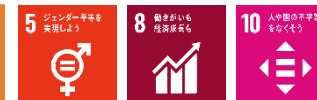




人権の尊重と人財基盤の強化



マテリアリティへの想い

当社が成長し続けるためには、人財が重要であると認識しています。人権の尊重と人財基盤の強化を当社のマテリアリティとし、個人のパフォーマンスを最大限に発揮できる環境、多様な価値観を持つ人財を受け入れる環境を整えることを目指します。

取り組み課題とアクションプラン

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

当社は、お客さまのニーズや環境の変化に柔軟に対応し、新たな価値を提供し続けるために多様な価値観・専門性を持った人財が欠かせません。そのため、当社ではダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

働きがいのある職場環境の整備

当社が新たな価値を提供し続けるためには、社員一人ひとりの健康やモチベーションを高く維持していくことは欠かせません。当社は、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組み、個人の能力を最大限発揮できる働きがいのある職場環境づくりを実施します。

アクションプラン(抜粋)

- 「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進
- 女性活躍推進
- ハラスメントのない職場「Good Workplace」の推進
- 働き方改革「Workstyle Evolution Project」の加速
- 労働安全衛生への継続的な取り組み
- ワーク・ライフ・バランスの推進

主な活動

Good Workplace活動

当社ではハラスメントがなく、すべての役職員が自分らしく働きやすい健全な職場「Good Workplace」を目指し、各種研修等の取り組みを継続的に行っています。2020年度からは、D&I推進を中心としたにハラスメント撲滅、コンプライアンスの遵守、職場のコミュニケーション促進などを全社で展開しています。

●活動の概要

環境整備フェーズ	社員の意識改革・理解フェーズ		定着フェーズ
2020年度	2021年度	2022年度	2023年度以降～
社長メッセージ Good Workplace 構築宣言	社長メッセージ 真のGood Workplace (D&I)	社長メッセージ Good Workplace 継続宣言	誰もが強みを活かせる職場へ 働きやすい職場から 働きがいのある職場へ イノベーションを起こせる 職場へ
まずは相談を ハラスメント社内相談窓口	外部専門家と社長 との対談動画配信	コンプライアンスマニュアル 改定	
経営層向け ハラスメント防止研修	副社長メッセージ ハラスメント防止のその先へ	副社長メッセージ 女性活躍推進	
全役職員向け ハラスメント防止研修	全役職員向け LGBTG+セミナー	全役職員向け アンコンジャス・バイアスセミナー	
ほっとライン開設 ハラスメント外部相談窓口設置	ガイドブック配布 ALLY ステッカー配布	e-learningによる ハラスメント防止研修	
Good Workplace 推進事務局設置	ハラスメント・人権 階層別研修	ハラスメント・人権 階層別研修	

ハラスメント防止研修・人権研修

毎年、階層・組織ごとの研修において「ハラスメント防止研修」「人権研修」などを行っています。また、ハラスメント防止に対する意識の維持・向上を目的に、動画研修および視聴後のe-learningによる理解度確認テストを実施しています。これらの研修を通じて「Good Workplace構築」の意義に触れ、一人ひとりが人権を尊重し、個の幸福とともに企業も成長していける風土づくりを推進しています。

人権の尊重と人財基盤の強化



通報・相談窓口の設置

当社では、コンプライアンス違反などの早期発見のための通報・相談窓口としてコンプライアンスデスク(内部通報窓口)を設置しており、ハラスメントなどの早期発見・是正に関しても、このコンプライアンスデスク経由の通報・相談※を推奨しています。また、2022年6月施行の「公益通報者保護法」改正を受け、従来からあるコンプライアンスデスクに“公益通報窓口”の機能を設けました。すでに導入している外部相談窓口である「職場のハラスメントほっとライン」とあわせ、役職員の選択肢を拡大し、通報や相談がしやすい体制を確保しています。

※通報・相談は、無記名ででき、かつ通報者の不利益にならないように保護される仕組みになっています。

全役職員参加セミナーの開催

Good Workplaceの実現に向けて、多様な価値観を認め合う重要性についての理解を深めることを目的に、外部講師によるセミナーを毎年全役職員向けに開催しています。性的マイノリティを示す「LGBTQ+」に関する基礎知識やアンコンシャス・バイアスについて全役職員が学び、性的マイノリティを理解、支援していることを示すALLYステッカーを社内で配布し、D&I実現に向けての風土醸成に取り組んでいます。



アンコンシャス・バイアス セミナー



LGBTQ+セミナー開催



ALLYステッカー

女性活躍推進

当社は、女性活躍推進をD&I推進の一環とし、女性社員がモチベーション高く、働きがいを感じながら永続的に活躍できる会社となるためのさまざまな取り組みを進めています。

