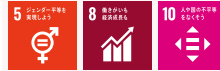


誰もが安心して働ける職場づくり

貢献する
SDGsの目標



多様で柔軟な働き方の推進

社員は職場だけでなく、社会生活において家事や育児、家族の介護、ボランティア、地域活動など様々なシーンでそれぞれの役割を担っています。当社では社員のライフスタイルやライフステージに応じてワーク・ライフ・バランスを保ちながら働ける職場づくりを推進しています。

■ 育児世代・介護世代の支援

社員の仕事と育児・介護の両立を支援するため様々な取り組みを行っています。育児に関しては、育児休業や育児参加休暇の積極的な取得を推奨しており、女性社員だけでなく多くの男性社員も取得しています。これらの取得実績や各種の制度整備等の取り組みが評価され、厚生労働大臣から「プラチナくるみん認定^{*}」を受けています。また、社員が選択できる保育所の幅を広げるため企業主導型保育所の共同利用の仕組みを利用しており、子育てをしながら働き続けることができる環境づくりに努めています。

※子育てサポート企業の認定制度である「くるみん」よりもさらに両立支援の取り組みが進んでいる企業が、一定の基準を満たした場合に受けることができる特別認定



2017年12月認定

社員の ために

社員が自らの力を高め、
誇りと達成感を持ち、
安心していきいきと働ける企業を
目指します。

CONTENTS

- 誰もが安心して働ける職場づくり…… 63
- 人材育成の推進 …………… 65

VOICE



更新・建設局総務・経理課
課長代理 **柏木 崇男**

半年間の育児休業を取得しました。取得にあたっては、長期間会社を離れることへの不安が最後まで拭えませんでした。それ以上に、自分自身としてしっかりと子どもの成長に関わりたいという想いがありました。結果、家族みんなで育児を行うことができ、とても豊かな経験ができたと思っています。

充実した時間を過ごせたことで、育児休業後も新たな気持ちで復職することができ、ワーク・ライフ・バランスの大切さというものを改めて感じました。

VOICE



更新・建設局日本橋プロジェクト設計課
主任 **本間 理恵**

子どもが1歳になる直前まで育児休業を取得しました。休業前は一旦仕事から離れてしまうことへの不安も少なからずありましたが、多くの時間を子どもと一緒に過ごす中で、仕事で得るものとは異なる気付きや学びがあり、育児休業は自分自身の成長をもたらしてくれました。

最近は男女関係なく育児休業を取得する方が多く、当社は制度の存在のみならず、周囲の方々の協力や理解がある環境になっていると感じます。育児休業で得られた学びを、今後の仕事の中で役立てていきたいです。

産休・育児取得者

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産前産後休暇取得者数	3名	4名	7名	6名	8名
育児休業取得者数	7名	8名	14名	20名	30名

各年度に取得した延べ人数

両立支援のための主な制度

産前産後休暇	出産予定日の6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)～ 出産日の8週間後までの期間
育児休業	子が3歳に満たない期間(2回まで分割取得可)
出生時育児休業 (産後パパ育児)	出産日の8週間後までの期間 (合計4週間(28日)以内。2回まで分割取得可)
部分休業	子が小学校3年生を修了するまでの期間(1日2時間以内)
子の看護休暇	子が小学校3年生を修了するまでの期間 (毎年度5日以内。対象の子が2人以上の場合は10日以内)
配偶者の出産休暇	配偶者の入退院の付き添いや公的手続きを要する期間 (3日以内)

男性の育児参加休暇	配偶者の出産予定日の6週間前 (多胎妊娠の場合は14週間前)～出産日の8週間後までの期間(5日以内)
積立年休 (育児・介護)	小学校3年生までの子を看護する場合や要介護者を介護する場合(過年度の未使用分を積み立てた年休を使用)
介護休業	要介護者を介護する場合 (同一介護状態につき合計180日以内)
介護休暇	要介護者を介護する場合 (毎年度5日以内。対象の要介護者が2人以上の場合は10日以内)

女性の活躍推進

女性の積極的な採用とより活躍できる環境整備に取り組んでおり、女性社員の多くが仕事と家庭を両立しながら長期にわたり活躍しています。また女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しており、当社における女性社員のロールモデルを提示するとともに、ジョブローテーションや出向も含めた体系的な育成プランの構築を推進しています。

女性活躍行動計画・数値目標と実績

	数値目標 (~2022年3月)	実績					
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職に占める女性比率	3.0%以上			2.4%			3.1%
新規採用における女性採用者数	毎年度 20%以上	20%	22%	25%	27%	24%	23%
女性の育児休業取得率	100%維持			100%			

