

採用方針

SHIFT2030を担う人材の確保として、新入社員については好不況にかかわらず毎年一定数の採用を継続することとしています。新規学卒採用では、応募学生に対して当社の魅力を伝えるとともに入社後のキャリアパスがイメージできるよう、さまざまな情報発信を行っています。またキャリア採用も積極的に進めており、入社後の研修を実施。また自己申告制度を活用することでキャリアカウンセリングを実施しています。

健康経営への取り組み

社員の心身の健康が重要な経営基盤と捉え、体の健康、心の健康、職場の健康をテーマに、生活習慣病対策・メンタルヘルスケアの強化・ワークライフバランスの推進等、さまざまな健康プログラムを実施しています。

成果として、当社は2019年から7年連続で「健康経営優良法人（大規模法人部門【ホワイト500】）」に認定されており、これからも認定が継続されるよう、毎年さまざまな取り組みを進めていきます。



エンゲージメント向上への取り組み

当社グループでは、毎年実施している「自己申告制度」を用いて、社員のエンゲージメントに関するモニタリングを行っています。また社員が活躍する基盤の整備を目的として、組織風土とエンゲージメントに関するサーベイを実施しています。

① チャレンジ風土スコア

自己のチャレンジ

	2022年度	2023年度	2024年度
ポジティブ回答率	87%	88%	90%

② 風通し風土スコア

心理的安全性が保たれているか、年齢・性別・職種・勤続年数・経験年数等に関係なく自分の考えや意見を言える職場か

	2022年度	2023年度	2024年度
ポジティブ回答率	81%	81%	80%

④ 離職率

定年退職や再雇用定年等全ての退職者を含む

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職率	4.0%	3.8%	4.3%	4.1%

職場のチャレンジ

	2022年度	2023年度	2024年度
ポジティブ回答率	83%	84%	83%

③ ワーク・エンゲージメントスコア

新職業性ストレスチェックによるワーク・エンゲージメント値

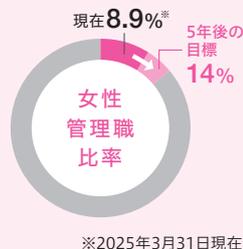
	2022年度	2023年度	2024年度
回答平均点 (4点満点)	2.41	2.40	2.42

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

多様な人材が活躍できる環境づくりに注力し、性別や年齢、障がい、国籍にかかわらず一人ひとりの能力を最大限に発揮できる組織を目指しています。柔軟な働き方や制度整備を推進し、持続可能な成長と社会価値の創造の基盤を強化しています。

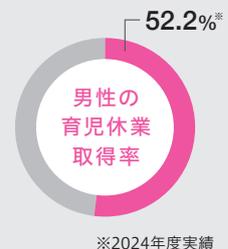
女性の活躍

新制度によりO職群からG職群への昇格を可能にし、女性の早期活躍を支援。管理職比率も着実に向上し、業界トップ水準に。育児・介護中のテレワークや時短勤務等、柔軟な働き方も整備しています。



育児休業の取得

人事による制度周知や職場での情報共有を通じて、育児休業を取得しやすい環境づくりを推進し社員の仕事と育児の両立を支援しています。この取り組みが評価され「くるみん認定」を取得しました。



障がい者雇用

障がい者雇用は一般社員と同一の処遇とし、制度だけでなく社内の協力体制も含めて、能力を発揮できる環境づくりに努めています。また、働く職場・職種を広げる取り組みを進め、障がいのある社員がより多くの業務に挑戦できるよう支援しています。

定年者の継続雇用

役職定年の柔軟運用や再雇用を推進し、豊富な知識や高い技能を持つシニア社員の活躍を支援。新人事制度では「働き方の複線化」により、希望や能力に応じた働き方を選択できる仕組みを整備し、モチベーションアップを図っています。