●女性活躍推進法に基づく行動計画開示

【目標】

1. 総合職群の男性平均勤続年数に対する女性平均勤続年数の割合を70%以上とする
2. 毎年女性管理職を1~2名登用する

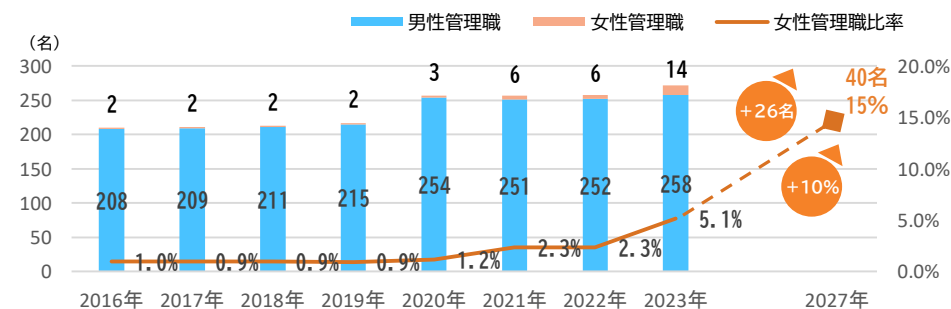
【主な取組内容】

- ・トップメッセージの継続的発信
- ・女性活躍推進に関する各種情報発信
- ・マネジメント職向け女性活躍推進セミナーの継続開催
- ・女性管理職候補者の外部セミナー派遣
- ・女性管理職候補となる人財の採用
- ・各階層別研修にキャリア研修を導入
- ・育児休暇復帰者セミナー(仕事と育児の両立とキャリア意識)の継続開催

女性管理職の登用

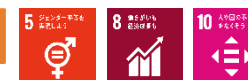
当社は、2027年度までに女性管理職比率を現在の約3倍の40名程度に引き上げる目標を掲げており、今後より積極的に女性登用を推進していく予定です。

●管理職に占める女性の割合



※各年度4月1日時点のデータをもとに作成

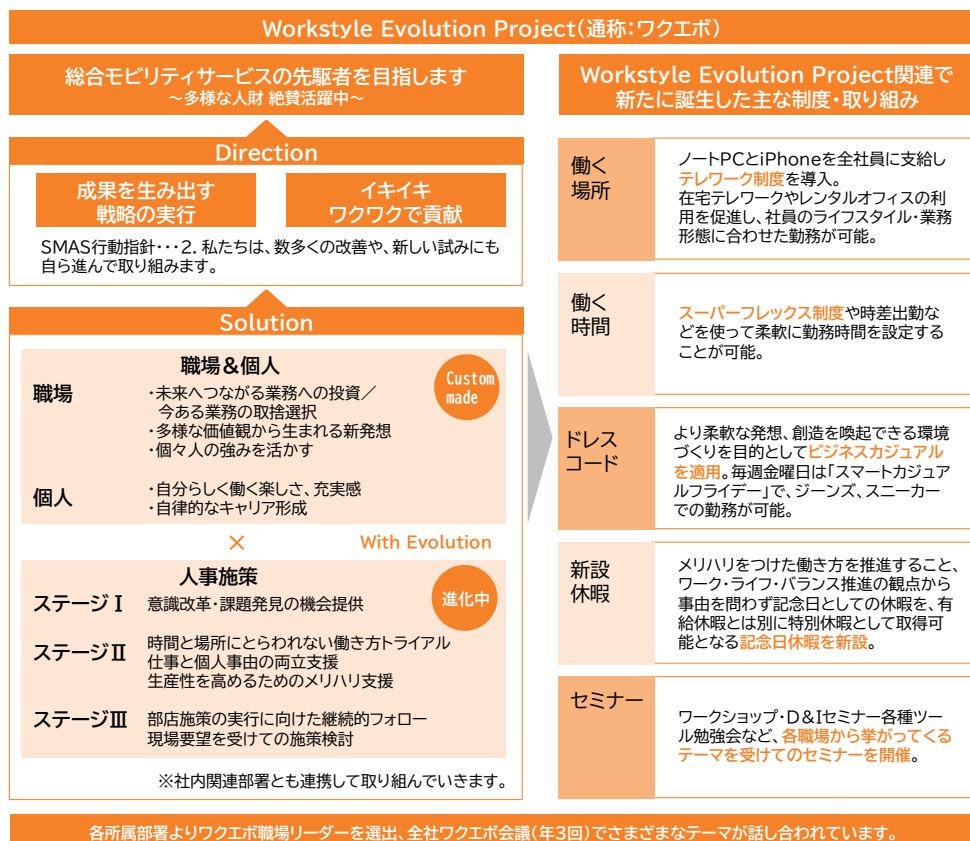
人権の尊重と人財基盤の強化



働き方改革「Workstyle Evolution Project」(通称:ワクエボ)の加速

当社では、持続的成長のためには、多様な人財が個々人の強みを最大限に活かしながら働くことが非常に重要と考えており、社内の環境や働く人々の意識を進化させることを目的に2017年度より「ワクエボ」を立ち上げ、職場・社員主導での社内改革を進めています。