多様な人材確保を目指して

会社が期待する社員像をもとに、多様な人材に活躍してもらうことを目指し採用選考活動を実施しています。2022年度の新入社員は30名(男性23名、女性7名)です。また、多様なキャリア経験を当社で活かしてもらうため、キャリア採用を推進し、障がい者雇用にも取り組んでいます。


職場環境の整備

業務の効率化及び生産性の向上を図るため、職場環境の整備を推進しています。

■ コミュニケーションスペースの設置

相互理解の促進のためのスペースを設置し、社員間のコミュニケーションの創出を図っています。

VOICE



財務部資金課
担当課長 住吉 雅子

結婚、出産、育児、介護、多くのライフイベントを経験し、その度に快く背中を押してくれた同僚や、様々な制度の用意がある会社のお陰で心配なく復帰することができ、本当に感謝しております。加えて当社は、もしもの時の病氣や怪我への支援、定年後も今まで培った知識を活かし働ける再雇用制度が整っています。

近年は育児休業を活用し育児に参加する男性も増え、また、障がいを持った社員とも相互の価値観を認め、個性を活かし共に心地よく働いております。

自分らしい働き方が選択でき、安心して生き生きと働くことのできる会社だと感じております。

定年後再雇用制度

定年退職者のキャリアを活かし、働きがいをもって活躍できる機会と場を広げていくため、再雇用制度を導入しています。

2022年度は当社の定年退職者のうち、継続雇用を希望する21名全員を再雇用しました。





人材育成の推進

貢献するSDGsの目標



自己成長を続ける人材の育成

当社の人材育成においては、未来を担う社員や自律的な成長の促進により自らの成長を実感できる社員の計画的・体系的な育成を目的に掲げ、基本的な考え方をまとめた「人材育成基本方針」を策定しています。

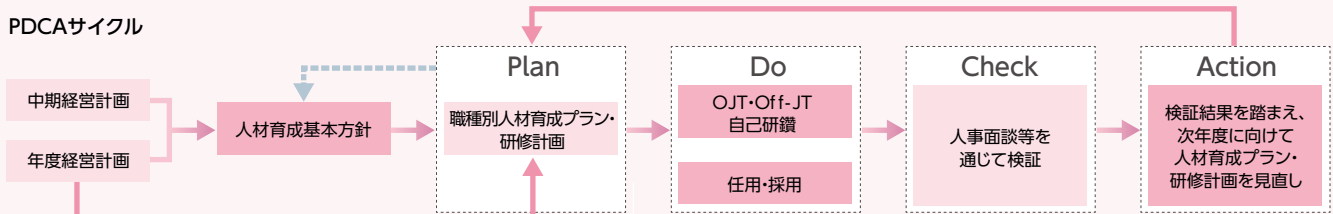
会社が期待する社員像

お客さまに満足いただける質の高いサービスを提供するため、相互に連携・支援しつつ責任感をもって仕事に取り組み、自らの力を高めて何事にもチャレンジする社員

人材育成のPDCAサイクルの構築

会社が期待する社員の育成のため、職種ごとの人材育成プランや研修計画を策定し、これらに基づくOJT(On the Job Training)、Off-JT(Off the Job Training)を実施しながら、社員の自発的な自己研鑽もサポートできる体制を整備しています。また、社員一人ひとりが自らの力を高め、その能力・適性を十分に発揮できるよう、人事面談等を通じてその効果を確認し、次年度の研修計画等に反映させる人材育成のPDCAサイクルを構築しています。

PDCAサイクル



■ OJT

先輩社員を新入社員に対するOJTリーダーに選任することで、社会人としての基本から業務に至るまで、OJTリーダーを窓口として新入社員が相談しやすく、職場全員で手厚くサポートできる体制を整えています。また、各階層別研修において、部下・後輩への育成力を向上させるためのプログラムを実施しています。

■ Off-JT

各階層に期待される能力の向上等を目的とした「共通研修」、各部門における専門的知識、能力、技術力の習得を目的とした「部門別研修」、専門的知識の習得のため外部機関が実施する研修等に社員を派遣する「派遣研修」を主にを行っています。また、管理職層を対象とするマネジメント強化のための研修を継続的に実施し、組織マネジメント力の向上に努めています。

VOICE

総務・人事部 人材育成課
係員 高橋 央

社員が前向きにやりがいをもって働くことを通じて社会に貢献するとともに、自身の成長を実感することができるよう人材育成に取り組んでいます。主に、職場におけるOJTの推進や信頼感の醸成に資する施策の立案、職位や職種別の課題に応じた研修の企画・運営を担当しています。

