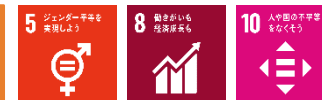




人権の尊重と人財基盤の強化



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。

取り組みの方向性

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。

KPIと実績

当社は、2017年から「中長期環境目標」を掲げ、活動を推進しています。マテリアリティへの実効性を高めるために、2021年度からは社会課題についても中長期目標を策定し、活動のレベルアップを図っています。

● 中長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標 (2027年度)
女性管理職比率*	%	2.3	2.3	5.1	15
社員能力開発時間	時間/人	12.6	16.2	20.4	30以上

※各年度4月1日時点のデータ



人権の尊重と人財基盤の強化



人財責任者インタビュー

挑戦する個が活躍できる人事改革で
SMASの持続的成長につなげる

常務執行役員 本社部門（人事部・総務部）担当役員
渡部 慎一



新事業を担う人的資本の拡充で
サステナビリティ経営を加速

オートリース業界のリーディングカンパニーとして成長を続けてきたSMASですが、モビリティ社会の到来、少子高齢化やDXなど社会環境の変化に合わせて、人事や組織のあり方も大きく変わるべき時を迎えています。SMASがこれからの時代を生き抜く上での最大のエンジンとなるのは「人」です。挑戦を恐れず、変化を歓迎する社内カルチャーを強化し、時代に合ったスキルや資質を備えた多様な人財を育成することが、サステナビリティ経営における最重要課題の一つだと私は考えています。

今後のSMASはオートリース事業を基盤に、EVやモビリティサービス、自治体連携、グローバル展開などで事業を拡大していくことになります。そこに社員が高度なスキルと挑戦心を持って切り込んでいけるよう、ITリテラシーや専門スキル、語学やリーダーシップ力を高める研鑽の場を多く提供し、意欲ある社員を積極的に登用していく人財配置を進めていきたいと思っています。

個の活躍を生み出す人事基盤を多角的に整備し、実効性を高める

私が現職に就いたのはコロナ禍の2020年4月、急速なワークスタイルの変化に合わせて、既存のテレワーク制度の拡充に加え、スーパーフレックス、レンタルオフィス利用制度などフレキシブルな勤務形態を確立してきました。これらと並行して全社員

対象の「働きがい実態調査」を実施し、人事制度への評価や社員のキャリア観、働き方や社内風土について社員の声を直に吸い上げ、全社的なBPR（ビジネスプロセス・リエンジニアリング）など、合理的かつ新しい時代の働き方にふさわしい人事施策の改革にもつなげてきました。

その総仕上げとして今年度から新人事制度をスタートさせています。社員がより高いパフォーマンスを発揮できる環境をつくるために、年次や所属などに縛られず、経験やスキルに応じて新たなポストや待遇を得られる社員登用の仕組みを導入。今年度は総合職を対象としますが、来年度には事務職にも適用範囲を広げ、人財抜擢やプロフェッショナル化を進めたいと考えています。また、将来の経営幹部候補やグローバル人財育成を視野に、全社目線を持ち、事業連携や経営志向を身につけることができる部門間ローテーションの活性化も図っていきます。

社員の自律的キャリア形成を支援する自己申告制度も導入しています。社員が自身のライフ&キャリアプランを上司や会社に申告し、希望や資質に沿った能力開発や配属に結びつける仕組みです。この制度の実効性をより高めていくためには、社内公募やOFF-JT研修など、既存の人事制度の運用も見直していく必要があります。社員が手挙げしやすい環境、研修内容を現場で実践できる機会を提供し、より社員一人ひとりのキャリア形成を重視した人財マネジメントを強化していきたいと考えています。

多様な人財が活躍できる組織にすべくD&I推進も続行中です。昨年度は外部から40名近いキャリア人財を採用しました。女性活躍推進においては、採用強化や女性管理職候補者の育成体制の充実を図り、この先3年間で女性管理職比率をさらに高める基盤が整いつつあります。こうした個の活躍は、SMASの持続的成長に直結するとともに、クルマを取り囲むさまざまな社会課題に解決をもたらすサステナビリティ経営の実現にもつながっていくものです。その実現のために、私たち人事・総務部門もこれまでの枠組みにとらわれることなく、社員それぞれの活躍の場を創出する人事改革を実行していきたいと考えています。



