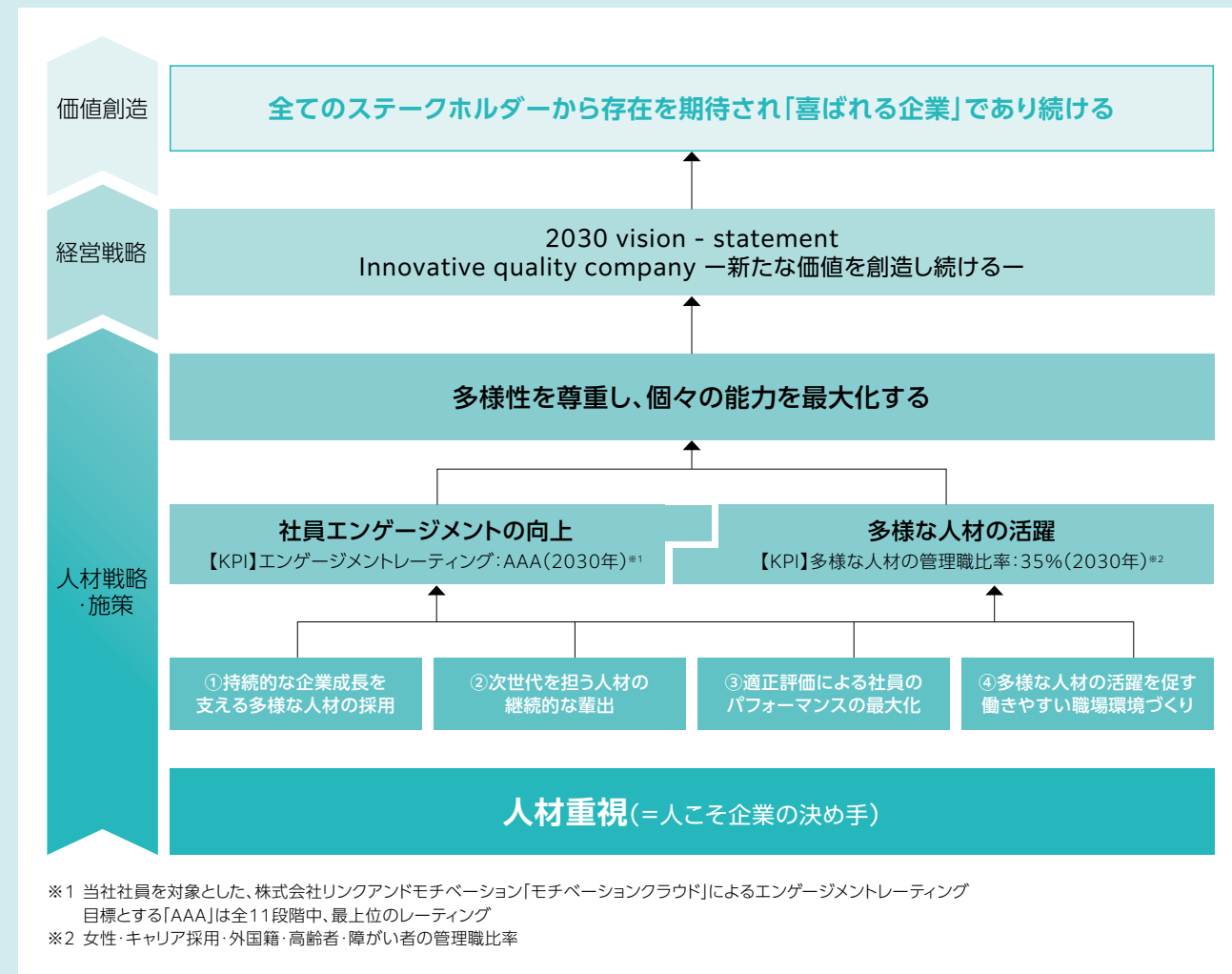


Social

人的資本に関する取り組み

当グループは企業理念の一つに「人材重視」を掲げており、人こそ企業の決め手と考えています。その考えを人材戦略の基礎として、働きやすい職場環境づくり、人材力の強化、成長・貢献意欲の醸成に努めていくことで、社員一人ひとりの価値創造力を最大化し、企業価値向上につなげていきます。



