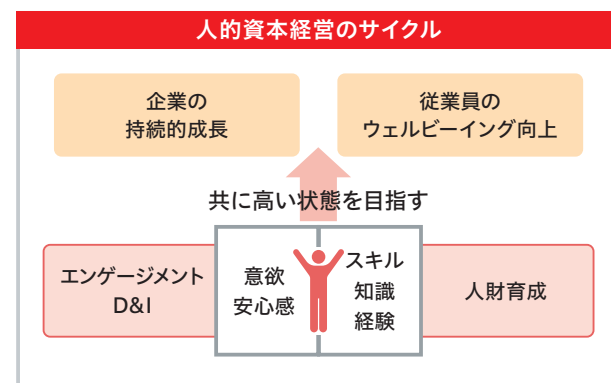


人的資本経営

昭和産業グループでは、人財を企業の持続的成長を支える最も重要な経営資本と位置付け、人財への戦略的な投資を積極的かつ継続的に行うことで、「企業の持続的成長」と「従業員のウェルビーイング向上」を実現します。



KPIと目標

取組テーマ	中期経営計画目標
1. D&Iのドラスティックな推進	女性管理職比率： 2025年度 10% 以上
2. 戦略的人的資本投資の促進	リスキル投資額： 2025年度 2倍以上 (2021年度比)
3. 従業員エンゲージメントの向上	エンゲージメントスコア： 中計 23-25 期間中に目標値公表

1. D&Iのドラスティックな推進

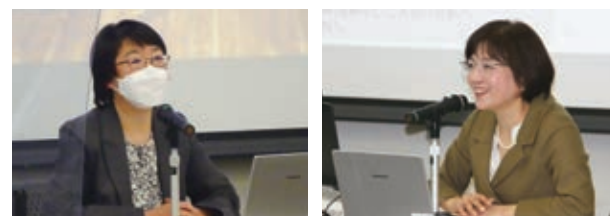
「昭和産業グループダイバーシティ経営宣言」で掲げる3つの基本的な考え方である「INCポリシー」を従業員一人ひとりの行動基準としています。

さらに多様性を「活かす」組織に変革するため、人財戦略部内にD&Iの専任組織「D&I推進室」を設置し、D&I推進に係る施策を統合的に検討し実施しています。

「昭和産業健康宣言」に定める「従業員ファースト」の理念をさらに高度化させ、セルフケアの促進と職場環境の改善を行います。

女性活躍推進

「昭和産業グループダイバーシティ経営宣言」に基づき、従業員一人ひとりが制約にとらわれず能力を最大限に発揮できる職場環境の整備、および企業文化の醸成に努めてまいりました。中でも「女性活躍推進」を重点領域とし、部門横断型の「女性活躍推進タスクフォース」を組織し取り組みを進めています。2022年度は、意思決定層の多様化を実現し新たな価値創造へつなげるため、「SHOWA ダイバーシティフォーラム 2022」を開催しました。女性役員・管理職による講演、パネルディスカッションを計3回実施し、性別に関係なくキャリアイメージの形成およびモチベーション・チャレンジ意欲の向上、新しい価値観・気づきの場となりました。



障がい者雇用の推進

障がいのある従業員が働きがいを持って、日々そして未永く当社グループで活躍できるよう、一人ひとりに適した職場への配属や職域開発を行っています。2023年度3月末時点で、法定雇用者数を6名分上回る31名の障がい者が活躍しており、昨年度に引き続き法定雇用率の達成(2.7%)を実現しました。

INCポリシー

「Inclusion」

従業員一人ひとりの多種多様な価値観や考え方を受け入れその違いを活かし、イノベーションを生み出していきます。

「Normalization」

従業員一人ひとりの個性を尊重し、特別ではなく、全てが当たり前のこととし平等に輝ける職場を実現します。

「Cooperation」

従業員一人ひとりが互いに対等な立場で企業理念を共有し、同じ目標に向かい、共に力を合わせて積極的に成長します。

健康経営

● 昭和産業健康経営宣言

「従業員の健康は会社の礎である」という思いのもと、当社では2017年4月に「昭和産業健康宣言」を発表し、「従業員の健康ファーストの企業風土醸成(セルフケアの促進)」と「働き方改革の推進(職場環境の改善)」に取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、2022年に引き続き2023年も「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。



● 健康経営推進体制

毎年、経営会議において健康増進施策の年度方針を定めており、人財戦略部が主体となって産業医・健康保険組合・各事業所と連携を取りながら、全社一体で従業員の健康増進に取り組んでいます。

2. 戦略的人的資本投資の促進

事業戦略に基づいた要員計画に沿って、個々のキャリア構築を尊重しながら、採用配置～教育研修～評価のサイクルを適切に回し、人財マネジメントの高度化を図ります。

人事制度

当社では2021年に人事制度を刷新しました。新たに導入した人事制度では、①当社グループの強みである「課題解決力の深化」と、②未来志向で新たな価値を創造する「イノベーションの促進」の2つのコンセプトを軸として、等級・評価・報酬の各制度や教育・研修プログラムを通じ、効果的な人財育成と経営目標達成に向けた行動の促進を図っています。

人事制度においては評価制度を部下の能力開発のためのマネジメントツールと位置付け、期首に経営戦略や部門目標に沿った個人目標を設定し、四半期ごとに実施する上司との評価面談を通じて、従業員一人ひとりの目標達成に向けた行動を促進し、成長を支援します。

3. 従業員エンゲージメントの向上

2022年度に実施したエンゲージメントサーベイの結果を基に、各セクションにて行動計画を策定・実行しています。

心理的安全性の高い人間関係に基づく職場づくり、それらを促すマネジメント層のマネジメントスキル習得を通じ、従業員一人ひとりのウェルビーイングを高め、会社に対する貢献意欲の向上を図ります。

● 健康診断受診率100%達成と健康診断受診後のフォロー強化

2020年度以降毎年、従業員の健康診断受診率100%を達成しています。また、健康診断後のフォロー体制についても産業医の判定のもと、2次検査の受診勧奨、産業医面談等を実施し、フィジカルヘルス、メンタルヘルスの両面で不調者の早期発見、指導を行っています。

● ストレスチェック結果の活用

毎年実施するストレスチェックから高ストレス者の割合を把握しセルフケア、ラインケア、産業医等による面談の活用を通じてストレス予防施策に役立てています。より効果的なメンタルヘルスケアのためにストレスチェックの各種項目を分析し全社施策に役立てていきます。

研修制度

当社の研修制度の中心は階層別研修で、「自律型人財の成長をサポートし、次世代リーダーを育成すること」を目的に行っています。各研修は、人事制度や他のキャリア開発諸施策と相互に連動しており、自身および部下のキャリア開発を行う上での道標の役割を果たしています。また、階層別研修とは別に、経営方針の理解や当社の従業員として必要な知識の習得を目的に、グループ会社を含めた全従業員教育として「昭和塾」を毎年開催しています。

これらに加え、従業員の自律的・主体的な学び・学び直しの機会を提供し、「中期経営計画23-25」では、2025年度リスキル投資額を2021年度比2倍以上という指標を定め取り組みを進めています。