネジメント	78	2019年 6月 6日～10月03日(78回)
変えるマインド研修 部長・所長クラス	マネジメント	528	2019年 6月 6日～ 2月19日(27回)
変えるマインド研修 課長・所長クラス	マネジメント	462	2019年 7月16日～ 2月26日(22回)
新人技術研修	専門	117	2019年 4月17日～ 7月26日(60日)
1年次土木系技術研修	専門	45	2019年 9月02日～ 9月13日(10日)
1年次建築系技術研修	専門	49	2019年11月27日～11月28日( 2日)
2年次土木系技術研修	専門	42	2019年 8月26日～ 8月30日( 5日)
2年次建築系技術研修	専門	43	2020年 1月21日～ 1月31日( 9日)
4年次土木系技術研修	専門	35	2019年 7月22日～ 7月26日( 5日)
4年次建築系技術研修 フェーズ1	専門	28	2019年 9月 2日～ 9月 6日( 5日)
4年次建築系技術研修 フェーズ2	専門	36	2019年11月11日～11月15日( 5日)
6年次土木系技術研修	専門	22	2019年 6月10日～ 6月14日( 5日)
6年次建築系技術研修	専門	18	2020年 2月 6日～ 2月 7日( 2日)
1級建築士研修（学科）	資格	39	2019年 7月11日～ 7月19日( 9日)
1級建築士研修（製図）	資格	51	2019年 9月30日～10月 4日( 5日)
1級建築士研修（製図）再試験用	資格	29	2019年11月26日～11月28日( 3日)
合計		2,137	

※参加人数は、延べ人数。  
※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。  
※1級建築士（製図）再試験用研修は、台風の影響による試験延期の対応として実施。

人財活用の考え方

企業のパフォーマンスを最大化するためには、人財活用を通じて、社員がこれまで培った能力を最大限発揮できる職務を与える「適材適所」と、新しい能力を身につける場を提供し、身につけた能力を発揮する場を提供する「人財育成」、身につけた能力を発揮した結果に対する「適正評価」のすべてを実現して

いくことが重要であると考えています。

今後も人財活用をより有効なものにするために、「職種別キャリアマップの整備」を継続して行うとともに、「人財データの見える化」にも取り組んでいきます。

ダイバーシティの推進

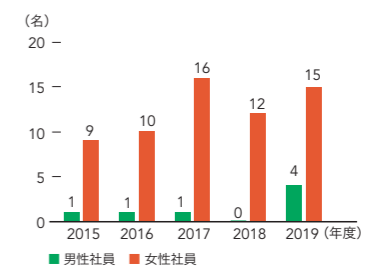
当社は、「西松-Vision2027」のビジョンで掲げる「新しい価値をつくる総合企業」を実現するために、建設事業の進化と事業領域の拡大をめざしています。そのためには、多様な価値観や能力を持った人財が集まり、かつ能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場環境づくりが必要です。

当社では、ダイバーシティの基本理念にもとづき、多様な人財が能力を最大限発揮できるようなマネジメントシステムの構築に取り組んでいるところです。また、社員が働きやすい環境をつくるため、「両立支援制度」の拡充と利用促進、総労働時間の削減を図っています。