働きやすい職場環境づくり

多様な人材の活躍を促す取り組み

当グループは、ダイバーシティの重要性を認識し、多様な人材が個々の能力を発揮して活躍していくために、さまざまな取り組みを推進しています。

女性活躍推進

社員の声を広く集めた上で、マタニティ制服の導入や子育て支援ガイドブックの発行、社内保育所の設立等に取り組み、政府による各種認定を取得しています。



くるみん認定(2015年5月)
次世代育成支援対策に取り組んでいる
“子育てサポート企業”として認定



えるぼし(2016年10月)
女性活躍推進に関する取り組みの
実施状況が優良な企業として、
最高ランクの三つ星認定

ベテラン社員のスキル継承

定年退職年齢を65歳とし、社員一人ひとりが満60歳以降、自身の定年退職時期を選択できるようにしています。ベテラン社員が働き続けられる環境を整備することで、専門的な技術や知識を継承できる期間を設け、事業継続性を高めています。

障がい者雇用

当社では障がい者の採用・定着に向け、さまざまな取り組みを行っています。求職者には、仕事内容の理解を深め、安心して入社してもらえるよう、就労体験を実施しています。また、障がいの特性に合わせた職場環境整備を進めるため、ハローワーク・就労支援センターと定期的にコミュニケーションを図っています。さらに、社員へのアンケート調査・ヒアリングを実施することで、困り事の把握・改善に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの充実化

社員が仕事とプライベートを両立し、ライフステージに応じて多様な働き方を実現できるよう、さまざまな制度を整備しています。

有給休暇においては、半日単位の有給休暇制度を導入するなど、より利用しやすい制度の構築に努めています。2025年の東洋経済新報社による「『有給休暇の取得率が高い』200社ランキング」において1,715社中第3位(有給休暇3年平均取得率: 102.4%)となるなど高い取得率を維持しています。

さらに、コアタイムのないフレックスタイム制勤務や在宅勤務制度の導入により、効率的な時間配分による労働生産性を向上しつつ、短時間勤務制度を子どもが

小学校を修了するまで利用できるよう拡充するなど、各種制度を構築し、働き方の多様化を推進しています。

このような取り組みにより、柔軟な働き方を実現することで、仕事と育児・介護との両立支援やワーク・ライフ・バランスの充実化を進めています。

労働安全衛生管理の推進

「『人材重視』の理念に基づき、『安全』と『健康』を事業活動の根幹に位置付け、職場環境の継続的向上を目指す」ことを安全衛生基本方針に掲げ、当社で働く全ての人が安全で安心して活き活きと働けるよう、労働安全衛生管理を行っています。TS行動指針^{*}に基づき、より具体的な定量的目標を設定し、施策実施・進捗評価・内部監査・経営層による見直しを行う、労働安全衛生マネジメントシステムの国際標準規格「ISO45001」に基づいた運用をしています。具体的には、研修を通じた社員のリスク低減能力向上や各事業所でのリスクアセスメント実施等、人材育成と併せた計画的かつ優先度のある労働災害防止対策実施により、安全で健康的な職場環境を実現します。また、緊急事態発生時には、人命を最優先し、被害が最小限となるよう、定期訓練の実施や社内規定の整備に努めています。

健康管理面では、「ストレスチェック」の実施に加え、産業医等と提携し、心身に不安を感じる社員が早期に専門的なケアを受けられる体制を整えているほか、メンタルヘルスへの正しい理解を促進するための社内研修も定期的に開催するなど社員の健康増進に努めています。

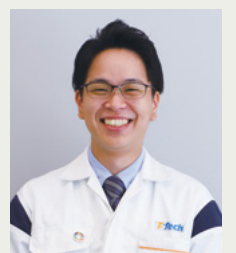
^{*} 当グループの一人ひとりが常に誠実かつ適切な行動を実践できるよう、具体的な方針を定めたもの。

