

社会への取り組み

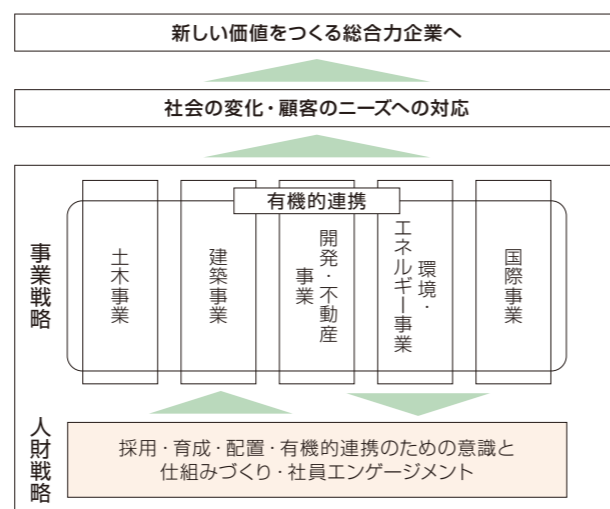
西松グループの人財に関する戦略的取り組み

当社は現在、建設事業のほか、開発・不動産、環境・エネルギー事業に注力し、これらの事業分野を有機的に連携させることで、さらなる成長をめざしています。日々激変する社会環境と多様化する顧客ニーズに応えるため、社長を室長とした人財戦略室を新設しました。一貫した全社的な人財戦略のもと、幅広い視点を持つ人財を採用・育成・配置し、能力を最大限発揮できる職場環境づくりに努めます。さらに、社員のエンゲージメントを向上し、「新しい価値」をつくり出すことで競争力を向上させます。

人財戦略室の創設

「中期経営計画2023」および「西松-Vision2027」の達成にむけて鍵となるのは、「新しい価値をつくる総合力企業」を実現できる組織と人財をつくることであると考えています。各事業における事業戦略を俯瞰的にとらえ、組織と人財に関わる施策を、よりスピード感を持ってマネジメントするため、2021年4月に社長を室長とした「人財戦略室」を新たに創設しました。

人財戦略室の創設を機に、経営戦略と人財戦略の結び付きを一層深め、経営戦略実現に向けた採用・育成・配置を中心とした人財マネジメントシステムの構築、社員のエンゲージメントの向上、および「事業間の有機的連携」を可能とする意識の向上と仕組みづくりを進めていきます。



人財採用の考え方

外部環境の変化がますます激しくなる中、自律的に考え、行動できる人財の重要性はさらに増えています。そのため当社では、「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、多様な価値観やスキルを持った人財

が集うことが重要であると考えています。今後も、新卒中途を問わず、さまざまな知識やスキルを持った人財を幅広く採用していきます。

人財育成の考え方

当社は、持続的成長を遂げるため、「西松-Vision2027」の実現にむけて、高い技術力に加え、広い視野を持って社会の変化に的確に対応できる人財の育成をめざしています。

今後も2019年度から順次開講している「西松社会人大学」を中心として、社員が自発的に学び、「人間力・専門力・基礎力」を身に付ける機会を積極的に提供していきます。

人財配置の考え方

企業の持続的成長を支えるためには、人財の能力を最大限活かせる職務を与え、かつ社員にとってキャリア形成につながる人財配置を全体最適視点で実現していくことが必要です。当社では、人財配置の全体最適化を実現するため、部門の枠を超えて、組織に横串を通した人財の配置

