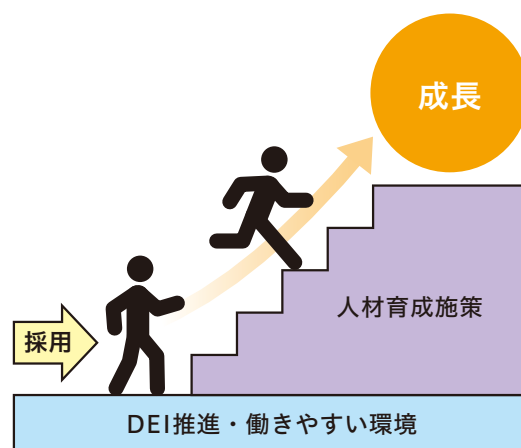


戦略的な人材マネジメント施策の推進

阪神高速グループが目まぐるしく変化する事業環境においても進化し続けていくためには、社員一人ひとりが働きがいと成長を実感できる組織づくりが必要です。そのために社員自らが主体的にキャリア開発に取り組める環境を整備していきます。

多様な人材の積極的採用と育成

阪神高速グループでは、グループビジョンを推進する多様な人材を戦略的に確保するとともに人材育成施策を通じて社員一人ひとりの自発的な成長欲求を支援することで阪神高速グループ、社員双方の持続的な成長を実現することを重要なテーマとして掲げています。事業を取り巻く環境が大きく変化するなか、持続的な成長を実現するためには、属性にとらわれず、経験・価値観・専門性といった多様な内面性を持った人材が、それぞれ自分の考えを持ち、自発的に物事に取り組むことが必要不可欠です。阪神高速グループでは、新卒採用やキャリア採用を通じて幅広いバックグラウンドを有する人材を積極的に受け入れ、DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進と経営基盤の強化に取り組んでいます。



採用活動に向けた阪神高速グループへの理解促進につなげる取り組み

阪神高速グループの事業内容や社会的役割について理解を深めていただくことを目的とした情報提供・交流の場を設けています。オープン・カンパニーや1day仕事体験など、多様なプログラムを通じて、阪神高速グループの取り組みや働く現場をより身近に感じていただける機会を提供しています。

オープン・カンパニー、1day仕事体験

セミナー、グループワーク、先輩社員との座談会などのプログラムを通じて、阪神高速グループの業務内容や社会的役割、働く環境をより深く知ってもらう機会を設けています。

インターンシップ

CSR活動の一環として開催し、部署配属型の就業体験を通じて現場で求められる技術力や働く姿勢に触れてもらう機会を設けています。阪神高速グループに対する理解促進に加えて、参加者自身の就業適性や将来像について考える契機となることを目指しています。



1day仕事体験

会社説明会・新卒採用サイト

採用選考時期には、仕事内容や研修制度、求める人材像などをこれまで以上に詳しくお伝えすることで、阪神高速グループへの理解をより一層深めていただき、ミスマッチのない選択につながるよう会社説明会を実施しています。

また、新卒採用サイトの全面リニューアルを実施し、阪神高速の役割や仕事内容、先輩社員インタビューなど阪神高速グループで働く姿をより具体的に描けるコンテンツを充実させるとともに、DEIをテーマに社員が多様な経験や考え方を語り合うクロストークのページを新たに公開し、多様な価値観や働き方を共有し合う文化を紹介しています。

	2023年度	2024年度	2025年度
採用者数(新卒)	31名	26名	25名
採用者数(キャリア)	8名	9名	5名
採用3年以内の離職者数 (新卒+キャリア)	1名	2名	1名



新卒採用サイト

DEI推進と多様な人材の活躍

新卒採用だけではなく、多彩な専門知識やバックグラウンドを有するキャリア人材の積極的な採用や障がい者雇用にも取り組んでいます。また、豊富な知識や経験を有するシニア層社員が継続して活躍し、次世代へ知見を継承できるよう、定年年齢を65歳に引き上げました。とりわけ女性活躍は、DEIを推進するうえで重要なテーマであり、採用活動においては、女性座談会の開催や多様なキャリアモデルの紹介などにより、多くの女性学生に関心を持ってもらえるよう、阪神高速グループの魅力を伝える機会を広げています。また、女性社員がライフステージにとらわれず自分らしいキャリアを描いていけるように、1on1や研修など社内全体の意識を醸成する取り組みによりキャリア支援を進めています。

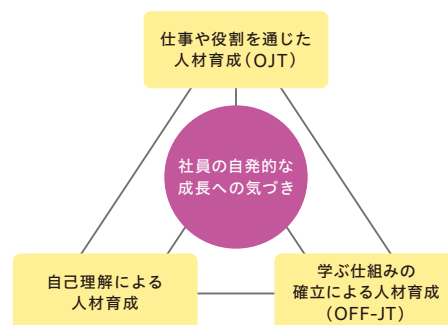
〈女性社員に関するデータ〉

	2023年度	2024年度	2025年度
女性社員比率	19.6%	19.9%	21.4%
新規採用における女性採用者比率	35%	35%	36%
女性管理職比率	4.1%	3.7%	4.4%

