

# 人材戦略

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、社内保育所の設立などに取り組み、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3つ星認定

### ベテラン社員のスキル継承

定年退職年齢を65歳に延長し、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、各々のライフプランの選択肢を増やしつつ、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

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。

#### outcome

- 誰もが安心して働ける職場環境における多様な人材の活躍 ▶ P.73-74
- 多様な働き方の実現による業務の効率化・長時間労働の抑制

### 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。2023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1,702社中第7位(有給休暇3年平均取得率:98.5%)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」ことを労働安全衛生基本方針に掲げ、2023年からはISO45001に基づく労働安全衛生マネジメントシステムの活動を展開しています。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など、人材育成と併せた計画的な労働災害防止対策により安全で健康的な職場環境を実現します。

健康管理面では「ストレスチェック」の実施に加え、各種専門医と提携し、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、さまざまな取り組みによって、社員の健康増進に努めています。

## 人材力の強化

### 多角的な研修体系による人材育成

社員全体のさらなる意欲・能力向上と経営者候補の育成を目的に、階層別研修の各カリキュラムに財務・会計やマーケティングなど経営に関わる内容を織り込んでいます。また、オンライン研修をはじめとする研修の効率化や、社員自らが学びの意欲を高められる教育機会拡充にも取り組んでいます。

### 「TSフィロソフィー」の浸透と実践

「テイ・エス・テックの存在価値は「TSフィロソフィー」を具現化することでのみ、見出すことができる」この考えを共通の価値観として社員一人ひとりが理解し、実践していくため、「TSフィロソフィー教育」を実施しています。また、社員の「TSフィロソフィー」の実践にまつわるエピソードを共有する取り組みを展開しています。

### 教育研修プログラム

	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	キャリアデザイン研修 ライフプランセミナー	通信教育
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	TS Camp 管理職 アセスメント	TS トレニー		

#### outcome

- 当グループの持続的な成長へとつながる、次世代を担う人材の輩出
- 社員一人ひとりの「TSフィロソフィー」実践による企業価値最大化

## 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・表彰など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。

加えて、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などについて、1年に2回以上、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もって経営に参画する意識を高めていくことを目的とし、従業員持株会を通じ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:85.0% [2023年3月期(単体)]

### 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、制度待遇などさまざまな観点から満足度と期待度を測っています。

2030年目標では全11段階中、最上位にあたるエンゲージメントレーティング:AAAを目指しており、評価制度のさらなる充実や社員同士のコミュニケーション活性化など、各職場に適した改善活動を推進することで、社員のモチベーション向上と労働生産性・組織力の強化へとつなげています。

- エンゲージメントレーティング:C [2023年3月期(単体)]

#### outcome

- 適正評価と対話による社員との信頼関係深化
- 経営参画意識に基づいて業績向上を目指す一体感の醸成