に取り組んでいます。また、人財データの体系化、一元管理を推し進め、人財配置の全体最適化と社員のキャリア形成の両方の実現にむけて取り組んでいます。

西松社会人大学の進捗

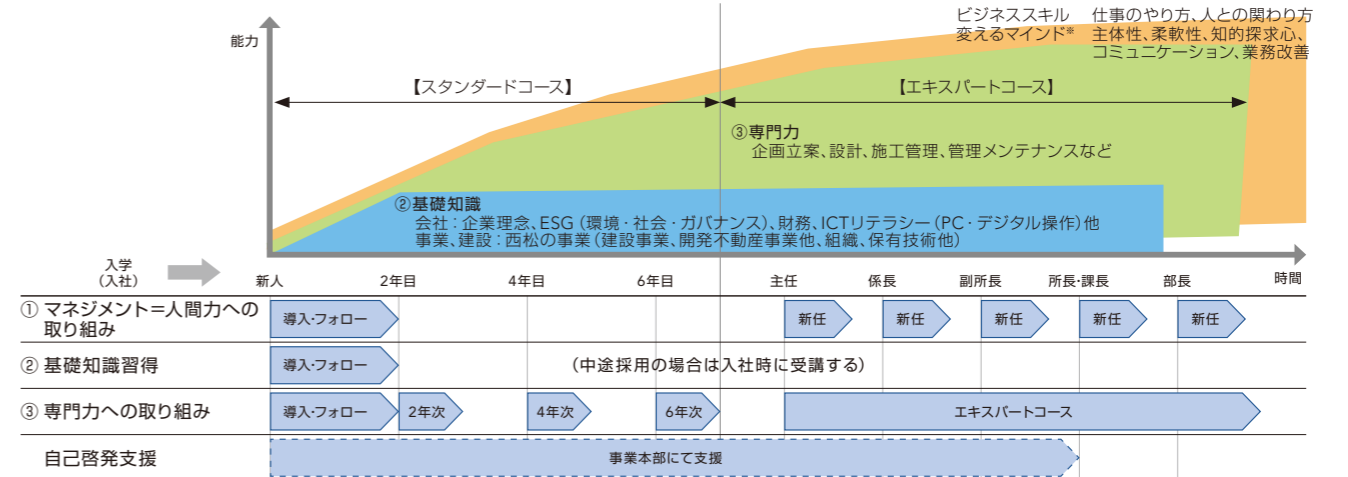
社員の成長を後押しする人財育成体系が「西松社会人大学」です。2019年度の「変えるマインド研修」に続き、2020年度には従来実施していた土木、建築部門の研修を組み入れ、他部門に先行して開講しました。また、専用の研修ポータルサイトも開設し、全社の育成体系や求める人財像、必要なe-ラーニング、研修受講予定などの情報をまとめて閲覧できるようにしました。2021年度は若手専門力研修を事業本部ごとに整備し、全部門のスタンダードコースを開講する予定で、これにより社内のさまざまな部門の若手社員の早期育成を行い、専門力を向上させ、能力を底

上げする体制を整備します。今後もカリキュラムを一層整備・充実させ、社員の能力と付加価値向上を通じて、会社および社会に価値を還元できる人財の育成に努めていきます。



変えるマインド研修の役員向け提案をオンラインで発表する研修受講者の様子

全体像：入学(入社)からのイメージ図(一人の社員)



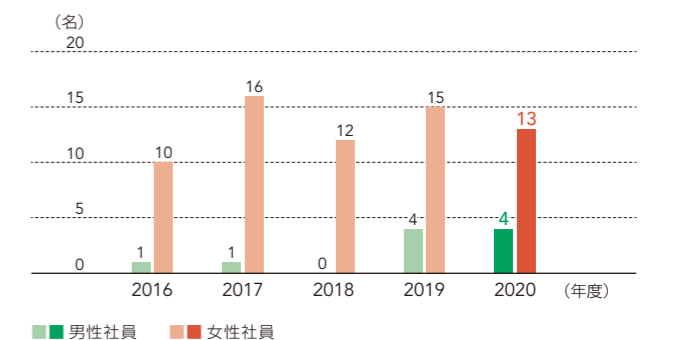
※ 変えるマインド：2019-2021年度内で一度受講し、2022年度以降は、ビジネススキルに取り入れる。

女性活躍・ダイバーシティの推進

「西松-Vision2027」で掲げている「新しい価値」の創造には、さまざまなバックグラウンドを持つ人財が集い、多様な視点で物事を考え、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場づくりが必要です。当社では「フレックスタイム制」や「時間単位の年次有給休暇」の導入、仕事と育児を両立するための「両立支援制度」の拡充、総労働時間の削減に努めるなど、柔軟な働き方ができる職場づくりの取り組みを進めるとともに、制度利用の促進を図ってきました。その成果として、女性総合職の勤続年数は着実に向上しており、2021年度には女性管理職も誕生するなど、多様な働き方を可能にするダイバーシティ推進の取り組みは実を結びつつあります。

今後も女性総合職の安定的な採用と管理職への積極的登用を進め、社員がお互いの個性を認め合えるような職場づくりを通じて組織の一体感を醸成し、イノベーションを生み出せる風土づくりをめざします。