今後も、ダイバーシティを推進するために、有効なマネジメン

トシステムの構築に取り組むとともに、フレックスタイム制度や時間単位での有給休暇取得制度などの利用促進を通じてより柔軟な働き方ができる環境整備を行っていきます。

■ 育児休業制度利用者数の推移

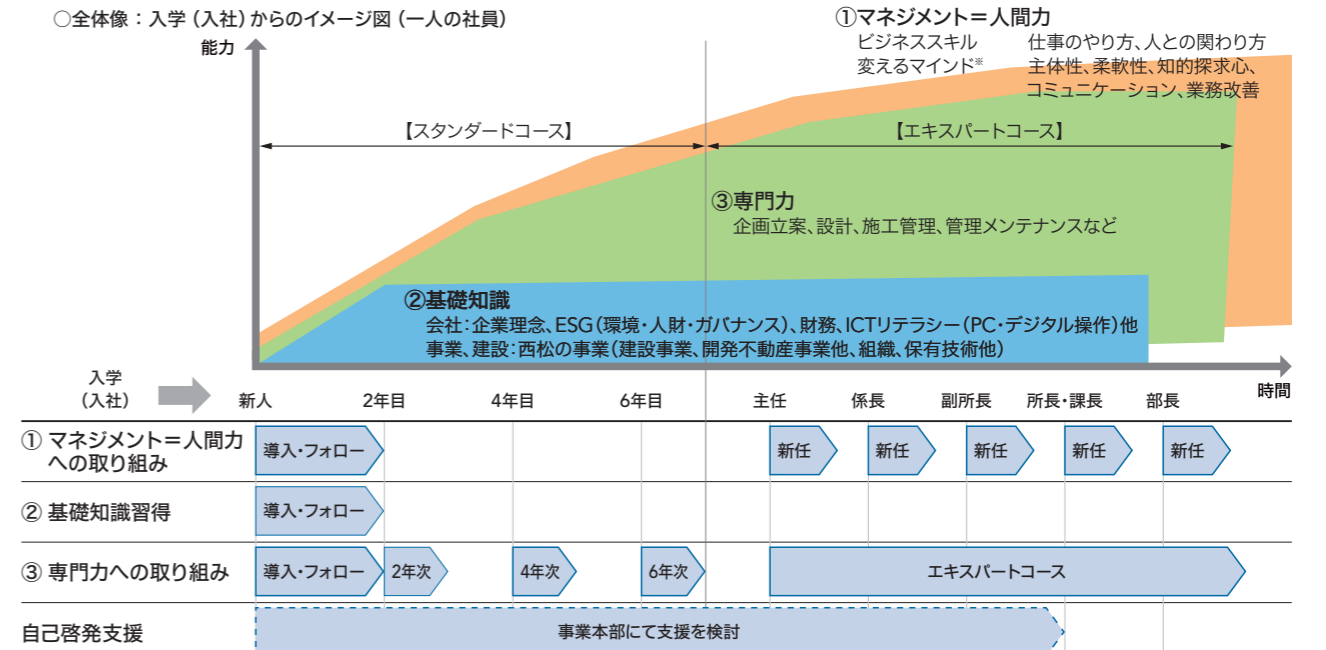


西松社会人大学の進捗状況

「西松社会人大学」の中の一つとして、会社の成長を担う全役職員を対象とした「変えるマインド研修」をスタートさせました。研修では、経営ビジョン達成にむけた新しいアイデアを提案するための議論を行うことで、全体最適の考え方を基本とした新しい意識が芽生えはじめており、着実に研修の効果が出つつあります。また、他部署の業務を知ることや視野を広げるこ

とを目的に、一時的に別業務を経験する「短期社内留学」にも取り組みました。今後は、社員の早期育成を行い、一人ひとりの専門力向上と会社全体の技術力の底上げを目的とした若手専門力研修（スタンダードコース）の取り組みを行います。この新たな取り組みとともに育成担当者（講師）の選任や指導力研修開催により育成体制を確立していきます。

■ 西松社会人大学の構想について



※ 変えるマインド：2019-2020年度内で一度受講し、2021年度以降は、ビジネススキルに取り入れる。

## 短期社内留学

現場配属から本社土木部、建築部へ配属  
約3ヶ月間の別業務を経験

本配属

外勤(支社)  
土木・建築施工系



短期社内留学

内勤(本社)  
土木・建築管理系

[参加者の声]

### どのような業務を体験しましたか?

月別の現場収支確認と出来高算出、入札案件の積算、現場施工の検討、現場アプリのマニュアル作成などの本社各部署の管理業務や現場支援業務を経験しました。

### 今回の経験を通じて何を心得、活用ができますか?

- ・現場単位ではなく会社、事業本部全体を見る視野の広さが身につきました。
- ・現場業務全体を俯瞰して考える力がつき、さまざまな工法や現場の工夫に触れて新たなアイデアを得ました。
- ・相談したい際に本支社や現場を超えたつながりを活用するなど人脈を築くことで、コミュニケーションを行う機会が多くなりました。

