

// 人的資本

基本的な考え方

当社グループは、新たな価値を生み出すために、一人ひとりが主体的に、そして果敢に挑戦できる企業風土づくりに取り組んでいます。個人がいきいきと自分らしく働ける環境を整備するとともに自己成長を支援する制度を拡充していきます。多様な個性を活かして、人と企業がともに成長し続けられる未来を創造します。

人材戦略

当社グループは、経営理念(価値観)・サステナビリティ方針と人材の基本的な考え方を連動させ、2025年度より人材戦略のポイントを「0から1を生み出す発想の促進」「未知の領域に挑戦するスピード」「グローバル思考に基づくリーダーシップの形成」としました。それぞれのポイントを推進し、重要課題である「100年続く企業基盤づくり」の実現を目指します。

人材戦略のポイント

0から1を生み出す発想の促進

- 多様な専門性や価値観を有した人材獲得に向けた雇用競争力強化
- オフィス改革により社内交流の活性化、知の融合
- チャレンジを推奨し、失敗から新たな発想を得る組織風土の醸成、人事制度の刷新

未知の領域に挑戦するスピード

- 戦略推進を支援する階層別・選抜型研修の最適化、DX推進のための公募型教育体制の構築

- エンゲージメント向上によるパフォーマンスの最大化
- 心理的安全性向上による社内コミュニケーション活性化

グローバル思考に基づくリーダーシップの形成

- グローバル市場で戦える次期経営人材候補の育成
- ジョブ型人事制度への移行に伴う若手の登用による組織の新陳代謝促進
- グローバルタレントマネジメントシステムの構築によるグループ内人材の見える化

0から1を生み出す発想の促進

人材の確保

当社グループは、毎年度、事業計画に合わせた採用計画を立案し、すべての職種で国籍や性別を問わない採用を行っています。事業拡大による製造技術・生産の人材の獲得は1DAY職場体験を拡充し、グローバル化推進の観点では海外大学への留学生の採用を継続する他、中途採用も強化し、さまざまな専門性を有した多様な人材による新たな価値創造の創出を期待しています。2024年度の中途採用比率は約80%と、新卒採用より多くなっています。

● 報酬水準の引き上げによる雇用競争力の向上

当社グループは、魅力的な企業としてあり続けるため、働きやすく、働きがいのある職場づくりを継続的に推進しています。それと並行して、ジョブ型人事制度への転換を機に、役割に応じた報酬体系に見直し、報酬水準の引き上げを実施します。新たな発想や価値創出の源泉となる多様な人材の採用と定着を継続的に進める制度を目指します。

多様な人材の活躍

当社グループは、性別や障がいの有無に関わらず、個性と能力を発揮できる環境づくりを推進し、ワークライフバランスのために時間外労働の削減に努め、勤務エリア限定、キャリアリターンなどの制度を導入し、仕事と育児の両立を支援しています。また、当社は女性活躍推進法に基づく行動計画^{*1}で女性リーダー^{*2}比率20%の目標を掲げており、2023年度の12.6%から2024年度は12.8%に上昇しました。

※1 計画期間：2024年4月1日～2028年3月31日

※2 管理職の他、店長・係長を含む女性役職者

ESGデータ(ダイバーシティ)

オフィス改革

当社は、スマートでクリエイティブな働き方や業務へシフトさせるため、業務内容に合わせて働く環境を変えるABW(Activity Based Working)の考えを取り入れています。組織の垣根を超えて社内交流を活性化させ、知の融合、新たな価値創出のきっかけとなる環境を実現すべくオフィス改革を進めています。



オフィスフロア



オープンコーナー「ひだまりスポット」

// 人的資本

チャレンジを推奨する新人事制度の導入

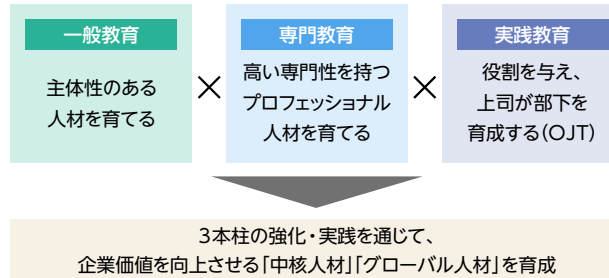
当社は2025年度より新しい評価制度を導入しました。従来は結果に重点を置いた仕組みでしたが、新評価制度は成果だけでなくプロセスにも重点を置いた仕組みとしました。失敗の積み重ねにより新たな価値が創出されると考え、挑戦の過程も評価し、失敗が許容される風土を組織に根付かせることを狙いとしています。新たな発想を創出する行動をコンピテンシーと定義し、経営理念を体現する組織風土の醸成を目指して、制度の理解と浸透を図っています。

