

ダイバーシティの推進

仕事と生活の両立を実現していくために柔軟な働き方を推進するとともに、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を進めてきました。これからも2020年度から試行している在宅勤務制度をはじめ、各制度の継続的な検証を行いながら、多様な働き方による業務の生産性や働きがいの向上につながる環境を目指します。

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。

女性活躍推進についての取り組み

多くの女性社員がキャリアアップを果たし、男女ともにいきいきと活躍できるよう、社員のライフスタイルに応じた多様な働き方を実現するための行動計画を策定しています。

主な取り組み

1) 社員意識調査の継続実施

男女間で仕事のやりがいや職場における満足度に差が生じていないか定量的に評価・分析し、組織風土の改善に役立てています。

2) 社外研修などの紹介

社外研修などへの参加を促すことで、仕事と生活を両立しながらキャリア形成、意欲向上、スキルアップできる風土を醸成しています。

ライフスタイル／ライフイベントにあわせた働き方の選択

働き方改革やワークライフバランスに資する取り組みとしてスライドワークを導入し、在宅勤務の環境整備を進めています。また、各種休暇休業制度を設けるだけでなく、取得しやすい環境づくりについても取り組んでいます。

主な取り組み

1) 柔軟な勤務環境、休暇取得制度の整備

スライドワークや在宅勤務などの勤務環境を整備しています。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、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めています。

2) 介護と仕事の両立の支援

介護制度に関するガイドブックを作成し、介護への不安を払拭し、仕事との両立を支援しています。

育児と仕事の両立の支援

阪神高速の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・出産した際の制度を社員に周知するなど、男性社員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりにも努めています。

子育てサポート企業としての認定を受けました

2021年に次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働省から「子育てサポート企業」としてくるみん認定を受けました。阪神高速道路(株)としては、4回目の認定となります。



項目	単位	期間	2020	2021	2022	
男女別育児休業取得率	男性	%	年度	21.4	39.3	61.9
	女性	%	年度	100	100	100
育児休業後復職率	%	年度	100	100	100	

※ 男性の育児休業取得率は、当該年度に育児休業をした男性労働者数/当該年度に配偶者が出産した男性労働者数

※ 女性の育児休業取得率は、翌年度6月末までに育児休業をした女性労働者数(育児休業を申し出ている者も含む)/当該年度に出生した女性労働者数

健康経営の推進

ストレスチェック制度の導入や分析、メンタルヘルスセルフケアについての研修や健康保険組合と合同で健康セミナーを開催するなど、社員の健康の保持増進を図っています。また健康と家庭を考える日や定時退社週間を年2回設けるなどの取り組みも継続して実施し、2023年3月には「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。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、積極的に健康経営を推進していきます。



健康セミナー

VOICE

社員がお互いに認め合える職場環境づくりを推進します

阪神高速では育児や介護を含む多様なライフイベントに柔軟に対応できるよう勤務制度や多彩な休暇制度が整備されています。私も出産・育児にあわせて会社の制度を活用して働き続けることができました。今では女性社員に限らず男性も含め多くの社員が制度を活用し、育児や介護と仕事を両立しています。

今後は両立支援に係る制度の推進だけでなくライフイベントを経験した女性社員のキャリア形成支援を図るとともに、あらゆる人材が組織のなかで一つとなり使命・目標を達成する集団となるよう、社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮でき、お互いが認め合える職場環境づくりを推進します。



総務人事部 人事課
担当課長
上田 聡子