

人財戦略



人財戦略の取り組み

2021年度に設置した社長を室長とする人財戦略室において、「会社と人財はお互いを高め合うパートナー」と位置づけ、人財戦略の柱として、「事業戦略上必要な人財の質と量の確保」、「個々の能力に合わせた人財の最適配置」、「有機的連携実現のための意識と仕組みづくり」、「社員エンゲージメントの向上」、「ダイバーシティ&インクルージョン・挑戦する風土の醸成」を掲げ、各種施策の立案、実行に取り組んでいます。

2022年度においても、組織や人財を取り巻く環境の変化に対応しながら、各種施策にスピード感をもって取り組んでいきます。

① タレントマネジメントシステムの構築

当社は、2021年度にタレントマネジメントシステムの構築に着手しました。これにより、各ポジションに求める要件、個人が求めるキャリア、個人が現在持つ能力やスキル・培った経験、エンゲージメントの状態などが見える化し、迅速かつ的確な採用・育成戦略の立案、評価、適正配置に活かしていきます。

② 全社最適な組織体制構築と人財配置の仕組みづくり

2020年度より、人財の最適配置を実現する「組織・人財検討会議」を設置し、次年度の全社組織体制および組織横断的な人財配置について検討しています。今後は、タレントマネジメントシステムの活用により、より迅速かつ戦略的な組織、人財配置の最適化を実現していきます。

③ 人財育成（西松社会人大学）

西松社会人大学は「現場の確実なものづくりを将来にわたり維持し続けること」、「社員の早期育成を行い、一人ひとりの専門力と会社全体の技術力の底上げをめざすこと」

を目的に2019年度に開校しました。大学では、西松建設の社員として持つべき能力を「人間力」、「基礎知識」、「専門力」と定義し、開校以来、順次講座を開設し、それぞれの分野を体系的に学ぶ機会を提供しています。今後も、リベラルアーツやDXに関する講座も組み入れ、社会の変化に対応できる人財を育成していきます。

人間力

社員が各々の立場で職務全体を見渡して考える力を身につけることを目的として、2019年度より「変えるマインド研修」を開始し、役員から課長職まで延べ1300人以上が受講しました。今後も人間力向上のために新たな施策に取り組んでいきます。

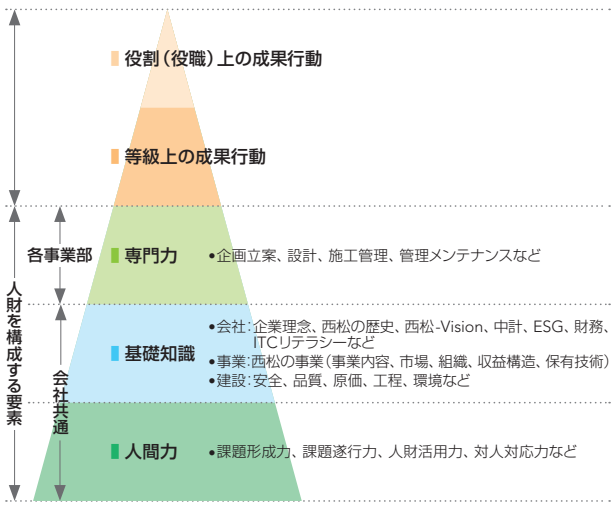
基礎知識

西松建設の社員として持つべき基礎的な知識を身につけるための研修を、新入社員研修や各階層別教育に組み込んでいます。今後は「DX教育」や、ビジネスパーソンとして専門分野に限らず幅広い知識を身につけると同時に、一人の人間として人生をより豊かなものにしていく(Well-being)ために、「リベラルアーツ教育」も取り入れます。

専門力

社員がお客様の期待を超える価値を提供する力を身につけるため専門力を養う研修を実施しています。現在、若手社員むけの研修(スタンダードコース)が開講しており、今後、中堅以上の社員むけの研修(エキスパートコース)を順次整備し、実施していく予定です。着実に能力を定着させる仕組みとして単位制の導入についても検討しています。