育児休職制度利用者数の推移





健康経営

当社は健康経営優良法人認定制度*で、2021年3月には経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2021(ホワイト500)」に4年連続、4回目の認定を受けました。人材は会社の重要な資産であり、労働力の損失を未然に防ぐためにも社員の健康維持が重要であるという認識から、疾病の早期発見や働き方改革等に努め、健康経営に取り組んできました。健康課題を踏まえ、重点項目として以下の7つに取り組んでいます。

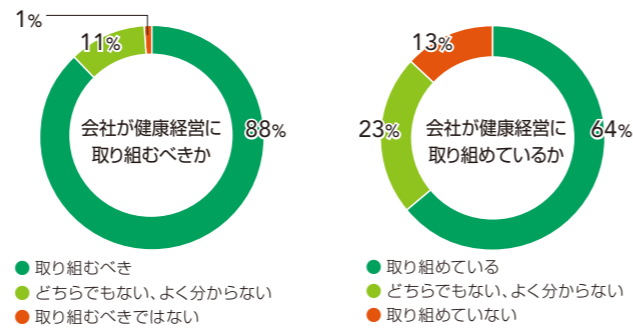
- ①生活習慣病の重症化予防(人間ドックの受診義務化、精密検査の受診義務化、運動促進)
- ②長時間労働対策
- ③メンタルヘルスへの取り組み
- ④がんへの取り組み(がん検診の受診促進、仕事と治療の両立)
- ⑤健康意識(ヘルスリテラシー)の向上
- ⑥女性特有の疾病予防(女性検診の受診促進)
- ⑦喫煙率の低下

人間ドックは、受診のための休暇付与および社員の配偶者も対象とした費用補助を行っています。2020年度の間人間ドック受診率は96.1%でした。今後は社員の健康意

識向上を目的とした施策に軸足を置く予定で、産業看護職を増員し、有所見者やメンタル不調者に対し、受診の勧奨を強化しています。

また、2021年6月、健康経営に関するアンケートを行ったところ、「会社が健康経営に取り組むべき」と回答した社員の割合は88%でした。「会社が健康経営に取り組んでいる」と感じる社員の割合は64%であり、今後はこの割合をより高めていけるよう、社員に積極的に関与しながら健康経営を推進していきます。

※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を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度



戦略的人事改革

「西松-Vision2027」の実現エンジンとなる「社員一人ひとりの働きがいの向上」を目的として、2021年4月1日に新人事制度の運用を開始しました。①「人が育つ職場を創る」、②「挑戦者としての意識」、③「社員が安心して働ける環境を創る」、④「強い組織を創る」、⑤「職務を全

うし、頑張っている社員を大切にする」の5つの基本方針のもと、失敗を恐れず果敢に挑戦する社員を評価する新たな評価軸を設定するなど、「安心して全社員が全力で挑戦できる強い組織」をめざします。

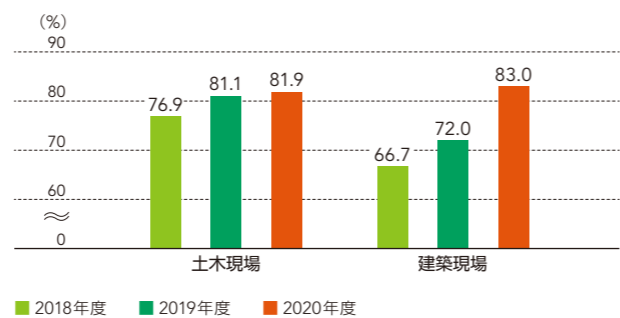
働き方改革

当社では、働きやすさとやりがいの双方を実現する「働きがいのある職場づくり」に、制度改革と風土改革の両面から取り組んでいます。働きやすさの実現のため、長年の課題である長時間労働を是正し、中でも内勤と外勤の労働環境の格差是正を優先的に進めています。

現場職員の過去2年間の平均残業時間は、対前年度比で2019年度は5%減、2020年度は10%減を達成しました。時間外労働をさらに削減するために、当社は施工現場の週休2日実現をめざし、2020年度までに施工現場の80%以上で4週6閉所を実現しました。まだまだ道半ばではありますが、今後もさらなる創意工夫により業務効率を高

