

## 多様な働き方、高い生産性を支える勤務環境づくり

阪神高速グループが今後も成長し続けるためには、さまざまな能力や価値観を持つ人材が集まり、その力を組織として活かしていくことが必要です。社員一人ひとりが自分らしさを大切にしながら能力を発揮し、安心して働ける職場づくりに取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できる柔軟な働き方を推進しています。こうした取り組みを通じ、業務の生産性を高め、社員の働きがいの向上につなげています。

## 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

社員それぞれのライフスタイルにあわせた柔軟な働き方を支えるため、阪神高速グループではスライドワーク(時差出勤)制度や在宅勤務制度を導入しています。また、「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、積極的に休暇が取得しやすい職場環境づくりにも努めています。

|                                                   |                                   |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>スライドワーク</b>                                    | <b>年次有給休暇</b>                     |
| 通常の勤務時間<br>(9:00～17:30)<br>を変更可能<br>(勤務時間は7時間30分) | <b>20日</b><br>(前年度繰越を含め<br>最大40日) |
| <b>在宅勤務</b>                                       | <b>夏期休暇</b>                       |
| オフィスへ出社せず<br>自宅で仕事を<br>行うことが可能<br>(原則月4回)         | <b>7日</b>                         |
|                                                   | <b>特別休暇</b>                       |
|                                                   | 慶弔、ボランティア、<br>リフレッシュ休暇<br>など      |

### 〈制度の使い方・活かし方〉

しっかり休息が  
取れるようになって  
助かっています



スライドワークを適宜利用しています。退社が遅くなる予定がある日は、翌日の出勤時間を10時にずらすなどすることで、しっかり休息を取ることができます。また、通勤時の混雑も避けられるため、とても助かっています。

在宅勤務の日は通勤にかかる負担がなくなるので、勤務後の時間を有効に活用できています。一方、対面での対応が必要な場面もあるため、職場内で適切にコミュニケーションを取りながら、状況に応じて制度を活用しています。

勤務後の時間を  
有効に活用できて  
います



## 仕事と育児・介護の両立支援

### 育児

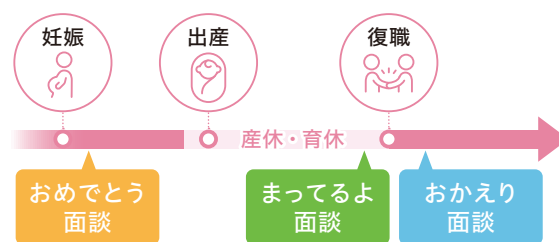
女性社員の育児休業取得率は、10年以上連続で100%を達成しています。また、配偶者の妊娠・出産に関して利用できる社内制度を適切なタイミングで周知するなど、男性社員が育児休業を取得しやすい環境の整備にも努めており、近年、男性の育児休業取得者数が大きく伸びています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として認められ、2026年3月現在、通算5回目の「くるみん認定」を受けています。

|           | 2025年度 |
|-----------|--------|
| 男性育児休業取得率 | 73%    |
| 女性育児休業取得率 | 100%   |
| 育児休業後復職率  | 100%   |



## Ⅰ 育児休業面談制度

育児休業をきっかけにしたキャリアブランクや意欲低下を防ぐため、男女問わず育児休業面談を実施しています。上司とのコミュニケーションを通じて、育休取得者が自身のキャリアを見つめ直す機会を設け、安心して復帰できるよう支援しています。



育児休業面談制度

## Ⅰ 介護

仕事と介護の両立を支援するため、介護休業・介護休暇については、法定を上回る日数を確保し、利用しやすい環境を整えています。また、将来の介護への備えや、実際に介護が必要になった際の働き方について理解を深めてもらうため、介護セミナーを開催し、社員の不安軽減につなげています。



介護セミナー

| 看護休業          | 育児休業                       | 育児短時間勤務                   | 介護休業                      |
|---------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 最大 <b>10日</b> | 子どもが満3歳に達する日まで<br>(男性も利用可) | 1日の勤務時間を最大 <b>2時間</b> 短縮可 | 183日までの範囲内で最大 <b>3回</b>   |
| 出生時育児休業       | 配偶者の出産時の休暇                 | 介護休暇                      | 介護短時間勤務                   |
| 最大 <b>4週間</b> | 最大 <b>3日</b>               | 最大 <b>10日</b>             | 1日の勤務時間を最大 <b>4時間</b> 短縮可 |

## 社員とその家族の心とからだの健康維持

阪神高速グループでは、経営トップによる健康経営宣言や戦略マップを社内外に発信し、社員への啓発活動を進めることで、健康経営の推進に積極的に取り組んでいます。2025年度は、メンタルヘルスセルフケア、ラインケアのセミナーやeラーニングの実施に加え、働く女性の健康について職場全体の理解を深めることを目的とした男女共同参加型研修などを実施しました。また、健康保険組合との合同健康セミナー（コラボヘルス）に取り組むなどした結果、2026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（5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。



女性の健康セミナー



PICK  
UP!

### 健康経営の取り組み

詳細は、阪神高速ホームページで紹介しています。



詳しくはコチラ