人権の尊重と人財基盤の強化



人財戦略

SMASを取り巻く外部環境

現在、日本は出生率の低下と高齢者人口の増加により世界でも有数の“少子高齢化社会”となっており、これによる労働力人口の減少という課題に直面しています。また、デジタル技術の進展や脱炭素化に向けた環境問題への対応も急速に進んでおり、人財の一層の高度化・専門化も不可欠な状況になっています。

いつの時代も人財は企業にとって最も重要な資産ですが、持続的な企業活動のためには人財の確保と育成は従来にも増して重要なものと考えています。

SMASの現状と課題

当社は、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を目指した職場主導・社員主導の働き方改革「Workstyle Evolution Project」（通称：ワクエボ）、またハラスメントがなくすべての役職員が自分らしく働くことができる健全な職場を目指した「Good Workplace」活動を行っています。

また、取り巻く環境の変化や役割概念をふまえた「目指す姿」に向かって会社と社員の双方が継続的に成長するための仕組みとして、「成長し続ける組織と、挑戦し続ける人財を後押し」と「プロフェッショナル意識の醸成」の2つを基本コンセプトとした新人事制度を2024年4月から導入しました。

人権や人財育成に関する課題は、D&I尊重、女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス確保、長時間労働是正、ハラスメント撲滅、能力開発、公正・公平な評価など多岐にわたり、その進捗にはバラツキがあります。特に、サプライチェーン全体における人権デューデリジェンスは今後の大きな検討課題と考えております。

今後の推進に向けて

当社は、人権や人財育成に関する以下の基本方針を昨年新たに策定しました。

（人権基本方針）

私たちは、人権尊重の取り組みにあたって適用される各種法令を遵守するとともに「国際人権章典」および「国際労働機関」等の国際基準を尊重、支持します。また、「国連グローバル・コンパクト10原則」に賛同し「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて活動します。グループすべての役職員が人権尊重の責任を果たすよう努めるだけでなく、サプライヤーを始めとする取引先や事業パートナーに対し、本方針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、ともに人権尊重を含む社会的責任を果たすよう働きかけていきます。

（人財育成基本方針）

私たちは、サステナビリティ経営で求められる人財像を打ち出し、企業の成長と社会の課題解決に貢献できる人財の育成に注力します。

（社内環境整備基本方針）

私たちは、D&Iに則り、平等な機会と尊重の文化を通じて、公正で公平な社内環境を提供し、個々の成長と組織の繁栄を支えることに積極的に取り組みます。

（労働安全衛生基本方針）

私たちは、従業員一人ひとりの安全と健康を守るために、継続的に改善する仕組みを構築し、安全で快適な職場づくりを目指します。

昨年度策定した基本方針を社内でも共有し、今まで行ってきたことを地道に継続することに加え、日々変化する環境に対して柔軟でスピード感ある対応を行うことを通じて、課題解決に向けた取り組みを着実に実行してまいります。

人権の尊重と人財基盤の強化



主な取り組み

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、女性が積極的にキャリアを積み、ますます活躍できる会社となるために、全社的な風土醸成を行うとともに、職掌転換によるキャリアアップ機会の積極的な提供および女性管理職候補となる人財の発掘、意識づけ、教育などを行っています。

毎年、女性管理職を一定数登用することを目標に掲げ、階層別キャリア研修の導入、女性総合職の外部管理職セミナーへの派遣等を中心とした各種施策の推進および社外メンター制度の導入などのサポート体制構築にも取り組んでいます。

●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

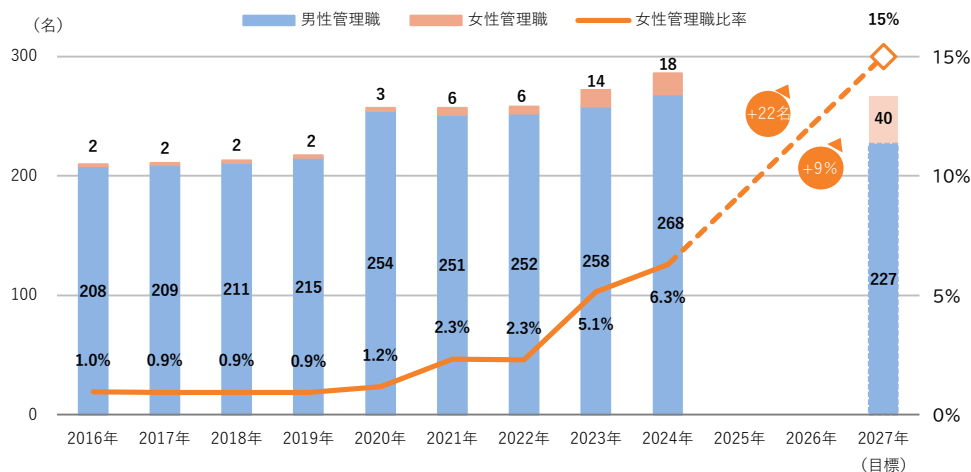
【主な取組内容】

- ・ 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を40名程度に引き上げる目標を掲げており、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