### 今後へのメッセージ

従来の経験だけにとらわれず、新たに経験する挑戦意識と向上心を持ちながら職場業務を行えば吸収できることも多く、成長のスピードも速くなると思います。



鷺見さん  
(土木現場 → 本社土木部)



岩崎さん  
(建築現場 → 本社建築部)

## Focus:健康経営

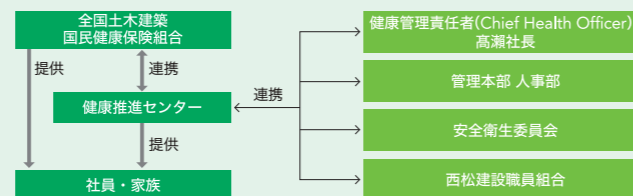
当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」<sup>\*1</sup>に3年連続で認定されました。



<sup>\*1</sup>健康経営優良法人認定制度 地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営(「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。)を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度です。健康経営に取組む優良な法人を「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。

### 健康経営の推進体制

健康経営の推進にあたっては、健康推進センターを中心として、CHOをはじめとする社内関連部門と密接な連携を取り、保険組合とも緊密に連携を取りながら、社員とその家族へ健康維持・促進のためのよりよいサービスを提供していきます。



### 健康経営の重点項目

- ① 生活習慣病の重症化予防(人間ドックの受診義務化、精密検査の受診義務化、運動促進)
- ② 長時間労働対策
- ③ メンタルヘルスへの取り組み
- ④ がんへの取り組み(がん検診の受診促進、仕事と治療の両立)
- ⑤ 健康意識(ヘルスリテラシー)の向上
- ⑥ 女性特有の疾病予防(女性検診の受診促進)
- ⑦ 喫煙率の低下

## 健康診断・人間ドック

2018年度より、30歳以上の社員を対象として、定期健康診断とは別に補助金支給と休暇付与を通じて年1回の人間ドック受診を義務化しました。2020年度からは補助金を増額するとともに配偶者も対象とすることで、社員と社員の家族の健康も支えています。また女性社員の希望者全員に、乳がん・子宮頸がん検診を定期健康診断時に無償で検診できる制度も新たに導入します。

## Focus:新しい価値の創造をめざした取り組み

### 在宅勤務制度の導入

当社は多様な働き方実現にむけ、2019年8月より試験運用を行ったうえで、2020年度より在宅勤務制度を導入しました。育児・介護者および通勤困難者を対象とし、週1回または4週間のうち4日の利用を原則としてスタートしました。試験運用対象者からは概ね好評を得ています。

在宅勤務制度導入の当初の趣旨とは別に、新型コロナウイルス感染拡大を受けて在宅勤務を推進しています。こうした経験も含め、社員にとってメリットのある制度に改善する予定です。

### フレックスタイム制度の導入

在宅勤務制度同様、当社は多様な働き方実現にむけ、試験運用を経て2020年度よりフレックスタイム制度を導入しました。当社のフレックスタイム制度はコアタイムおよびフレキシブルタイムを設定しないことで、社員が業務の繁閑や個々の事情を考慮できる制度となっています。時間外労働の上限規制が建設業にも適用される2024年度にむけ、フレックスタイム制度を活用し、社員自らが適正な業務管理および時間管理を行う体制を構築していきます。

### 服装の自由化

2020年1月から、当社では社員一人ひとりが勤務時の服装を自由に選択できるようになりました。当社は、従来、服装に関する規程はありませんでしたが、現場作業時以外はスーツ着用が慣例となっていました。

殻を破って、自律的に行動し、自由に発想する個々人が交わることで、新しい価値をつくり出していく企業をめざしています。カジュアルな服装での勤務により、社員同士のフラットな関係を生み出し、コミュニケーションを活発にする効果にも期待をしています。

TPOに応じた服装を自分で選ぶことは、働き方や業務の進め方を直接的に変えるものではありませんが、自律的に行動する企業風土を育み、現在や将来の社員にとって、魅力的な職場環境を提供することにつながると考えています。