ワクエボは、仕事の効率・生産性を高めること、個人の生活をより充実させることを高次元でバランスさせることで、イキイキ・ワクワク働くことを目的とした風土改革の取り組みです。



「テレワーク制度」「スーパーフレックス制度」

当社は、多様な働き方を実現するため、2018年10月に「在宅」または「在宅以外での社外」での勤務が可能となる「テレワーク制度」を導入しています。

また、2021年1月には試行期間を経た上でコアタイムのない「スーパーフレックス制度」※を導入し、社員一人ひとりが働き方を自ら考えることを通じて、組織・個人双方のパフォーマンス向上を目指しています。

※コアタイム(就業必須となる時間帯)がなく、5:00～22:00の間において、個人の裁量により始業・就業時間を設定できる制度。

東京本社・大阪本社にてグループアドレスを導入

「テレワーク」が浸透したことを受け、新しい働き方・働き場所に対応して東京本社・大阪本社の執務スペースを固定席からグループアドレス※に変更しました。

今後も、他拠点を含め、環境にも配慮したウェルビーイングを追求したオフィス環境の整備を進めていく計画です。

※部署単位でのフリーアドレス化。

レンタルオフィス利用制度の導入

効果的なオフィス形態のあり方、時間や場所にとらわれない、より柔軟で多様な働き方の施策として、事務所・自宅(テレワーク)に次ぐ第三の働く場所として「レンタルオフィス」の導入を進めています。2021年度の首都圏での正式導入に続き、2022年度は近畿圏でトライアル導入を行いました。

今後は対象を全拠点に拡充し、効率的な働き方を実現する環境を整備していきます。

人権の尊重と人財基盤の強化



ドレスコードの見直し

当社は、2018年により柔軟で自由な発想力、創造力を喚起できる環境整備の一環として社内アンケートの結果をふまえ、“お客さまや周囲に不快感を与えない、業務上適切で清潔感のある常識的な服装”を大原則に、“従来のビジネススーツに加えて、通年ビジネスカジュアル”をドレスコードとしました。

さらに、ドレスコードを改定し、現在では「スマートカジュアルフライデー」※を導入しています。
※毎週金曜日は、スマートカジュアルフライデーとして“ジーンズ・スニーカー可”

人財育成

当社の財産はヒトであり、ヒトが成長することで会社も成長できるという基本的な考えのもと、高い志を持ち、何事にも積極的にチャレンジしていく集団でありたいと考えています。社員には積極的にチャンスを与え、困ったときにはバックアップする体制のもと、のびのびと成長できる環境が整っています。社員こそが当社最大の強みと考えています。

人財育成体系

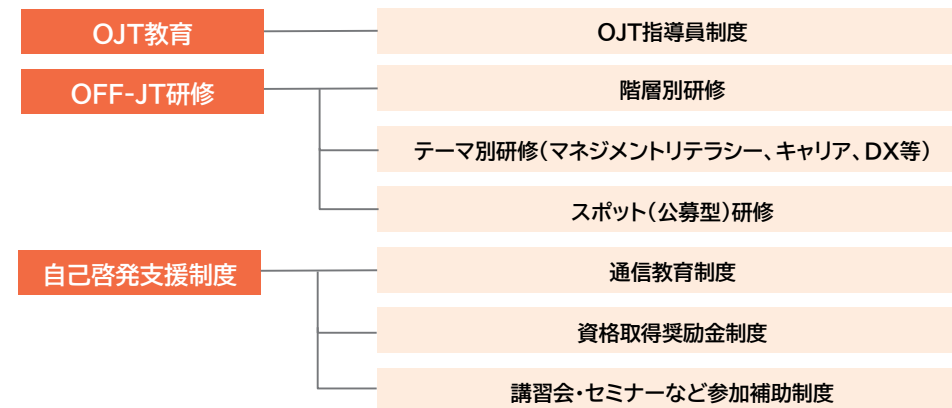
求める人財像を各人が具現化するために、当社の人財育成は、「OJT(職場トレーニング)」「OFF-JT(集合研修等)」「自己啓発」が相互を補完し合いながら三位一体となり個々人の成長をサポートしています。