Voice

育児休職で得られた組織づくりへの新たな視点

私は係長時代、双子の誕生に伴い、約4カ月間の育児休職を取得しました。休職にあたっては、繁忙期を跨ぐものの、上司が取得時期を尊重してくれたことや、同僚や係の皆さんの理解と主体的な協力のおかげで、育児休職を取得できる体制を整えることができ、安心して育児に専念することができました。制度の充実に加え、社員同士が支え合える風土は、当社の大きな魅力の一つだと感じています。復職後は課長として新たな役割を担い、課員の成長とチームの進化を目の当たりにし、日々力強く成長し続ける組織に大きな刺激を受けました。また育児経験を通じて、家庭と仕事の両立に悩む社員の気持ちにより深く寄り添うための視点も得られました。

制度と風土の両面に支えられたこの経験は、課員の働き方や組織づくりを考える上で大きな財産です。今後は、私自身が多くの方々に支えられたように、管理職として誰もが安心して仕事とライフイベントに向き合える職場環境の整備に尽力していきます。



事業管理本部
経理部 管理課長

阿部 博之

人材力の強化

成長を支える多様な人材の採用・確保

次世代を担う人材の確保に向け、豊富な採用チャネルの開拓を行うことで、多様な知識・経験を持つ人材の採用に力を入れています。

留学生や第二新卒者等、従来の一括採用では出会えなかった多様な経験を備えた人材を年間を通して採用できる「通年採用」や、さまざまな理由で退職した社員が再度活躍できる機会を提供する「カムバック採用」、社員の信頼する人脈から優秀な人材の紹介を受け、入社後のミスマッチを少なくできる「リファラル採用」の導入等、採用手法の拡充および採用活動の促進を図っています。

人材育成体系

	階層別	選抜	駐在・出向	年齢別	自己啓発
管理職	新任管理職研修	TS経営塾 Advance TS経営塾 Basic	海外赴任前研修	トップマネジメント研修	
一般職	基幹職研修 中堅職研修(入社6年目) 入社3年目研修 新入社員研修	キャリア採用者研修 TS Camp 管理職アセスメント Tストレーナー		キャリアデザイン研修 ライフプランセミナー	通信教育 Eラーニング

次世代経営者育成

TS経営塾

次世代経営者の育成を目的として、経営リテラシー(知識)の体系的習得を図り全体最適の視座を磨く「Basic」コースと、自己の周囲への影響力を可視化し、リーダーとしての在り方(マインド)の開発を行う「Advance」コースに分けた、効果的な人材育成を図っています。

2024年より開始した「Advance」コースでは、14名の受講者が360°評価*を通じて、周囲から見た自身の強みや弱みを可視化しました。さらにその結果を踏まえ、個別コーチングを行うことで、組織を牽引するリーダーとしての行動変容につなげています。

※上司、部下、同僚など複数名で対象者を評価する手法



多角的な育成体系による人材育成

新たな価値を創造し続けることのできる組織を目指し、自ら課題を設定し行動を起こすことのできる自律型人材の育成に努めています。

また、全ての年代・階層において次世代を担う社員の育成が必要と考え研修プログラムを構築しています。研修内容には、今後必要となるマインド・スキルに加え、全社視点から課題設定をする力の獲得に向け、経営に関わる知識の段階的習得も織り込んでいます。

さらに、自主的な学習の促進および社内教育の強化を目的として導入したEラーニングシステムを、既存の研修体系と組み合わせることで、より効果的な人材育成体系の構築を図っています。

研修効果の最大化

アクションプランシート

各研修効果の最大化と、自ら課題を設定し、自己成長に取り組む風土の醸成を目的として、各研修受講後にアクションプランシートによる行動計画の設定を行っています。

研修で得た学びから自身の現状を振り返り、将来のありたき姿をテーマとして掲げ、具体的な行動計画を設定し、日々の行動変容を促します。上長から適宜アドバイスを受けながら計画推進することで、自律的なキャリア構築だけでなく、組織におけるコミュニケーションの活性化にも寄与しています。