未知の領域に挑戦するスピード

能力開発を支援する人材育成の最適化

当社グループは、「一般教育」「専門教育」「実践教育」を人材育成の3本柱と位置付けています。これらの教育を重点的かつ計画的に実施し、自ら考え、実行する「主体性/自律性」を身に付け、独創的で魅力的な商品/サービスを提供し続けられる「高い専門性」を高め、持続的な企業価値向上と企業基盤づくりにつなげます。一般教育は、国内グループ会社を含め、等級や保有資格、年齢に関わらず、各種研修の受講を可能としています。2024年度は、自発的な学習の推進とIT人材の育成を注力テーマに教育プログラムを検討し、DX推進に向けた従業員の一人ひとりのITリテラシーの向上を図りました。

2024年度の当社の一般教育などにおける年間総研修時間は12,229時間、従業員一人当たりの平均研修時間は7.2時間、平均日数は0.9日、一人当たり教育費は54,049円でした。なお、人材育成は、外部環境や戦略方針の変化、将来予測を踏まえ、最適化を図っていきます。



従業員エンゲージメント向上

当社は、新たなキャリアへの挑戦として自ら手を挙げてキャリアチェンジを実現できる社内公募や自己申告制度などを設けています。また、自己啓発援助金制度で個々のキャリア実現や、スキルアップの経済的な支援をしています。会社並びに仕事への適合感のモニタリングとして、年1回、従業員(契約社員含む)を対象にエンゲージメント調査を実施しています。

● 2024年度 従業員エンゲージメント調査

対象者 : 当社の正社員、特定職、契約社員、パート社員
 調査結果^{*1} : ワークエンゲージメント^{*2} 50.3(50.8)
 : エンployeeエンゲージメント^{*3} 48.0(48.8)

^{*1} 数値は偏差値で表現、()内は前年度数値
^{*2} 仕事に対する前向きな心理状態
^{*3} 会社に対しての愛着や信頼

心理的安全性の向上

当社は評価制度の変革に先立ち、失敗を奨励しチャレンジを称える風土醸成のため、メンバーのアイデアや提案にポジティブなフィードバックをすることの重要性や建設的な意見交換によって成果を上げられよう、管理職に対して定期的に教育をしています。また、新入社員でも積極的に意見を出せる

上司や同僚との良好な関係構築とコミュニケーションが生まれる職場環境の構築を行っています。

グローバル思考に基づくリーダーシップの形成

次期経営人材候補の育成

選抜研修のメニコンビジネスカレッジ(MBC)では、半年以上かけて経営的な視点を養う経営人材を育成する研修を実施しており、国内グループから選抜試験を経て選ばれた将来の幹部候補10名程度が受講します。講師は社内のみならず社外から招聘し、マインド、スキル面を幅広く学びます。また、海外実習も実施し、グローバル視点で経営について考察する機会も得られます。2024年度は10名が研修に参加しました。

人事制度改革の方向性

当社は、新たな評価制度導入に続き、2026年度に等級・報酬制度も刷新予定です。年功序列型組織から脱却し、業務や責任に応じて等級や報酬が変動する仕組みです。若手抜擢も可能となり、実践を通じてマネジメント経験を積むことで、効果的なリーダーシップ形成を促進します。また、組織の新陳代謝を進め、価値創出やチャレンジの機会増加を期待しています。

グローバルタレントマネジメントシステム

当社グループは、人的リソースを有効活用するため、グループ一体となったグローバルタレントマネジメントシステムの構築を目指しています。実現の第一歩として、当社と国内外グループ会社の従業員情報の一元管理を進め、グループ各社との連携を強化していきます。