西松社員能力



また2021年度より、次世代の経営層候補者を育成するための「次世代経営層育成計画」を実施しています。今後も経営に必要な知識やマインドを身につけるための研修を行っていきます。

④ 多様な人財が活躍できる環境づくり

当社は、さまざまな能力やスキル、経験を持つ人財が集まり、刺激し合い、能力を最大限に発揮できる職場環境を作ることをめざしています。そのために、多様なスキル、価値観を持つ人財を採用するとともに、「フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」、「育児・介護休職制度」などの制度拡充、総労働時間の削減など、柔軟な働き方ができる環境づくりと利用促進を図っています。

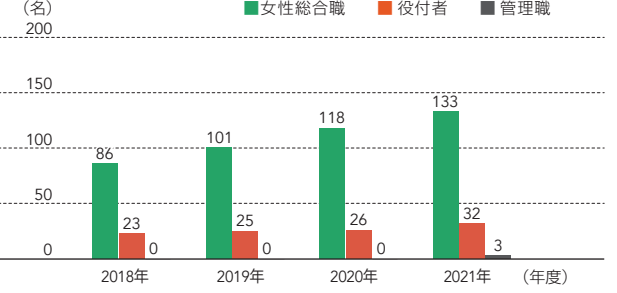
それにより、女性総合職・中途採用者・グローバル人財は増加、現場の時間外労働時間は低減、男性育休取得者は増加傾向にあります。

今後も社員の働くことへの価値観やライフスタイルの変化に対応し、社員の能力を最大限発揮できる職場をつくっていきます。

女性総合職の採用および女性管理職の登用

2020年度より、女性総合職の採用比率を全総合職の20%とすることを目標としており、以降、目標に近い人数を採用しています。女性管理職は全管理職の0.3%といまだ少ない状況ですが、女性の役付者は年々増加しており、管理職として必要な能力や経験を着実に蓄積しています。

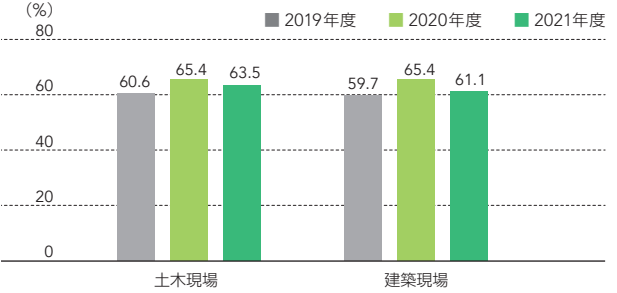
女性総合職・役付者・管理職数の推移



時間外労働時間の削減

2024年4月から適用される「時間外労働の上限規制」も見据え、2018年度に現場の業務を変革するための「現場工務革新センター」を、2019年度に「働き方改革推進課」を設置し、特に現場の時間外労働時間の削減にむけて、現場の負担軽減や4週8閉所の実現に取り組んでいます。取り組み開始以降、現場の時間外労働時間は低減したものの、近年は下げ止まり傾向にあるため、一層削減への取り組みを加速していきます。

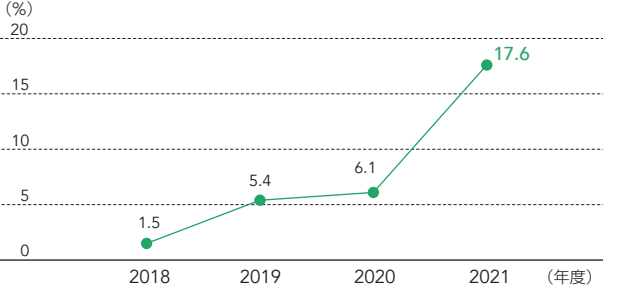
施工現場の「4週7閉所」（2021年度目標）達成率



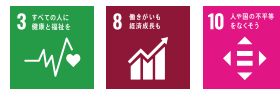
仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立支援の施策の一つである男性の育児休職取得については、男性の育児への参加意識の向上もあり、取得率は2021年度に17.6%となり、2020年度の6.1%を大幅に上回りました。今後は、2025年度の取得率100%を目標として、育児目的の休暇制度等の拡充を行うなど、男性が育児に参加しやすい環境整備を行います。

