



人的資本に対する取り組み

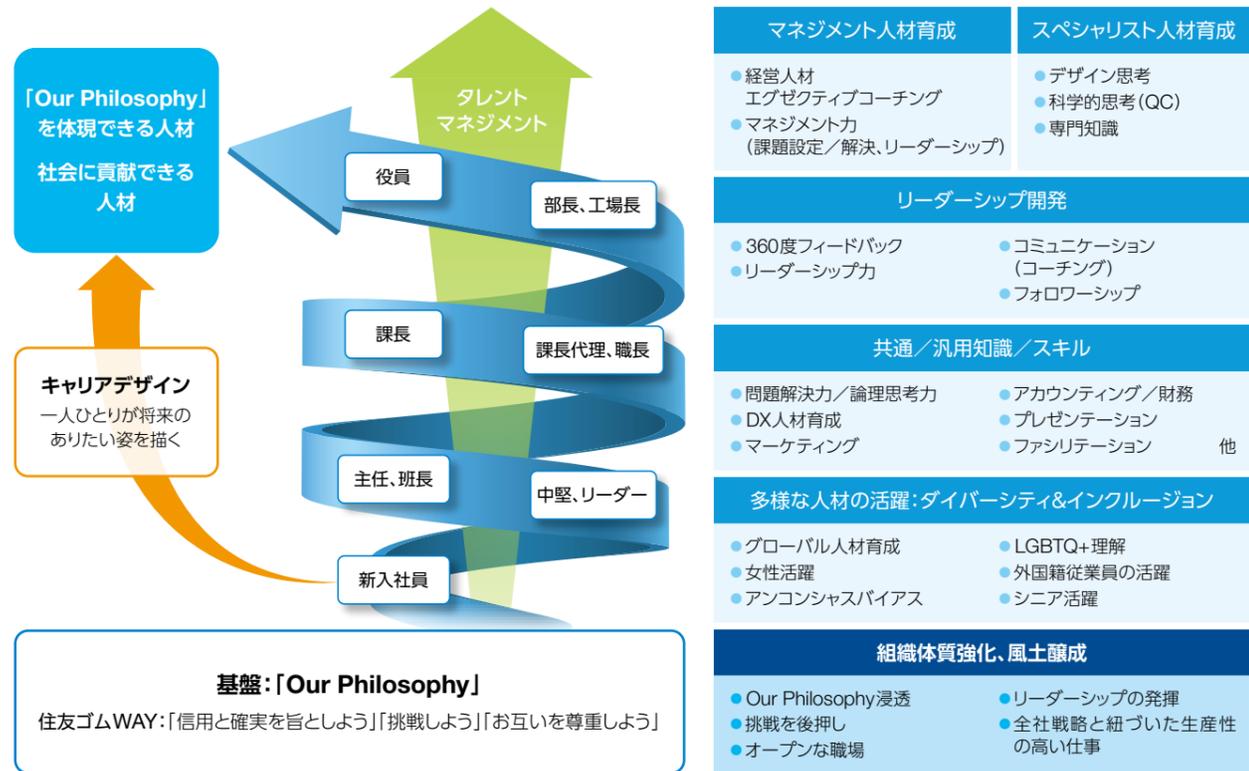
人材育成

「Our Philosophy」体現に向けて、一人ひとりの能力開発と挑戦を後押しする

当社では、自らが主体的にキャリア形成・能力開発に取り組み、多様な人材が活躍できる環境、組織風土を実現するため、さまざまな施策を展開しています。

その一環として、戦略的な人材育成・人材配置を可能にするタレントマネジメントの強化や、DX推進に向けたITリテラシーの全社

教育を中期計画に盛り込んでいます。環境変化を先取りしてグローバルに活躍し、社会に貢献できる人材、ひいては、「Our Philosophy」を体現できる人材の育成を目指します。



人材開発

当社では、社員のタレントマネジメントを戦略的かつ組織的な人材育成のための重要な施策と位置付け、拡大しています。

各ポジションの人材要件と個々の育成ゴールを明確に設定し、そのゴールに向けた必要な育成施策として、研修や異動・配置転換、各種プロジェクトへの参画など、仕事の幅を広げる機会を創出します。これにより、中長期的な人材育成を促進します。

一方、社員一人ひとりが将来のありたい姿を描くキャリアデザイン教育も階層別研修に取り入れており、タレントマネジメントとの両輪で人材育成に取り組んでいます。

育成ゴールや将来のありたい姿の実現に向けた能力開発としては、選択型のスキルアップ研修やeラーニング、通信教育など、主体

的に学ぶ機会を多く提供しています。

また、リーダーシップ開発の教育を一般層にまで広げ、組織体質の向上に貢献しています。

マネジメント層のリーダーシップ開発に関しては、役員以下課長代理以上に360度フィードバックとセミナーを実施し、年に一度自身のリーダーシップスタイルを客観的に振り返る機会を設けています。さらに、役員には個別にエグゼクティブコーチングを導入しており、経営幹部としてのリーダーシップ発揮につなげています。