Good Workplace活動

当社は、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、ハラスメント防止研修やコンプライアンス研修などの各種研修を継続的に行っています。

●これまでの歩み

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
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	社長メッセージ 社会の一員として
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	外部講師/東京法務局 による人権研修 (階層別)
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先へ	副社長メッセージ 女性活躍推進	担当役員メッセージ ハラスメント防止について
全役職員向け ハラスメント防止研修	全役職員向け LGBTQ+セミナー	全役職員向け アンコンシャス・バイアスセミナー	全役職員向け 挑戦風土・心理的安全性セミナー
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-ラーニングによる ハラスメント防止研修	e-ラーニングによる 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・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-ラーニング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。

通報・相談窓口の設置

当社は、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+」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ています。また、心理的安全性とリーダーシップについても学び、D&I実現とチャレンジを生み出す組織風土醸成に取り組んでいます。



チャレンジを生み出す組織風土



アンコンシャス・バイアス



LGBTQ+



ALLYステッカー

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。



各所属部署よりワクエボ職場リーダーを選出、全社ワクエボ会議(年3回)でさまざまなテーマが話し合われています。

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をとることで、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。

多様な働き方の実現に向けて

当社は、多様な働き方を実現するため、2018年に「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年にはコアタイムのない「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、個々人の成長を促し人財の厚みを増した組織としていくとともに、組織間の一層の相互理解・連携を促していきたいと考えています。

※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。

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、2023年度に対象エリアを全国に拡大したことで、出張時の利用等、幅広い活用方法が可能になりました。

人権の尊重と人財基盤の強化



新人事制度の導入

人事制度は、会社と社員が同じ方向を向き、「目指す姿」に向かって会社と社員の双方が継続的に成長するための仕組みであると考えています。

2024年4月、取り巻く環境の変化や役割概念をふまえ、「成長し続ける組織と、挑戦し続ける人財を後押し」と「プロフェッショナル意識の醸成」の2つを基本コンセプトとした新人事制度を導入しています。