OJT教育は入社時や部署異動時に、OFF-JT研修は年間計画に沿って実施、自己啓発支援制度は対象講座を定め費用の一部負担や報奨金給付などを行っています。

●求める人財像

- 多様性を受容し、SMASグループとともに自ら**成長**できる人財
- 新たな価値創造へ自ら工夫し、**挑戦**し続ける人財
- 常に相手目線で考え、揺るぎない**信頼**を獲得できる人財

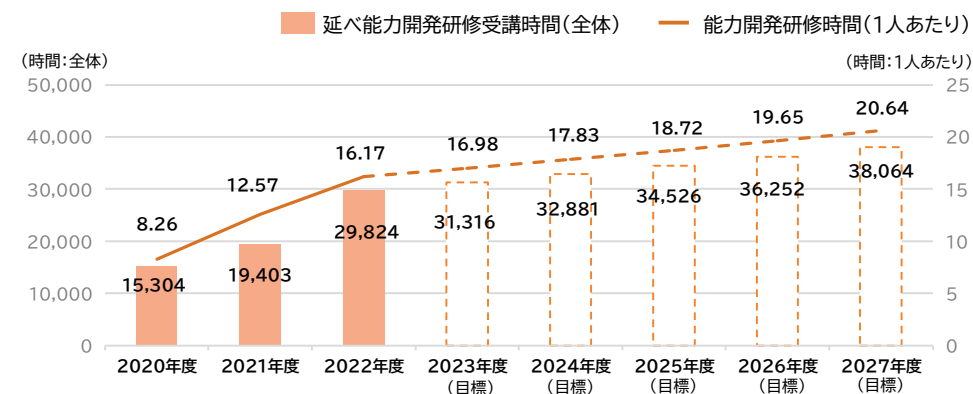
●教育研修体系



人財への投資

当社では、必須研修・公募型研修・自己啓発研修・選抜研修と幅広いラインナップを用意し、OFF-JT研修として年間100を超える講座に個々人が必要とされるスキル・知識を自律的に学べる環境を整備しています。

●社員能力開発時間実績と今後の目標推移



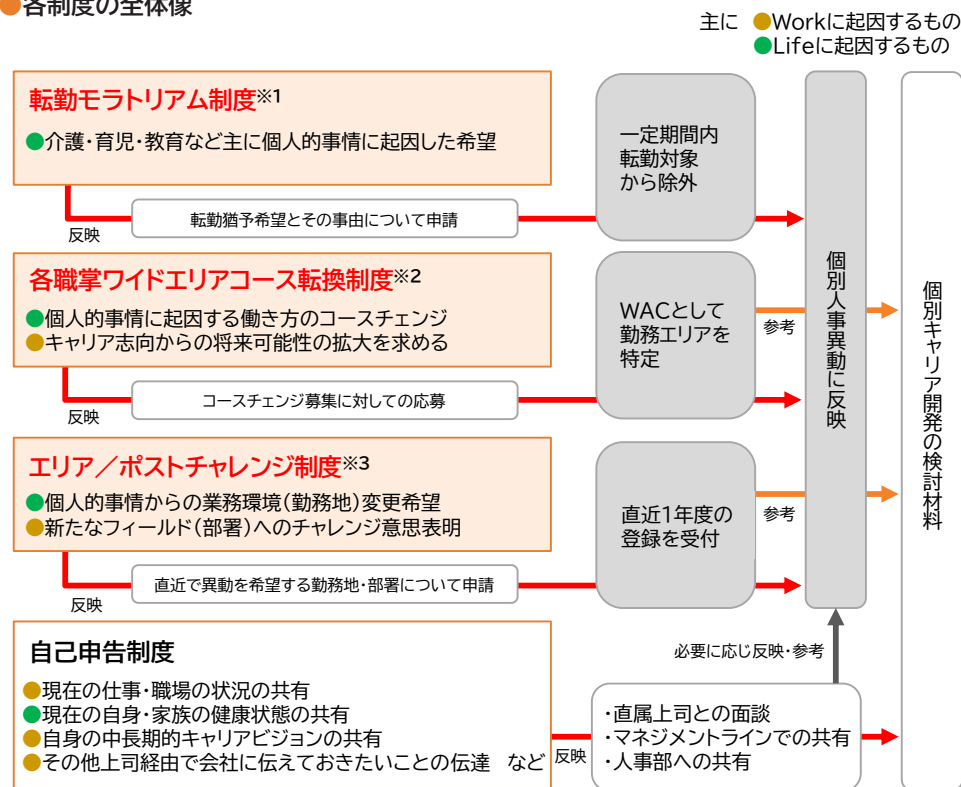
人権の尊重と人財基盤の強化



キャリアプランをサポートする人事制度

当社は、社員一人ひとりのキャリアをサポートするためのさまざまな制度があります。本人の希望を登録することによる異動の実現や職掌転換・社内公募をはじめとする各種制度を設け、人財配置や社員の目指すキャリア実現のサポートを行っています。