取り組みテーマ事例

- ・後輩指導・育成力の強化
- ・海外駐在を見据えた、知識拡大のための資格取得
- ・先を見据えた企画・提案力強化



成長・貢献意欲の醸成

適正評価によるモチベーション向上

社員各々の役割に見合った行動や成果を正しく評価し、給与・等級・表彰等の処遇を通じて報いることで、社員の挑戦・貢献意欲の向上につなげています。また、社員に気付きを与え、自らの成長を促すために、業務実績や能力の発揮状況等について、定期的に上司からのフィードバック面談を行っています。

経営参画意識の醸成

社員一人ひとりが株主の皆さまと同じ目線を持って経営に参画する意識を高めていくことを目的とし、従業員持株会を通したインセンティブ制度を導入しています。

■従業員持株会加入率:79.0% [2025年3月期(単体)]

成長意欲を後押しするキャリア形成支援

社員の自律的な成長を加速させるため、全社員からキャリアプランをヒアリングし、その内容を加味したジョブローテーションを実施しています。また、人材を募集している部門に社員が直接応募できる社内公募制度を導入し、社員が主体的にキャリアを形成できる環境を整備しています。

今後もキャリアプランの実現に向けた上司との定期的な面談の実施や、上司の面談スキル向上を目的とした研修を実施するなど、社員のキャリア形成支援に取り組んでいきます。

社員との相互理解を深める取り組み

多様性を活かした働きがいのある職場環境の実現を目指して、毎年エンゲージメント調査を実施しています。本調査ではエンゲージメントを「会社と社員の相互理解」と捉え、現状把握と課題発見を目的に、仕事内容や組織風土、制度待遇等さまざまな観点から満足度と期待度を測っています。

■エンゲージメントレーティング*:C [2025年3月期(単体)]

※当社社員を対象とした、株式会社リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」によるエンゲージメントレーティング。目標とする「AAA」は全11段階中、最上位のレーティング

エンゲージメント向上への取り組み

本部別改善施策報告会

各本部の責任者が捉える組織課題や課題解決のための施策を共有し、会社全体として取り組むべき課題・施策を明確化しています。

部長・課長向けセミナー

各部門の状況に適した改善施策を策定するポイントや、エンゲージメントスコアが向上した組織の好事例を紹介し、効果的な施策策定と実行につなげています。

各部門改善施策 取り組み事例

- ・1on1ミーティングの実施
- ・会社や本部方針の説明強化
- ・業務推進状況や勉強会内容の共有
- ・本部内ラウンドテーブルミーティングの実施

Voice

人的資本の最適活用が企業成長へとつながる

当社は経営理念の一つに「人材重視」を掲げています。これは、人こそ企業の決め手という考えの下、全ての社員が「夢」と「情熱」を持ち、生き活きと働ける企業でありたいという私たちの想いを表しています。

この理念に基づき、社員一人ひとりが持つ可能性を最大限に引き出すための施策の一つとして、ジョブローテーション(JR)の運用を見直しています。従来の会社主体のJRから、社員の希望を踏まえた仕組みに変更することで、社員の働きがいを醸成し、パフォーマンスを最大限に発揮できる人材配置の実現を図っています。さらに、社内公募制度を導入し、社外向けであったキャリア採用枠へ、現職社員の応募を可能とする仕組みを整備しました。これにより、社員が自身の強みを活かしながら、主体的にキャリアを選択できる環境が生まれ、組織内のモチベーション向上や社員の成長にもつながることを期待しています。

これらの取り組みは、組織全体の活性化を促すとともに、人的資本の最適活用を通じて企業競争力の向上につながるものと考えています。今後も、社員一人ひとりが輝ける職場環境の整備を推進していきます。



管理本部
人事部 人事企画課長
八巻 悟