※ 各年度末時点の数値

社員の成長とやりがいの実感を促す育成

阪神高速グループの仕事には、専門性の高い技術力・ナレッジが必要です。社員には、こうした技術力・ナレッジを習得し、事業環境の変化に柔軟に対応しながらさらに磨きをかけて、確実に継承・伝承していくことが求められます。そこで、安全・安心・快適を追求できる「プロフェッショナルな人材」の育成に向けて、日常業務を通じて経験を積むOJTを基本に、研修などのOFF-JTや主体的な行動につながる新たな気づきや社員同士の切磋琢磨の機会を設けることで社員一人ひとりの成長意欲の向上に努めています。



仕事や役割を通じた人材育成(OJT)

現場や職場で経験を積むOJTは、安全・安心・快適を追求するプロフェッショナルな人材を育成するうえで根幹をなすものであり、ジョブローテーションを通じて、社員が職場での使命を果たしながら経験の幅を広げることで、課題に対して多角的に取り組む力を養います。また、社員にチャレンジングな機会を提供し、社員が挑戦を通じて成長とやりがいを実感できる育成風土を構築します。



ジョブローテーションを通じたキャリアアップと挑戦への評価により社員の成長を促進

自己理解による人材育成

社員が自身の強みに気づき、自主的にキャリア開発に取り組めるような機会を設けています。

● キャリアデザイン支援

キャリアコンサルタント面談や、新入社員・キャリア社員・育休取得者を主な対象とした1on1を通じて、社員が自身の将来像を明確にしながら、前向きにキャリアを築ける環境を整えています。

● イベントなどへの参画を通じた成長

採用活動や広報イベントにおいて、社員自らが阪神高速グループの取り組みを発信することで、コミュニケーション力の向上に加え、自社への理解促進にも寄与しています。



イベントへの社員の参画(出前講座)

〈人材育成・研修体系図〉

階層	階層別研修	分野別研修			外部派遣・その他支援											
管理職層 リーダー層	指導育成力向上研修	リスクマネジメント ハラスメント 財務会計 など	社内セミナー（人権問題・CS向上など）	eラーニング（コンプライアンス・サステナビリティ・防災・DX など）	社外ビジネススクール派遣	国内留学制度	海外留学制度	オンデマンド型研修・自己選択型外部派遣研修	資格等取得支援制度・グループ自主勉強会支援	社外各種研修・セミナー・学会への参加など						
	評価マネジメント研修															
	新任管理職研修															
	管理職登用前研修															
	新任課長代理研修	思考力強化研修														
中堅層 若手層	新任主任研修	キャリアデザイン研修	技術研究発表会・業務発表会		メンタリング制度											
	中堅社員研修															
	タスクベーシック研修	セルフケア研修														
	3年目社員研修	CSマインド研修														
	新入社員研修	被評価者研修														

学ぶ仕組みの確立による人材育成(OFF-JT)

社員が職場で高い使命感を持って最高のパフォーマンスを発揮できるよう、ビジネスマインドや専門的な知識を習得する研修や自己研鑽の機会を設けています。

主にビジネスマインドを育成する階層別研修や事業の各分野に関する知識を深化させる分野別研修を実施するほか、他機関が主催する研修や論文発表の場への社員派遣やオンデマンド型研修による自己研鑽を支援しています。また、高度な専門知識と経験を有した人材の育成を支援するため、留学支援制度(国内・海外)や資格取得支援制度を設けています。



技術研究発表会での論文発表・聴講

2025年度実績



〈主な資格等取得社員数〉

資格取得者総数	287名
技術士	55名
博士	15名
建築士(一級)	13名
電気主任技術者	12名
交通工学研究会認定TOE	3名
宅地建物取引士	32名
社会保険労務士	5名

※ 2025年度末までに当社の資格取得支援制度を活用した資格取得者

※ 技術士は複数分野の資格取得者を含む

技術の着実な継承と強化

阪神高速グループがこれまで培ってきた技術力やノウハウを、将来にわたって継承・強化する取り組みを実施しています。

技術継承プログラム

技術分野ごとの専門家の育成や、阪神高速グループとして保有すべき技術の継承・蓄積を目指す制度として2014年度より運用しています。現在約170名の阪神高速グループ社員が本プログラムのもと4部門13分野に所属し、各分野で勉強会や現場視察などの活動を継続的に実施しています。



技術継承プログラムの活動の様子

SeRIE-A活動

OB社員が保有する専門知識や知見を活かし、次世代への助言やそれらの継承を目的として、2024年7月よりSeRIE-A活動を開始しています。基準・技術ノウハウを概説した動画を社内ポータルサイトで公開するほか、設計・積算に関する講習会、実務への相談対応・助言などを通年にわたって実施しています。