●各制度の全体像



※1 転勤モラトリアム:介護・育児・教育など主に個人的事情に起因した転勤猶予
 ※2 ワイドエリアコース転換:全国を5ブロックに分け、エリア内での異動を前提
 ※3 エリア／ポストチャレンジ:個人的事情からの業務環境(勤務地)変更希望、新たなフィールド(部署)へのチャレンジ意思表明

自己申告制度

年に一度、自らの今後のキャリアに関する希望を会社に申告することができる制度です。現在の仕事に対するモチベーション、能力の発揮度、異動の希望等や、健康状態・個人的事情等を申告します。上司との面談を通して、より自己を高めていくことができる仕事内容や携わり方を確認しています。各自の適切な能力開発と、本人の能力・適性をふまえた指導や育成、上司部下間における活発なコミュニケーションを図っています。さらには、本人の希望、各部署の人財育成計画をふまえた適材適所の人財配置を行うための情報としても活用しています。

新入社員面談

新入社員が抱える不安や悩み、疑問を解消し、より具体的なイメージを持ち、自信を持って社会人生活をスタートできるよう、配属前に入社2年目の先輩社員とのグループセッションを実施しています。

また、配属後には年2回、人事部と新入社員の面談を実施し、新入社員が抱える問題を早期に発見し、解決・サポートを目的に実施しています。

新人育成プロモーター制度(PMG: Professionals Mission for Generalist)

若手社員から新人育成に熱意を持って意欲的に取り組む社員をOJT指導員に任命し、入社から1年間指導を実践しています。OJT指導員育成にも注力し、指導員向けに年2回、指導



指導員ガイドブック

責任者(上司)向けには年1回、研修を実施しています。また、各職場で指導に差が出ないように、当社独自のOJT指導ガイドライン(冊子)を毎年リリースしています。新人育成は配属部署全体で行うべき重要課題として位置づけ、新人育成に全社的に注力する風土を醸成しています。

PMG~新人育成のために毎年組成されるプロジェクトチーム~
 営業現場で経験を積んだ中堅営業社員から、新人育成に対する熱意を持った立候補者と推薦によって毎年組織し、OJT指導体制のサポートから全社的視野に立った新人育成を実現するために、年間育成プログラムに企画・運営・研修講師までと新人育成の中心的立場として携わる存在で1年間活動しています。



人権の尊重と人財基盤の強化



社内公募制度

当社では、“適材適所人事”と“育成のための人事ローテーション”の実現に向けた施策として2017年から「社内公募制度」を実施しています。

社内公募制度は、自己申告制度で希望を会社に伝えるだけでなく、社員自らがキャリア創造意識に基づき能動的に特定ポジションにアプローチする機会の創出を目的として、特定のポジションにおいて公募を行うものです。2022年度は、5回実施しています。

海外トレーニー制度

当社では、海外事業化要員・事業経営要員の早期育成を目指し、公募により海外グループ会社にトレーニーを派遣しています。コロナ禍で2019年度からはしばらく延期していましたが、2022年度から再開しています。「海外トレーニー制度」は、多様な価値観に直に触れる機会としても意味が大きいと考えています。

キャリア・サポーター(CS)制度

多様な人財の活躍促進施策の一つとして「キャリア・サポーター(CS)制度」を導入しています。CS制度は、当社で長年にわたり活躍した社員が若手社員に対し、自律的なキャリア形成を考える一助となるべく、知見・経験を活かしたサポートを行う制度です。日常の上下関係から離れた立場の社員による面談を通じ、悩みや課題の解決をサポートしています。職場への定着や能力発揮の機会が増え、社員が安心して自律的なキャリア形成に取り組むことにつながっています。

キャリア研修

当社では、キャリアについて定期的に考える機会を設け、自己理解の深化、キャリアアップのための行動計画、モチベーションの向上など自己成長につながる研修を実施しています。40歳を中心としたキャリア40研修、50歳を中心としたキャリア50研修をはじめ、事務職若手層におけるキャリア研修、異業種・住友商事グループなど他社社員とのキャリア研修への派遣など幅広く社員がキャリアを考える機会の提供に努めています。

公正な評価への取り組み

当社は、人事評価を一人ひとりが自分の役割を理解してその実現に向けて努力し、自らを成長させていく人財育成のための重要な仕組みと位置づけています。

評価制度では、当社が求める人財像に向けて、期待される行動が明らかにされており、それぞれが自分に期待されている行動や役割を正しく理解し、実践できるようになっています。

