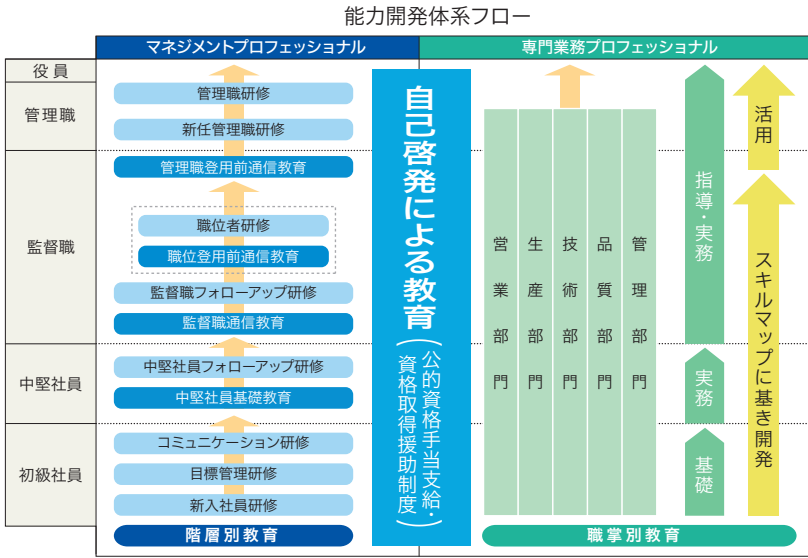


チャレンジする企業風土づくりと人財育成を目指して

めまぐるしいスピードで進化する現代社会をリードし、より便利で快適な未来社会を実現するための一翼を担うべく、主体的に自己を高めることができる人財を育成し、よりレベルの高い仕事にチャレンジできるような仕組み作りと働きやすい職場作りに向け、たゆまぬ努力を続けていきます。

人財育成の仕組み

マネジメントを基礎から体系的に学ぶ階層別教育、専門業務プロフェッショナルを育成するための職掌別教育という二つの柱があります。それらに加え、自己啓発（語学、専門学習など）の支援制度や資格取得を促進するための援助制度により、個々のキャリア形成のサポート体制も充実させています。「能力開発の主体は自身である」をコンセプトとし、受け身ではなく主体的に自己を高めることができる制度設計をしています。



多様な人財が活躍できる会社を目指して

当社はグローバル企業として、多様な人財がそれぞれの強みを活かし活躍するからこそ、強い企業になると考えています。その施策の一環として、女性の活躍推進を図るために女性が働きやすい職場作りに取り組んでおり、平均勤続年数では女性が男性を上回っています。女性管理職も増えてきており、今後も優秀な女性幹部候補を生み出せるよう、ロールモデルの社員育成を継続して行います。

また、地域職で採用された社員が総合職へ変更しやすくなるように制度変更を行うなど、本人の意欲をより汲み取ることができる体制づくりに努めています。

今後もすべての社員が、仕事にやり甲斐を持ち、それぞれの能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を継続して行うとともに、さまざまな意見を取り入れながら必要に応じ制度改定を続けていきます。

ICカード勤怠システム導入による労働時間管理の厳格化

働き方改革関連法が施行される中、ワークライフバランスを考えた働き方については、世の中でも注目を浴びており、当社においても種々の取り組みを行っています。その中の1つが、ICカードによる打刻と勤怠管理システム導入による労働時間管理ですが、これには2つの目的があります。

まず1つ目は労働環境の改善です。システムにより管理を簡素化、問題点を見える化することにより、より働きやすい職場環境の実現を目指しています。長時間労働の抑制により心身の安全に配慮したり、各種申請を電子化することにより管理者が各人の労働状況を把握しやすくなり、業務の平準化を推進したり、一人ひとりが気持ちよく働くことができる職場環境づくりを目指しています。

そして2つ目が管理の厳格化です。例えば、退勤打刻の遅れがエラーになることにより、従来あった「少し残って仕事を片づければいい」という考え方が通用しなくなります。社員一人ひとりが今まで以上に仕事の効率化を考えるようになり、必然的に仕事の改善・改革が推進されます。