今年度から、仕事術やマネジメント、OAスキル等、多彩な分野を学習できる動画配信型・ライブ型の「オンライン学習サービス」を導入しました。社員がいつでも好きなときに学びたいことを学び、スキルアップや知識を習得できる環境を整えています。社員が主体的に学べる制度を今後も拡充していきたいと思っています。

■ 自己研鑽

通信教育受講料の援助や推奨資格取得時の経済的支援などを実施しています。また、高速道路事業を支えるとともに、多様な事業展開に対応できる社員の能力開発を推進するため、海外・国内留学制度を設けています。

研修参加者数 (2022年度)

	共通研修	部門別研修	派遣研修
実施件数	44件	46件	107件
受講者数(延べ人数)	1,082名	872名	294名



研修の様子

■ エキスパート制度

社員の専門能力向上や育成の促進を目的として、エキスパート制度を2020年度から導入しています。

社内外で指導できる高度な専門力や知識、業務経験を有する社員を、各専門分野における「エキスパート」として任命し、若手の指導・育成等を実施しています。

技術力の向上と技術継承

当社が60年にわたり積み重ねてきた取り組みは、都市内高速道路を支える「つくる・つかう・まもる」の3つの高度な技術力として国内外で高い評価を得ています。当社では仕事の進め方などを社内しっかりと残し、継承していくために「首都高エンジニア育成プラン」を改定し、記載内容の拡充を図るとともに、PDCAサイクルを確実に実施することにより、継続的な技術力向上と技術継承に取り組んでいます。

技術者の人材育成

より高度な技術力が求められる事業を着実かつ柔軟に推進し、将来にわたってお客さまへ高品質なサービスを提供することを目指し、技術者の人材育成においては以下の取り組みなどを行っています。

■ 社内勉強会の実施

若手エンジニアの基礎知識・専門技術力向上のため、職場での日常業務以外に、社員誰もが参加可能な勉強会を多数開催しています。例えば、新技術の開発実験や現在事業中の建設現場等の見学を通して技術開発の動向や最新の知見を得ることを目的として開催される「技術研究会」は、所属部署や担当業務の枠を超えて、様々な技術を若手エンジニアが学ぶ機会となっています。



技術研究会の様子

安全意識の向上

お客さまに安全・安心な道路を提供するためには、社員一人ひとりの安全意識を高め、首都高を守る自覚を育てることが重要です。

取り組みのひとつとして、当社では「首都高安全月間」を定めています。その中で社員が直接現場で目視点検を行う「首都高ウォッチング」や最新の点検・補修技術を学ぶ「点検・補修デモ」の実施などを通じて、安全意識のさらなる向上を図っています。



社員による首都高ウォッチングの実施



社員が学ぶ点検・補修デモの実施

主な資格等保有社員数 (2023年3月現在)

技術士 59名	博士 7名	一級建築士 17名
コンクリート診断士 50名	土木構造診断士 23名	VEスペシャリスト 3名
宅地建物取引士 112名	社会保険労務士 7名	経営学修士(MBA) 9名

■ 技術発表会の開催など

当社では、都市内という特有の条件において、高速道路の建設や維持管理、交通運用や関連事業に至るまで、様々な課題を解決する必要があります。そのため、技術力の継承・向上を目的として、業務で検討・経験した多くの技術的工夫、技術開発、研究などについて、成果や過程をとりまとめています。

これらの成果については首都高グループの全技術者を対象とした「技術発表会」を定期的開催し、情報の共有化や、発表を通じての若手技術者のスキルアップにも役立てています。

また、学協会等の対外的な場においても、積極的な論文の投稿や発表会への参加により、当社の技術力をPRしています。

■ その他の取り組み

グループ会社や他機関への人事交流や、学協会等の外部委員への積極的参加により、技術力の向上につなげています。

■ インハウスVE活動

VE「Value Engineering」とは、製品やサービスの「価値」を、それが果たすべき「機能」とそのためにかける「コスト」との関係で把握し、システム化された手順によって「価値」の向上を図る手法です。

当社では、業務上の課題をテーマにし、「コスト削減」だけでなく、機能・安全性の向上を通じて『お客様サービス向上』及び『社員の技術力向上』を達成する目的で、2002年より毎年チームによるVE活動を実施しております。

年間の活動成果については、社内報告会を開催し、VE全国大会へも実践論文として投稿・発表を行っています。