

人材戦略

企業価値のさらなる向上に向けた人的資本経営の変革

当社の社訓に「働くは人の道」という言葉があります。この言葉自体は普遍的なものであると考えますが、解釈は時代とともに変化していくでしょう。当社は、社員を同じ目的に繋がるパートナーとして多様性を尊重し、一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる職場環境を整え、働き続けられる会社を目指してきました。さらに今後は、社員一人ひとりが意欲ややりがいを持ち、楽しく、当社で働き続けたいくなる、そういった風土の醸成も必要であり、それらの実現により、目まぐるしく変化する社会情勢に対応し、当社の成長をさらに加速させることが可能になると確信します。

この実現のキーとなるのは人的資本経営の考えに基づいた変革、すなわち人材戦略となります。

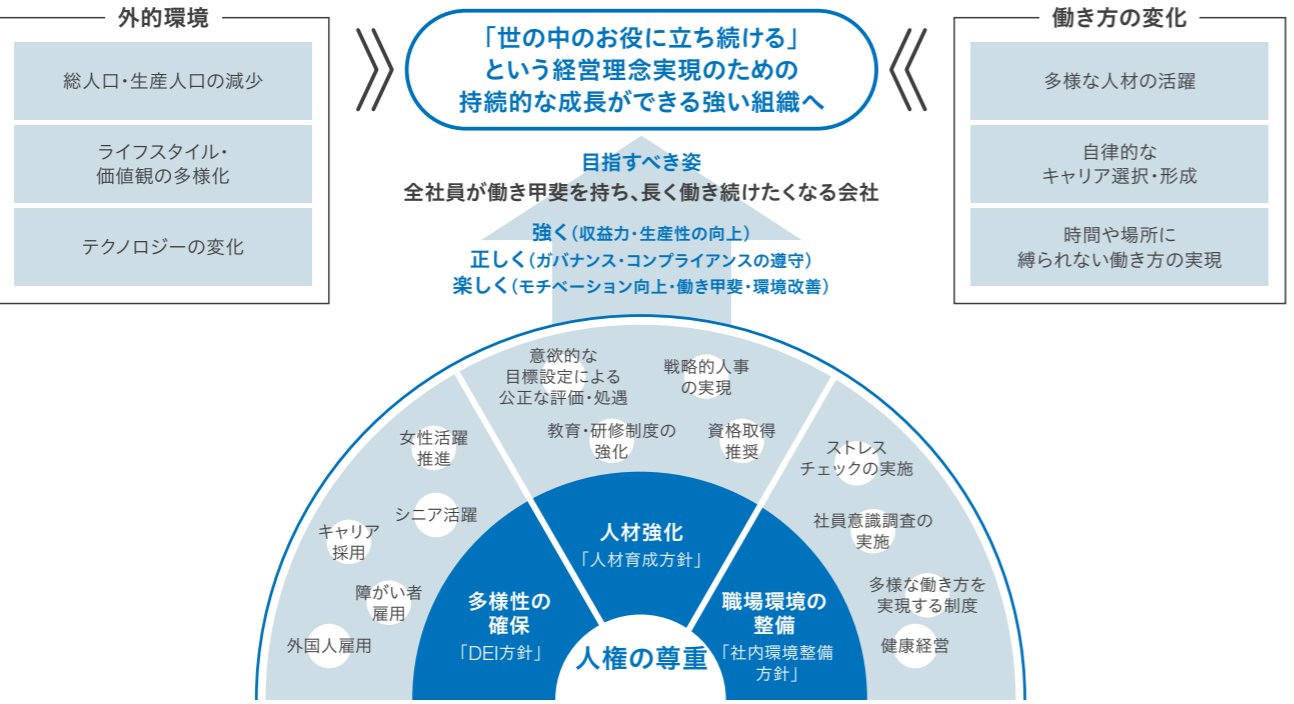
長期経営ビジョン2030「夢をかなえる。暮らしを変える。」に向けた中計2026の第1フェーズとして、新人事制度をスタートさせました。次の変革フェーズとしてこれまでの施策を継続しつつ、ジョブローテーションによる組織の活性化を図り、社員教育への投資を強化してまいります。

