

人材育成方針

当社グループの人材育成は、時代のニーズを常に見据えながら変化をチャンスと捉え、ソリューションカンパニーとして新しい価値の創造（感動）をお客様、株主・投資家の皆様、地域社会とすべての人に提供し企業価値向上にコミットする人材を輩出し続けることを基本方針といたしております。全ての従業員の多様性、人格、個性が尊重され、安心して働きやすい職場と、能力が最大限に発揮できる環境を整え、すべての人に感動と満足を提供し続ける企業グループを目指します。

社内環境整備方針

当社グループの持続的な企業価値向上のためには、従業員が健全な状態で、生き活きと働ける社内環境を整備することが重要であります。そのために、安全衛生管理をはじめ、過重労働の防止、健康診断やメンタルヘルスケアの実施、また育児休業後の短時間勤務制度の導入やなどライフワークバランスを考慮の上、安全で働きやすい社内環境づくりを進めます。

実施状況

1. 研修体制

当社グループの研修体系は、全従業員が同一に受ける研修と業務の専門性等に対応した研修に区分されます。また、役職階層ごとに外部研修を設け必要なタイミングで行動要件を習得できるよう構成しています。

2. 社内環境整備

①健康の維持、メンタルヘルスケア

すべての従業員が健全に仕事に取り組めるよう、全従業員を対象に定期健康診断、ストレスチェック、またインフルエンザ予防接種（2021年においては新型コロナ職域接種）を実施し、また過重労働予防としてリアルタイムでの時間外勤務の確認はもちろん、産業医による時間外勤務の実績を労働安全衛生委員会においても確認し、安全衛生に取り組んでおります。

②内部通報制度

当社では社内の不正や法令違反をはじめ、さまざまな問題を早期に発見し是正することを目的に社外に内部通報窓口を設けております。従業員の多様性、人格、個性が尊重され、安心して働きやすい職場で生き活きと働けるよう取り組んでおります。

③育児短時間勤務

法定で定められる育児短時間勤務期間後も、育児状況が大きく変わるわけではなく子育てと仕事の両立に不安を感じる従業員のためにも最大で小学校卒業まで短時間勤務を可能とし、キャリア形成を継続しワークライフバランス向上に取り組んでおります。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況>

当社は従前より男女、中途採用者を問わず、人物本位を前提に能力や実績を重視し人材登用をいたしております。今後も同取組みの維持継続はもちろん、社内人材教育により新規採用者が管理者へ成長していけるよう研修制度の整備、また、すべての従業員の多様性、人格、個性が尊重され安心して働きやすい職場と、能力が最大限に発揮できる環境をより整えるよう諮り、持続的な企業価値向上に努めております。

項目	現状	目標	達成時期
女性管理職比率	10%	15%以上	2024年8月末
女性管理者次席比率	46.2%	同水準維持	2024年8月末
中途採用者管理職比率	90%	同水準維持	2024年8月末

※管理職は労働基準法上の管理監督者

※管理者次席は管理職の手前の役職

※「現状」は2021年8月末時点の実績