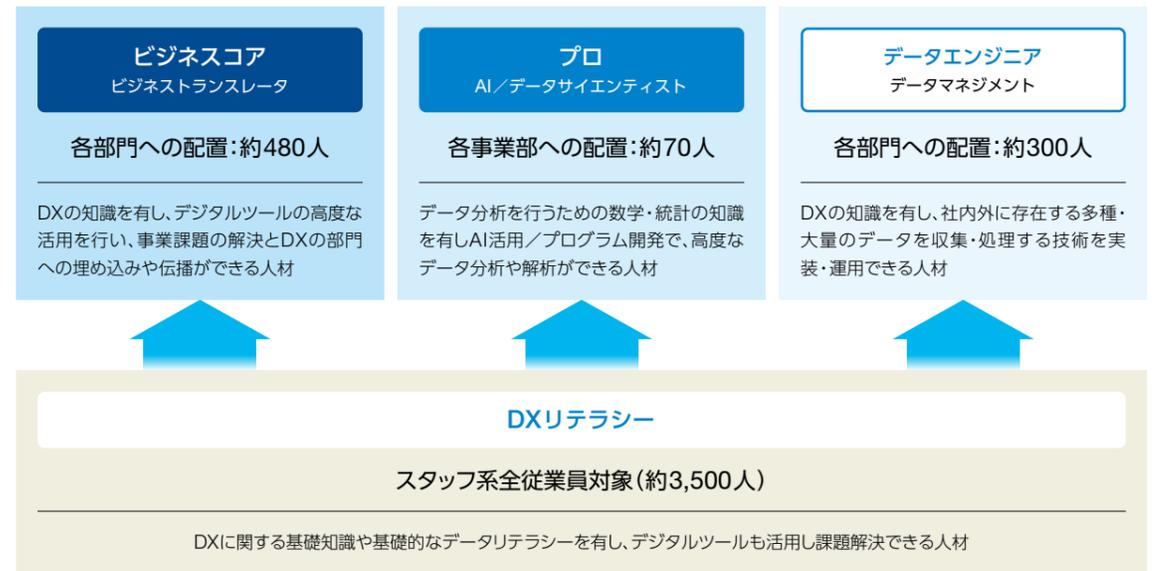
以上のように全社員が常に成長し続けることができる環境を整備しています。

DX人材の育成

新中期計画の骨子である「成長事業の基盤づくり」並びに「成長事業のビジネス拡大」につなげていくための土台として、DX人材育成を重点課題として位置付けています。全社員が共通のスキル・マインドを持つことにより、DX経営の実践につなげることを目指します。そうした再成長に向けたリソースシフトを実行するため、事務系の全従業員約3,500人を対象に2022年10月からDX人材育成研修プログラムを開始しました。

当社のDX人材定義として、下図のような構成を策定しました。

全社員対象のDXリテラシーの教育をベースに、DXをビジネスに適用させ推進する「ビジネスコア」、AIを作ることができて高度なデータ分析を進める「プロ」、必要なデータの収集・活用を効率的に実施する施策を進める「データエンジニア」の3層で育成していきます。さまざまなDXの施策が具体化する2025年までに、人員の育成を完了させ、データに基づく意思決定や行動(データドリブン)が全社で可能となる土台づくりを進めます。



多様な働き方を実現する仕組み・制度

当社では、コロナ禍において試験的に開始した在宅勤務制度を、2022年12月に正式に制度化しました。在宅での勤務を併用することで、生産性の向上やプライベートとの両立、それに伴う従業員満足度の向上につなげていきます。

また、2023年4月には短時間勤務に関する規定を見直し、フルタイム勤務と短時間勤務を柔軟に行き来できる制度へと変更しました。

従来は一度フルタイム勤務に変更すると短時間勤務には戻せないという規定でしたが、今回の見直しによりライフステージに合わせて柔軟な働き方が選択できるようになりました。

そのほか、契約社員等へ有給公休の拡大、フレックスタイム勤務制度利用推進等、多様な方が使いやすい仕組みづくりに取り組んでいます。

組織体質強化・風土醸成

2019年より組織体質強化のプロジェクトを進めており、4つの骨太方針「挑戦を後押しする環境」「部門・役職間の壁がなくオープンな職場」「一人ひとりがリーダーシップを発揮できる環境」「全社戦略とひもづいた生産性の高い仕事」の実現を目指し変革活動を進

めています。

組織体質アンケート等を通じ定期的に全社の状況を把握し、組織風土改革に向けた各種施策に取り組んでいます。