評価にあたっては「人事評価の手引き」を作成し、役職員全員へ配布、評価者への定期的な説明会なども実施し、公正な評価運営に努めています。また、評価結果は面談を通じてフィードバックを行い、納得感と透明性の担保にも力を入れています。

能力行動考課

本人に与えられた役割の遂行度合いを把握し、能力開発やキャリア開発につなげることをねらいとするもので、行動結果に応じた適正な評価を通じて公正な処遇を実現しています。本人による自己評価と上司(評価者)による評価の両方を実施しています。自己評価では自身の努力や成果を伝え、上司は評価フィードバック時に本人の長所、改善点を正確に伝えることで、より納得感をもってもらうことを大切にし、その後の能力開発やキャリア開発につなげています。能力行動考課は年1回行われ、評価結果は昇給および昇格に反映されます。

人権の尊重と人財基盤の強化



業績考課

社員各自がその役割に応じて、年間で達成することが期待される目標を期初に設定、期末にその達成状況を評価する制度です。設定された目標は所属組織が達成すべき成果、発揮すべき機能と連動することになり、その目標を適切に割り振ることにより組織として出すべき結果をコントロールしていくマネジメントのツールとして機能しています。

能力行動考課と同様に自己評価と上司(評価者)による評価の両方が行われ、面談を通じたフィードバックにより、納得性と公平性を担保しています。業績考課は年1回実施し、評価結果は賞与査定に反映されます。

多面観察

管理職が自らのマネジメントスタイルにおける“強み”や“弱み”を適切に把握するための仕組みとして、当社は年に1回、多面観察を実施しています。多面観察は、部下(観察者)が上司(被観察者)の行動様式に関する観察を行い、その結果を上司へフィードバックします。これによって、上司はこれまで自分で気づいていなかった強み、弱みを把握し、気づきによる自己の成長と行動変革を促すことをねらいとしています。

上司とともにより良い組織づくり、より働きやすい職場環境を目指した取り組みの一環となっています。

労働安全衛生の継続的な取り組み

社員が健康であることは、職場でのストレスや不満を軽減する効果があり、仕事に対するやりがいや自信を持ち、職場でのパフォーマンスや満足度を高めることができると考えています。また、社員の健康は、労働生産性の向上や離職率の低下、人財の定着にもつながることから、健康に対する取り組みを積極的に行っています。

衛生委員会

当社は、安全衛生管理細則を定め、東京本社・大阪本社・名古屋支店・福岡支店で月1回、衛生委員会を開催しています。産業医や社員代表の衛生委員が参加し、職場巡視の報告や健康診断の実施および労働時間等の状況など多岐にわたり議論しています。なお、議事録は社内イントラサイトに公開されています。

定期健診・人間ドック・特定保健指導

当社は、入社時健診、34歳以下を対象とした定期健康診断、35歳以上を対象とした人間ドックなどを行っています。定期健康診断は東京本社で実施、その他の拠点では地域医療機関を利用しています。人間ドックは健康組合からの補助を受けることができます。

定期健康診断や人間ドックの結果から健康保険組合において特定保健指導を行い、社員の疾病予防と早期発見に努めています。

感染症予防への取り組み

当社は、感染症予防の一環としてインフルエンザ予防接種を行うとともに、健康保険組合より予防接種費用の補助を行っています。

また、新型コロナウイルスへの対応として、職域接種の利用案内、さらにはワクチン接種日当日と翌日以降の副反応による休暇を最大2日間まで特別休暇※とするなど、ワクチン接種を希望する社員が少しでも安心して接種を受けられるよう環境整備を行っています。

※5類感染症移行に伴い、新型コロナワクチン接種に関する取り扱いを変更しています。

人権の尊重と人財基盤の強化



メンタルヘルスへの取り組み

人事部内にメンタルヘルス専門担当者を配置するとともに、メンタル不調時の手続きフローを整備し、社内体制を整えています。さらに、社外EAP※会社を活用した専門医による面接・電話カウンセリングなど専門家によるバックアップ体制も整えています。

また、新人を対象にしたメンタルヘルスのセルフケアやライン職を対象にしたメンタルヘルスラインケアの研修受講をはじめ、役員から事務職員までの幅広い層で、階層別のメンタルヘルス研修を実施しています。

※Employee Assistance Program(社員支援プログラム)

ストレスチェックの実施

当社は例年、当社産業医へ委託し、「ストレスチェック」を実施しています。ストレスチェックは、社員自身によるセルフケアとして重要な「ストレスへの気づきと対処の促進」と「ストレスの原因となる職場環境の改善」を通じて、「メンタルヘルス不調の発生を未然に防止する」ことを目的として全役職員に実施しています。実施後は実施者に医師面接要否のメールが配信され、適切なフォローにつなげています。