キャリア採用・退職者登用制度

人財の確保では、新卒採用だけでなくキャリア採用にも力を入れ、退職者登用制度の充実などにより、異なるバックボーンを持つ社員の採用を積極的に進めています。

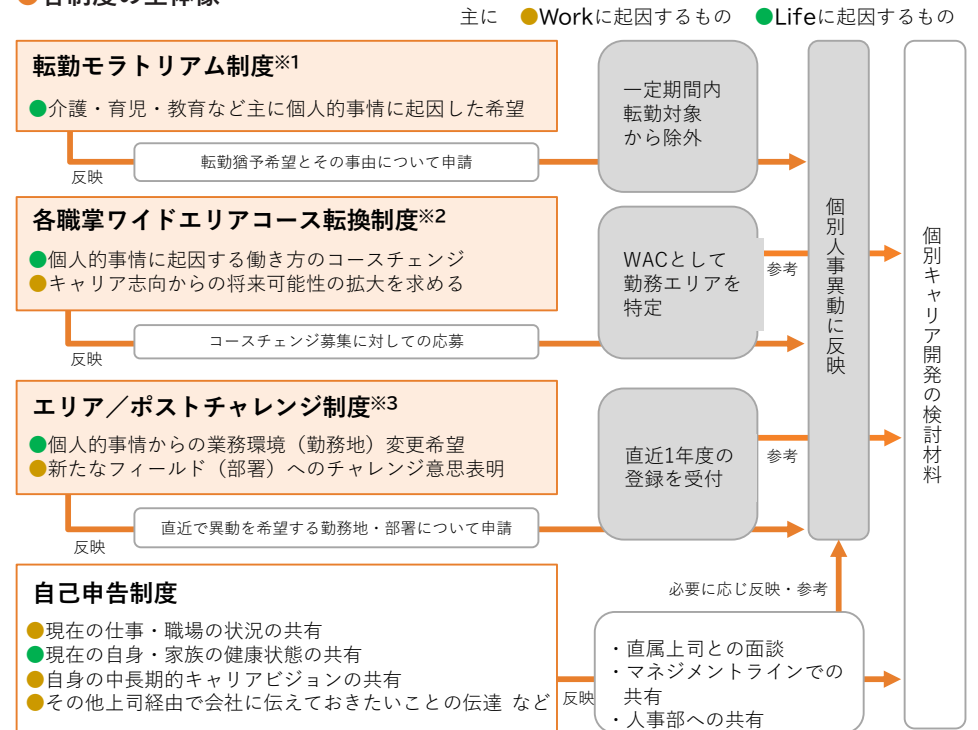
人財の最適な配置とキャリア支援

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。

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。

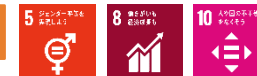
●各制度の全体像



※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



人権の尊重と人財基盤の強化



社内公募制度

当社は、「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、毎年公募を行っています。

部門間ローテーション

事業を取り巻く環境が大きく変化する中、多面的に物事を俯瞰できる人財の育成が急務と考え、「専門性を重視して人財を育成する」という従来の方針に加え、人財育成の一つの仕組みとして「部門間ローテーション」を新たに導入しました。

「部門間ローテーション」を通じて、さまざまな分野の業務を経験することで、個々人の成長を促し人財の厚みを増した組織としていくとともに、組織間の一層の相互理解・連携を推進していきたいと考えています。

海外トレーニー制度

当社は、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年度から再開しました。「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。

公正な評価への取り組み

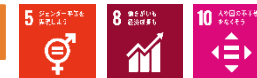
当社は、人事評価を社員個々人の「挑戦」や「最大限の資質・能力・強み」を引き出し、会社全体で強気に後押しするための重要な仕組みと位置づけています。評価制度では、当社が求める人財像に向けて、期待される行動が明らかにされており、それぞれが自分に期待されている行動や役割を正しく理解し、実践できるようになっています。評価にあたっては評価制度が十分機能していくために評価者の意識・コミュニケーション力・フィードバックスキル等はもちろんのこと、評価者・被評価者双方の評価制度に対する理解も重要と考え、「人事評価の手引き」を作成し、役職員全員へ配布、評価者・被評価者双方に向けた評価研修も実施し、公正な評価運営に努めています。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

社員各自が期待される能力の発揮度合いを把握し、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ます。能力行動考課では、本人による自己評価と上司（評価者）による評価の両方を行っており、自己評価では自身の努力や成果を伝え、上司は本人に長所・改善点を明確に伝えることで、納得感の醸成と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



役割遂行度考課（役割貢献ステージ層対象）

社員各々が担っている役割に期待される「役割行動」の遂行度合いを把握し、役割行動の結果に応じた適正な評価を通じて公正な処遇を実現します。

役割遂行度考課では、役割定義書の「役割行動」に基づき、本人による自己評価と上司（評価者）による評価の両方を行い、納得感の醸成とその後の能力開発やキャリア開発につなげています。能力行動考課同様に年1回行われ、評価結果は昇給および昇格に反映されます。役割遂行度考課は、担っている役割に対して実施することから、等級が同じであっても、役割が異なると評価項目・基準が異なるものとして、本人の期待役割に対して評価されるものです。

業績考課

社員各自がその役割に応じて、「目標達成のためにクリアすべき課題」を期初に設定、期中に活動実績を管理・記録し、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し、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ツールとして機能しています。

期末の評価時には本人レビューと上司（評価者）による評価が行われ、面談を通じて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”を適切に把握し、気づきによる自己の成長と行動変革を促す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。

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。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です。

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。

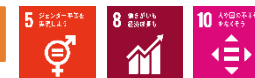
また、配属後には新入社員が抱える問題の早期発見、解決・サポートを目的に、人事部と新入社員の面談を年2回実施しています。