め、限られた時間の有効活用を図り、建設業の新たな働き方の形を模索していきます。

施工現場の「4週6閉所」達成率



無事故・無災害にむけた取り組み

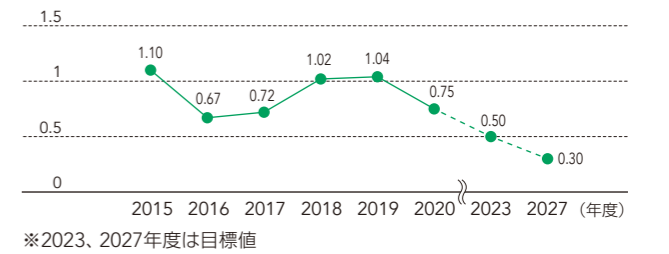
2020年初頭以降、新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、当社では安全で快適な職場環境を実現するため、「新型コロナウイルス対策計画書」を作成し、毎月パトロールを実施しています。また、優良作業環境現場の表彰制度を設けて働きやすい職場環境づくりをめざしています。

災害減少にむけた取り組みとしては、重点管理項目を設定し、「西松三重大事故型災害(墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下)撲滅にむけた取り組み」およびヒューマンエラー防止対策に効果がある「指差呼称」に力を入れて取り組みました。その結果、墜落・転落災害については、発生件数を前年度の5件から1件へと大幅に減少させることができました。しかし、激突による死亡災害が1件発生するなど、目標である度数率*0.6以下を達成することができませんでした。

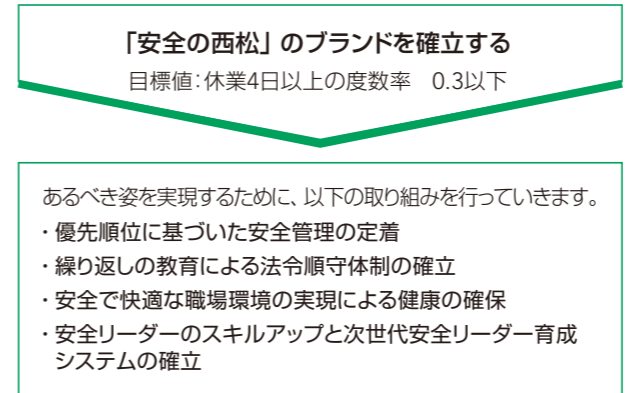
2021年度は、「計画段階での本質安全化」や「設備面での工学的対策」を優先的に採用し、社員、協力会社、職長等に継続して安全教育を実施していくことで目標達成をめざします。

※100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す(出典:厚生労働省)

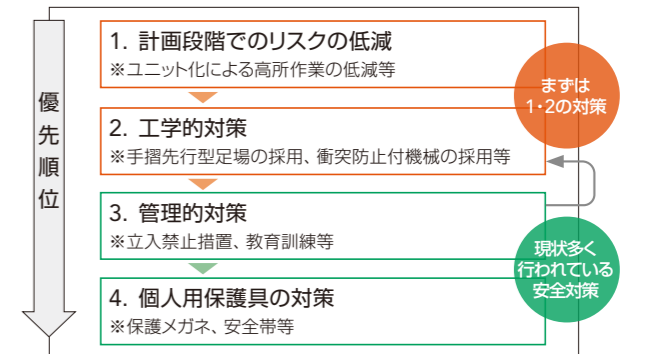
労働災害発生度数率



「西松-Vision2027」のあるべき姿



優先順位に基づいた安全管理の定着
トップダウンによる安全優先施策の実現



協力会社に「魅力的な働き方」を提供

建設事業者にとって、事業活動を行ううえで協力会社の存在はなくてはならないものであり、重要なステークホルダーに位置づけられます。当社の現場で働くすべての作業員が、安心・安全で毎日を充実させて働くことができる職場環境の実現をめざし、魅力的な働き方を提供できるよう、さまざまな取り組みを行っています。

具体的には、当社の協力会「Nネット」の役員と当社幹部職員による意見交換会を開催し、会員会社単独では解決困難な課題について検討し、以下の取り組みを実施しています。

<具体的な取り組み>

- ・優良技能者制度の拡充
- ・社会保険の未加入対策
- ・建設キャリアアップシステムの普及促進
- ・空調服購入費の補助

- ・職長を対象としたICTツール講習会の開催
- ・職長を対象とした通信料の補助
- ・会員会社の採用活動の支援

Nネットを中心に強固なサプライチェーンを構築し、当社を含めたすべての協力会社の長期的・持続的成長の実現をめざします。

「優良技能者制度」の拡充