男性の育児休職取得率の推移



健康経営



社員の幸せが企業活力の源泉、幸せの基本は健康

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2022（ホワイト500）」に5年連続で認定されました。

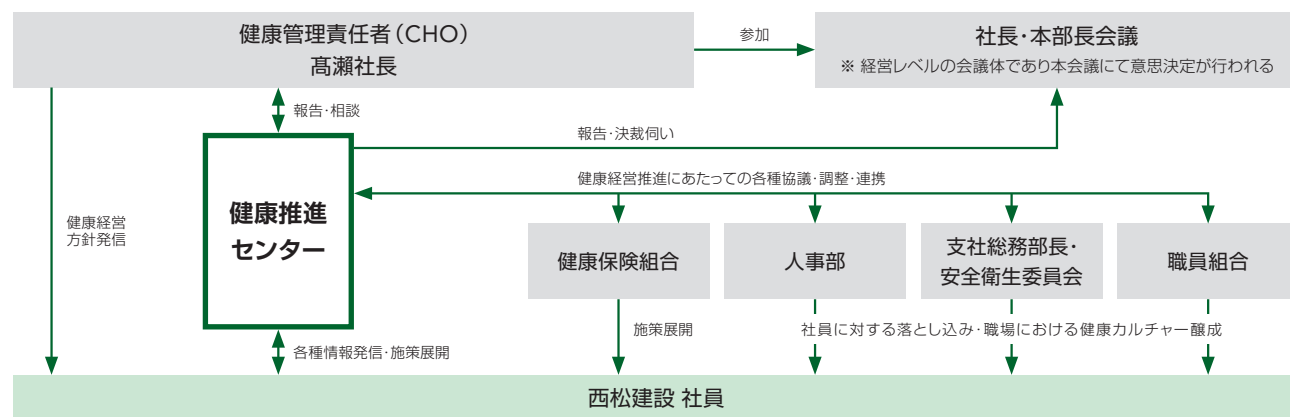
当社では、持続的な企業成長にむけて社員の幸せが企業活力の源泉であり、その幸せの基本は健康にあると考えています。そのため、疾病による労働力の損失を未然に防ぐことで生産性の向上につなげることが重要な経営課題と認識しています。そこで当社は、フィジカル・メンタル・ヘルスリテラシー・長時間労働の4つの視点から、社員の健康意識向上を目的とした施策や、医療職が直接社員に関与する施策を組み合わせながら健康経営を推進しております。

具体的な施策として、「人間ドック（オプション検査含む）

に対する費用補助（被扶養配偶者にも同様の補助あり）」「定期健診後の精密検査受診勧奨」「女性ががん検診費用補助」「医療職によるフィジカル・メンタル相談」「卒煙プログラムの無償提供」「長時間労働見える化システムの導入」などを講じており、これらをより効果的な施策にすべく継続的に改善を図っていることが評価され、ホワイト500に認定されました。

今後も社員の健康を会社が責任を持って支えるという考えのもと、産業保健体制を強化し、個々の社員とむきあうことで、社員の自覚を促す施策をあわせて講じることにより、健康経営をさらに推進してまいります。

推進体制図



Topic

本社オフィスがWELL認証※1最高位のプラチナおよびHealth-Safety Rating※2取得

本社オフィス（虎ノ門ヒルズビジネスタワー）において、WELL認証最高位のプラチナを取得。建物のソフト・ハード両面から健康に配慮し、働きやすい環境づくりをおこなっています。また、COVID-19の感染拡大を背景に、建物の「健康・安全性」を評価するためのHealth-Safety Rating認証を取得。「健康」「安心」「安全」、社員一人ひとりが最大限能力を発揮できる職場環境を提供しています。

※1 WELL 認証：人々の健康とウェルネスに焦点を合わせた建築や街区の環境の性能評価システム
 ※2 Health-Safety Rating：COVID-19の感染拡大を背景に、建物の感染症対策や地震・火災・テロなど非常時の事業継続性等、ソフト面でのポリシーを定め、建物使用者が安全に安心して利用できる施設であることを客観的に評価するもの