なお、本ストレスチェックは性質上、常時受検を可能としています。

相談窓口「メンタルコンシェルジュ」の常時開設

当社社員のメンタル不調を未然に防止することを目的として、顧問医(精神科医)による相談窓口「メンタルコンシェルジュ」を開設。

- ①自身のストレスへの対処方法(業務・職場環境、プライベートなど事由に関わらず)
- ②上司、先輩・同僚の立場として、メンタル不調ではないかと感じる社員への対応
- ③すでに自身がメンタル面で体調に異変を感じることへの相談

といった問題等を抱える社員からの専用相談窓口です。内部通報制度と同様に相談者の不利益にならないよう秘密保持がされています。

健康セミナーの開催・健康ニュースの掲示

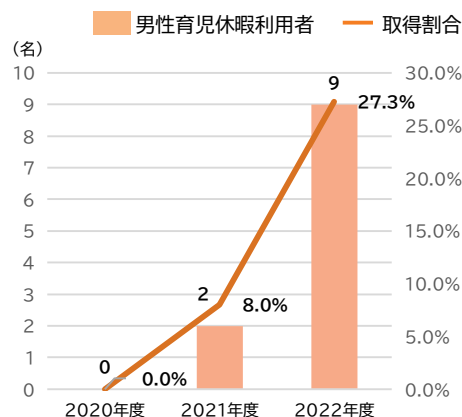
当社社員の健康づくりに役立ててもらうため、健康セミナーを2022年度より開催しています。初年度は、「生活習慣病」と「メンタルヘルス」をテーマに全6回実施。また、当社産業医が発行している健康ニュースも毎月社内イントラに掲示し健康意識の向上につなげる取り組みを継続的に実施しています。

ワーク・ライフ・バランス

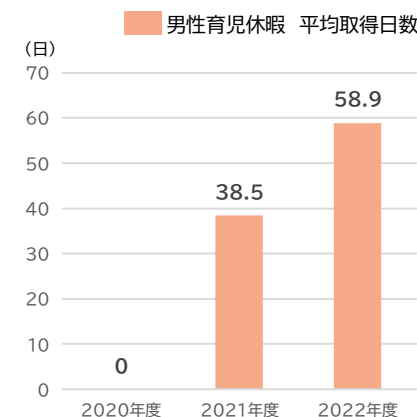
育児休暇

当社は、社員に将来にわたって活躍できる人財になってほしいと望んでおり、出産・育児というライフイベントの中でも就業意識のさらなる向上と、仕事と育児を両立するスキルを身に付けてもらうための「育児休暇復帰支援プログラム」を導入しています。仕事に役立つ100種類以上の講座の中から受講し、休暇中におけるスキルアップを目指すことや、育児に関し24時間相談できるサービスを導入し、積極的な育児休暇取得を推進しています。また、男性の育児休暇取得促進にも注力しています。

●男性育児休暇の利用者と取得割合



●男性育児休暇 平均取得日数



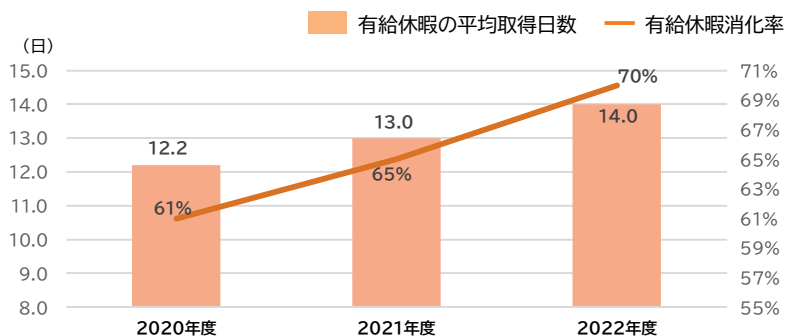
人権の尊重と人財基盤の強化



有給休暇取得推進

当社は、プライベートの充実が仕事にも良い影響を与えると考えており、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方で、オン・オフのメリハリのある日々を過ごしてもらいたいと考えています。心身のリフレッシュを図るため、12日以上の有給休暇取得を奨励しています。

●有給休暇の平均取得日数および消化率



その他休暇制度

当社は、有給休暇・育児休暇・介護休暇など法令による休暇以外に社員の声を反映し、さまざまな休暇制度を導入しています。

- リフレッシュ休暇(15年・25年・35年、奨励金)
- いつでも記念日休暇(1日/年、事由不問)
- ボランティア休暇(5日/年)

