

多様な個の力を尊重し結集させる組織づくり

阪神高速グループが進化し続けていくためには、社員一人ひとりの能力を高めるだけではなく、異なる能力や価値観を結集し、組織としての力に変えていく必要があります。そのために、多様な人材を採用し、互いに価値観の違いを尊重することで、環境の変化にもしなやかに対応できる強い組織づくりに取り組みます。

DEIの推進

社員一人ひとりが自分らしく能力を発揮し、安心して働ける職場づくりと、多様なワーク・ライフ・バランスを実現する柔軟な働き方を進めることで、業務の生産性や社員の働きがいの向上につなげます。

多様な人材の採用に向けて

多様な人材が活躍できる組織づくりを目指し、新卒採用だけでなく、さまざまな視点や社会経験を有するキャリア採用についても積極的に行うとともに、障がい者雇用にも取り組んでいます。

多彩で豊富な経験を活かすために

キャリア採用社員がスムーズに組織に順応し活躍できるよう、面談を通じて入社後の不安解消や社内人脈の形成を支援しています。また、少子高齢化が進む中、シニア層の社員もそれぞれ専門知識を活かし、経験を次世代へ継承できるよう努めています。

ライフスタイル/ライフステージにあわせた働き方の選択

ワーク・ライフ・バランスの実現による働きがいや生産性の向上を目指し、職場環境づくりに取り組んでいます。

ライフスタイルにあわせた柔軟な働き方に資する取り組みとしてスライドワーク、在宅勤務制度を導入しています。

また、育児・介護と仕事の両立支援に関する休暇休業制度を設けています。女性社員の育児休業取得率は、会社発足以来、10年以上連続で100%を継続しています。配偶者が妊娠・出産した際の社内制度を適時適切に周知するなど、男性社員が育児休業を取得しやすい環境の整備にも努めており、男性の育児休業取得率が近年大幅に上昇しています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として認められ、2025年3月現在、通算4回目の「くるみん認定」を受けています。

年度	2024
男性育児休業取得率	81%
女性育児休業取得率	100%
育児休業後復職率	100%



多様で柔軟な働き方を支える制度

休暇に関する制度

「プラス月イチ休暇」をはじめとする年次有給休暇取得促進キャンペーンを実施するなど、積極的に促進しています。

年次有給休暇

20日

(前年度繰越を含めて最大40日)

夏期休暇

7日

特別休暇

慶弔、ボランティア、リフレッシュ休暇など

勤務に関する制度

2023年度より本格的に導入した制度で、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの向上に貢献しています。

スライドワーク

通常の勤務時間
(9:00~17:30)
を変更可能
(勤務時間は7時間30分)

在宅勤務

オフィスへ出社せず
自宅で仕事を
行うことが可能
(最大月4回)

両立支援に関する制度

育児や介護に携わる社員が必要とする支援制度を周知し、利用しやすい環境の整備に力を入れています。

産前・産後休暇

産前6週
産後8週

育児休業

子どもが満3歳に
達する日まで
(男性も利用可)

出生時育児休業

最大4週間

配偶者の出産時の休暇

最大3日

育児短時間勤務

1日の勤務時間を
最大2時間短縮可

介護休業

183日までの
範囲内で最大3回

介護休暇

最大10日

介護短時間勤務

1日の勤務時間を
最大4時間短縮可

VOICE サステナビリティ推進の取り組みの一つとして

阪神高速グループでは、サステナビリティ経営を推進するとともに、社員一人ひとりがサステナビリティに対する意識を高め、グループ理念のもと持続可能な社会の実現に貢献し、自らも持続的に深化・成長していくことを目指しています。2024年度は、マテリアリティ3の女性活躍推進にスポットを当て、社員一人ひとりの自分ごと化を進めるきっかけづくりに取り組みました。また、私自身、これまで結婚・出産・育児などのライフステージを経験しましたが、そのたびに快く背中を押してくれた職場の上司や同僚、そして会社の柔軟な支援制度があったおかげで、不安なくキャリアを重ねることができました。仕事と家庭の両立を可能にするための支援制度をうまく活用しながら、女性自らも自身のキャリアを考え、描いていくことが大切だと感じています。

今後もサステナビリティの観点から、さまざまな機会を通じて社員一人ひとりの自分ごと化を後押ししていけるよう、取り組んでまいります。



阪神高速道路株式会社
経営企画部サステナビリティ推進室
担当課長

高木 良子

健康経営の推進

ストレスチェック制度の導入、メンタルヘルスセルフケアや働く女性の健康をテーマとした研修などの実施、さらには健康保険組合との合同健康セミナー（コラボヘルス）を開催するなど、社員の健康保持増進に向けた取り組みを推進しています。

また、毎週水曜日、給与・賞与支給日を定時退社促進日（健康と家庭を考える日）とするほか、休暇を取得しやすい職場環境づくりにも努めています。

この結果、2025年3月、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を受けました（4回目）。今後も社員が安心して働ける職場環境の整備を進めるとともに、健康経営の普及を目的とした「健康経営アライアンス」に参画するなど積極的に健康経営を推進していきます。



健康セミナー



PICK
UP

健康経営の取り組み

阪神高速ホームページの「企業概要」において、健康経営の具体的な取り組みを紹介しています。

詳しくはコチラ



人材関連データ

女性社員比率

19.9%

女性採用割合※1、※2

3割

女性管理職比率

3.7%

採用者数※1、※2

35人

採用3年以内離職者数※1

2人

時間外勤務時間数（平均）

22.7h/月

年次有給休暇取得日数（平均）※3

16.6日

男女間の賃金差異※4

78.4%

平均年齢

42.5歳

※1 キャリア採用含む

※2 2024年度中の採用に関する数値

※3 年次有給休暇、特別繰越年休を含む

※4 正規雇用労働者