WELL 認証 プラチナを取得した本社オフィス



WELL 認証 (platinum)



WELL HSR

安全・サプライチェーン



安全な工事現場づくり

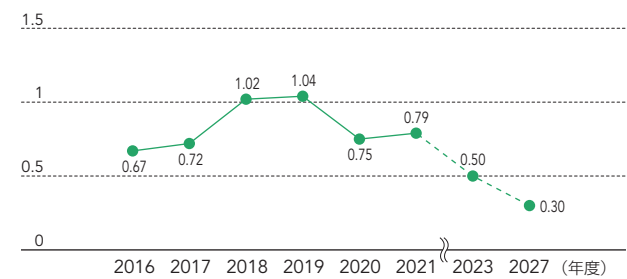
安全管理における当社の役割は、当社の工事現場に関わるすべての人々が整備された環境のもとで安全に働くことができるよう、計画段階、実施段階でリスク管理を行うことです。

2021年度は、死亡災害および重篤な災害は発生しませんでした。度数率*（労働災害率）は前年度と同水準の0.79となり、2027年度目標0.3にむけてさらなる改善が必要です。

2020年度に引き続き2021年度も新型コロナウイルス感染症対策を継続し、クラスターなどの重大な事象は発生しませんでした。

※度数率：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

度数率（労働災害率）



サプライチェーンとの共創

当社は、協力会社の皆様とともに、安全な工事現場、確かな施工により、社会インフラを支え続けるため、「西松建設協力会（Nネット）」*をはじめとする協力会社の皆様との協力体制を築いています。

Nネットの会員会社の皆様とは、毎年、全国各地で開催する意見交換会「Nネット成長戦略会議」で、現場課題の抽出、解決策の策定を行い、年々変化する課題に対応しています。

Nネット成長戦略会議で決定した施策

- ・優良技能者制度の拡充
- ・空調服購入費補助制度の導入
- ・デジタル教育の推進（施工管理業務サポートアプリ、チャットツールなどの講習会実施）
- ・各種勉強会の実施（労働時間セミナー、インボイス制度勉強会など）

※Nネット：西松建設と協力関係にある専門工事会社のネットワーク

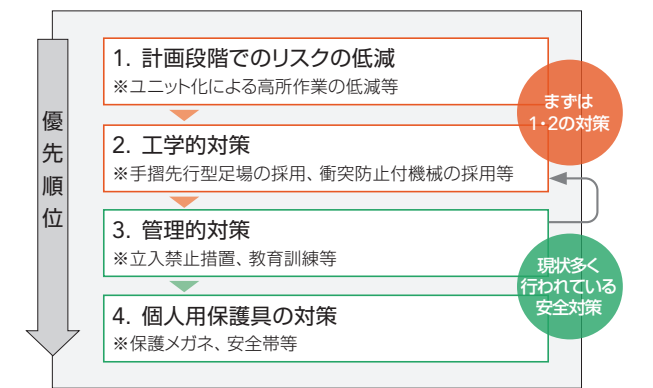
「西松-Vision2027」のあるべき姿

「安全の西松」のブランドを確立する

目標値：休業4日以上 の度数率 0.3以下

- あるべき姿を実現するために、以下の取り組みを行っていきます。
- ・優先順位に基づいた安全管理の定着
 - ・繰り返しの教育による法令順守体制の確立
 - ・安全で快適な職場環境の実現による健康の確保
 - ・安全リーダーのスキルアップと次世代安全リーダー育成システムの確立

リスクアセスメントの優先順位に基づいた安全管理



協力会社の人財育成サポート

当社は、協力会社の人財育成サポートを目的として、以下の取り組みを行っています。

- ① 優良技能者制度
建設キャリアアップシステム（CCUS）の階層に応じた手当を支給
- ② 登録基幹技能者資格取得のための助成金制度
登録基幹技能者の資格取得者に5万円を支給
- ③ デジタル教育の推進

建設キャリアアップシステム