社員にとっては働きやすい職場環境が提供され、会社にとっては社員一人ひとりの取り組みで仕事が改善される。お互いにWin-Winの関係を構築できる職場環境づくりを目指し、当社では引き続き働き方に向き合っていきます。

職場環境づくり

● 自己申告制度／社内公募制度

自己申告制度では、入社8年目までの社員を対象に2年に一度面談を実施しています。本人のキャリアに対する考えや自己啓発の取り組み内容を考慮し、新たな業務へのチャレンジを検討する機会を設けています。社内公募制度は、2019年より開始しました。各部門が必要な人財を社員への公募により確保する制度です。本当にやりたい仕事に対し自ら応募するため、高い確率でのマッチングが期待できます。

● 社員の健康管理

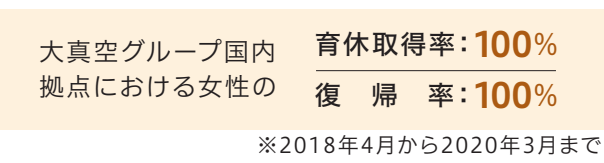
年1回の定期健康診断の中で、問題の見つかった社員に対しては、産業医とも協力しながら精密検査や治療を勧めることにより、健康の維持増進を図っています。

● ストレスチェック／メンタルヘルスチェック

ストレスチェックは、法に基づき毎年1回実施するだけでなく、その結果を分析し、業務負荷の平準化や社員へのフォローを行い、心の安全と健康の維持増進を図っています。メンタルヘルスチェックは、時間外労働が多かった社員に対し面談を行った上、必要であれば実施し、産業医との面談に繋げています。社員の労働負荷を減らすことはもちろん大切ですが、セーフティネットを整えておくことも重要と考えています。

● 育児／介護休業制度

法律を上回る制度を整備し、家庭と仕事の両立を支援しています。育休の取得率、復帰率も高く、女性社員も長期間働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



● 社員表彰制度

功績をあげた社員を毎月表彰し、特に大きな功績については創業記念行事で表彰しています。若手社員からベテラン社員まで幅広く表彰しており、モチベーションアップを図っています。

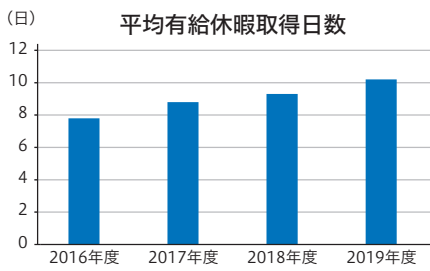
● 社員研修

教育体制／キャリア開発体制をより一層充実させるため、2014年4月に宿泊設備を備え、合宿研修が可能な研修施設を鳥取事業所に竣工し、さまざまな研修を行っています。研修を通し日常業務だけでは得られない気付きや役職に求められる振る舞いなどを身に付け行動変容に繋がります。



● 年間休日

業務においてパフォーマンスを発揮するためには、休日にしっかり気分転換や休養を取ることが大切だと考えています。そのため、当社では可能な限り多くの休日日数の準備や、有給休暇の積極的な取得を促しています。



トピックス

「新賃金制度について」

当社は2020年10月より、賃金・評価制度を変更しました。パフォーマンスの高い社員のモチベーションが高く維持され、低い社員は危機感から自身の能力向上に努めるよう行動変容を促す、いわば成果志向の高い制度への変更です。

厳しいビジネスの競争に勝ち残るためには、将来にわたって継続的な利益を生み出す強い会社にならなければなりません。強い会社は社員全員が最大限のパフォーマンスを発揮することによって成り立っており、最大限のパフォーマンスを発揮するからこそ社員全員の瞳が輝くと考えています。

このような制度が定着し成果を出すためには「適正な内容」と「適正な運用」が重要であり、車輪と同様にどちらか1つがうまく回らなければ前に進むことができません。制度変更はゴールではなくスタートです。継続的に運用状況をチェックすると共に、制度の見直しや改善も行っていきます。