選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」

当社は、社員に一定のポイントを付与し、設計されたメニューの枠内で自由に選択、利用できる選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」を採用しています。個人のライフスタイルに合わせて“ライフサポート”や“リフレッシュ”などのメニューを幅広く用意しています。

ライフプラン支援

当社は、社員のライフプランを支援し、福利厚生の充実に資することを目的として、「財形貯蓄細則」「選択型確定拠出年金制度」を設け、適切に資産運用を行えるよう継続的に投資教育に関するセミナーを開催しています。また、対象の社員に将来の生活設計に役立つよう「ライフプランセミナー」を定期的実施しています。

安否確認システム

当社は、大規模自然災害などが発生した場合に速やかに社員の安否を確認するため、「安否確認システム」を整備しています。社員各自が携帯電話にアプリをインストールし、災害発生時には職制ラインに沿って速やかに安否確認を行います。

災害発生時に遅滞なく利用できるように説明会や安否確認訓練を定期的に行っています。

防災

当社は、事業所全拠点に在籍人数分の「非常時持出袋」「毛布」「ヘルメット」を配布しています。各拠点には各々3日分の「非常時用の飲食物」を備蓄し、災害時における生命維持に備えています。また、入居しているビルごとに主催する避難訓練などに参加をしています。



東京本社の備蓄庫

一斉帰宅抑制に対する取り組み

災害発生時の社員の斉帰宅は、帰宅困難者を発生させ、二次災害や救助活動の阻害を招くとされています。当社は、生活物資・非常用電源・フロアごとの備蓄庫の配備などを行うことで、災害発生時の人命救助のデッドラインとされている72時間、社員が職場に留まれるよう備えており、『東京都一斉帰宅抑制推進企業』として東京都より認定をいただいています。



人権の尊重と人財基盤の強化



全拠点への自動体外式除細動器(AED)設置

AEDは、心室細動という致命的な不整脈による突然の心停止を起こしてヒトが倒れた場合、電気的なショック(除細動)を与えて心臓の動きを戻すことを試みる医療機器です。

当社では、社員の万が一に備えて全拠点に設置するとともに、メーカーごとの取扱説明動画を社内でご公開しています。

その他の取り組み

デジタルリテラシー向上への取り組み

変化の激しい時代、社会、ビジネス環境に対応するためには、デジタルリテラシーの向上は全社員にとっての重要課題であり、サステナブルな社会のモビリティプラットフォーム実現に必要不可欠なものと考えています。2021年度からデジタルリテラシー向上、デジタルファーストの浸透を目指し、取り組みを継続的に行っています。

- ・全役職員向けデジタルリテラシー研修
- ・役員向けDX研修

また、情報セキュリティ教育にも力を入れており、階層別研修、入社時研修、e-learningによる学習に加え、標的型メール訓練(年複数回実施)を実施しています。さらに、デジタル系の資格取得を推奨するために「資格取得奨励報奨金」の対象に組み込み、通信教育プログラム、外部団体主催の各種セミナーや研修など、日常的に社員が学べる環境を提供しています。

経営人財育成・グローバル人財育成への取り組み

将来の経営人財育成のために、住友商事グループ長期研修プログラムに選抜メンバーを、毎年派遣しています。当該プログラムは、ビジネスをリードできるリーダーの育成を目的に、住友商事グループ会社各社の幹部候補者ととも約10カ月間、リーダーシップを中心に経営リテラシー、人財マネジメント、キャリア、リベラルアーツ、イノベーションなど多岐にわたる分野を学ぶプログラムです。

そのほか、経営層向け、部店長向け、中堅社員向け、若手社員向けと各階層に異業種研修や長期研修を用意、さらにMBA講座プログラムの提供など経営人財育成の施策を拡充しています。

グローバル人財育成は、海外トレーニー制度に加え、海外勤務者育成の一環として、英会話スクール補助制度、TOEICスコア取得報奨金制度なども用意しています。

新人事制度導入プロジェクト

2021年2月に実施した「働きがい実態調査」で上がった社員からさまざまな声や課題、アイデア、さらには世の中の動向を踏まえ、変化の激しい時代の中で柔軟に対応できる会社、組織、人財の必要性を再認識したことから新人事制度導入プロジェクトを発足しました。

より一層多様な価値観を受容し、幅広いキャリアを自ら選択しながら全社員が成長実感と働きがいを持つことができる人事制度を構築すべく、等級制度、評価制度、報酬制度、人財配置、人財育成、勤務地のあり方、女性・シニアの活躍推進など全体設計の見直しに着手し、現在検討を重ねています。

労働組合・労使関係・労働条件

当社は、住友三井オートサービス労働組合と賃金、労働条件、職場環境の改善などに関する協議を労使対等の立場で行っています。