当社はこれからも、人材の価値を最大限に高める戦略を積極的に推進し、企業価値のさらなる向上を進めてまいります。

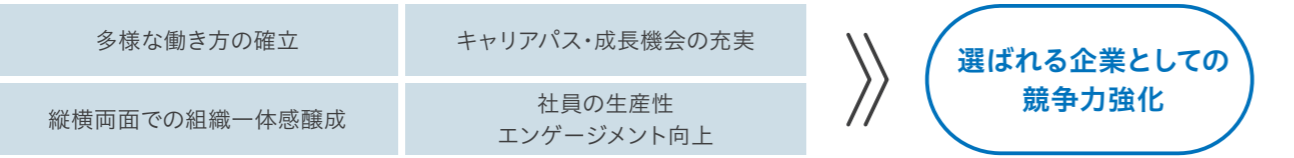


河野 博之
人事本部長 兼 人事部長

人材に対する基本的な考え方



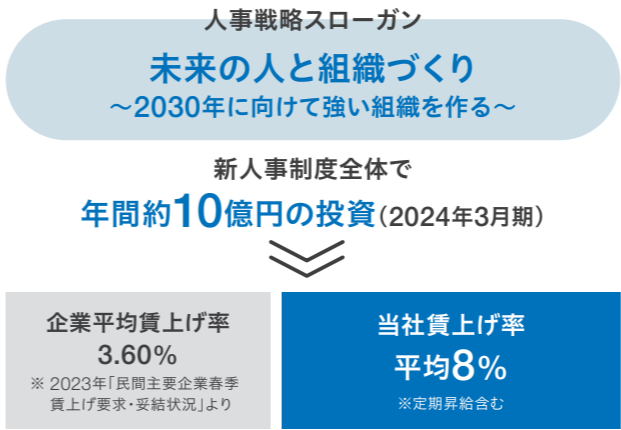
成長のポイント



2024年3月期取り組み

新人事制度の運用開始

2023年4月より人事制度を改定しました。この改定は人的資本経営への変革の第1フェーズと位置づけ、投資面ではまず全社員が実感できる給与・賞与を中心に実施、制度面でも新設・拡充を行いました。

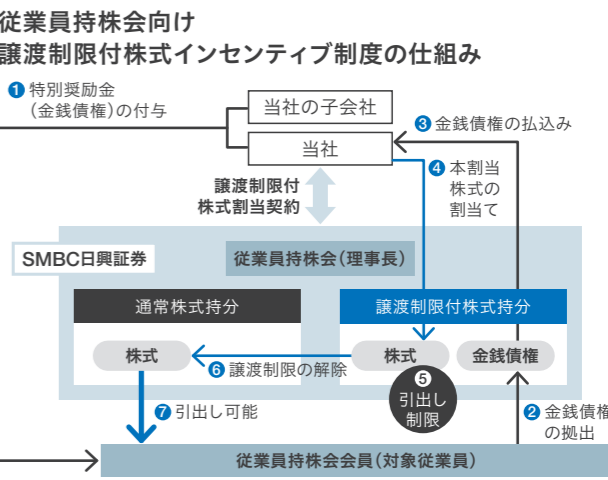


新人事制度 主な新設・拡充内容

- 職種区分として「エリア管理職」を新設**
→ 地域限定職のまま管理職昇格の選択枝を増やす
- シニア活躍に向けた制度改定**
→ 長く活躍できる環境を整備し、豊富な知見を企業の成長につなげる
- ジョブリターン制度の改定(正社員登用が可能に)**
→ 当社で培った知見やスキルを活かし再び活躍する場を提供
- 昇格要件の改定**
→ 年齢に捉われず、実力に応じて早期に昇格可能に
- 職種転換回数の改定**
→ キャリアパス・ライフイベント双方に考慮できるよう、回数制限を緩和
- 人事評価制度の改定**
→ 個人目標達成度・行動指標評価を明確化、メリハリのある公正な評価へ

従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度(持株会RS)導入

従業員への福利厚生増進、財産形成の一助とすることに加え、当社株式を所有することにより経営参画意識を高め、株主と一層の価値共有を進めることを目的とし、導入しました。本制度導入にあたり改めて従業員持株会の加入促進を図り、グループ全従業員の81%の加入につながりました。



社員意識調査結果から見える効果

2023年4月から新人事制度の運用を開始し、1年弱が経過した2024年2月に社員意識調査を実施。関連する項目のスコア上昇が見られました。社員エンゲージメントの向上に

一定の効果があつたと考えられます。意識調査の回答率は97.1%と高い水準を維持しています。

2024年2月調査	給与水準	評価の明確性	ワークライフバランス	休暇取得	社員満足度	継続勤務意識	KPI 継続勤務意識 2026年目標 4.0
点数(5段階評価)	3.2	3.2	3.4	4.0	3.6	3.7	
前年比	+0.20	+0.14	+0.17	+0.14	+0.11	+0.11	