ワーク・ライフ・バランス

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。

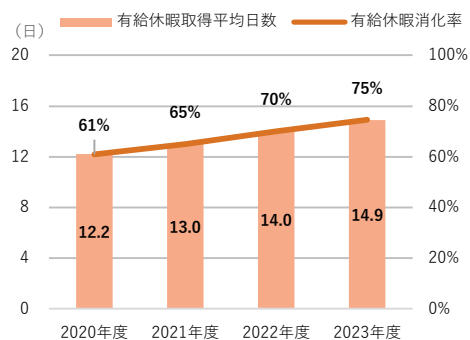
人権の尊重と人財基盤の強化



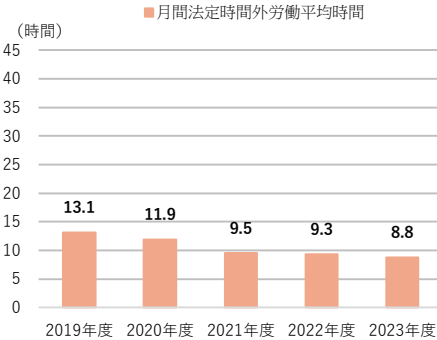
長時間労働の削減

過重労働の防止は健康障がいリスクを低減させるとの考えから、法定時間外労働時間を注視し、生産性を意識した働き方を奨励しています。恒常的に過重労働の傾向がある社員については、所属長への状況確認をするなど、長時間労働の削減に取り組んでいます。

●有給休暇の平均取得日数および消化率



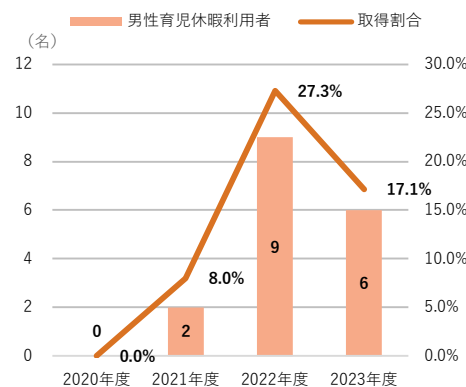
●月間法定時間外労働平均時間



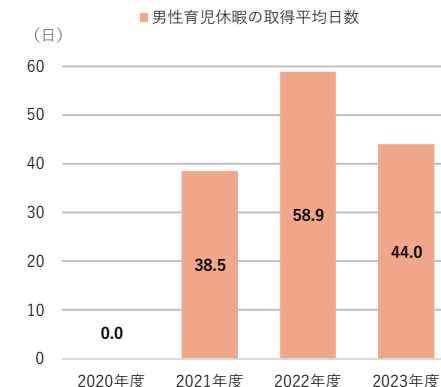
育児休暇

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。希望者は仕事に役立つ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



●男性育児休暇の取得平均日数

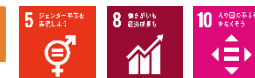


その他休暇制度

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)

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、産業医による「ストレスチェック」を例年実施しています。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」を開設しています。

- 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かかわらず）
- 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なされています。

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年度より継続的に開催しています。2023年度は、「働く女性」「がん予防」「睡眠」「介護」等をテーマに7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。

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」を定期的の実施しています。

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。

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。

人権の尊重と人財基盤の強化



人財育成

当社は、人の力が企業を支える最も大切な財産ととらえています。企業の成長と社会の課題解決に貢献するため、従業員一人ひとりが求められる人財像を目指し、個々の能力を最大限に引き出すことが重要だと考えています。

●求める人財像

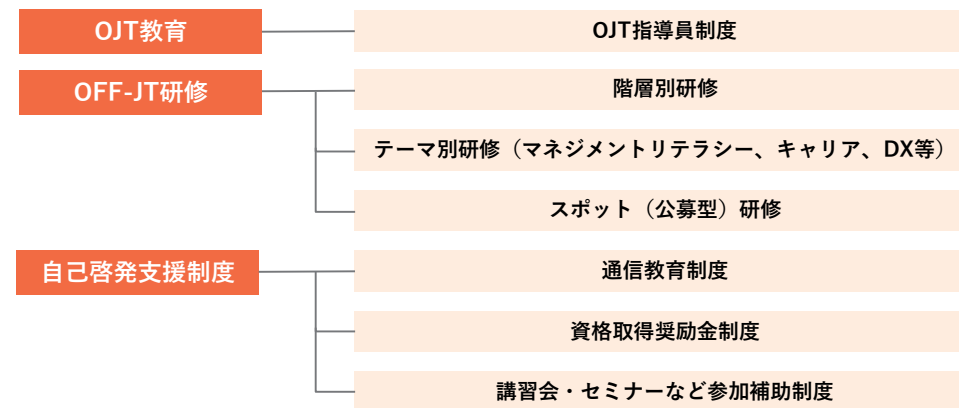
- 多様性を受容し、SMASグループとともに自ら**成長**できる人財
- 新たな価値創造へ自ら工夫し、**挑戦**し続ける人財
- 常に相手目線で考え、揺るぎない**信頼**を獲得できる人財

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。

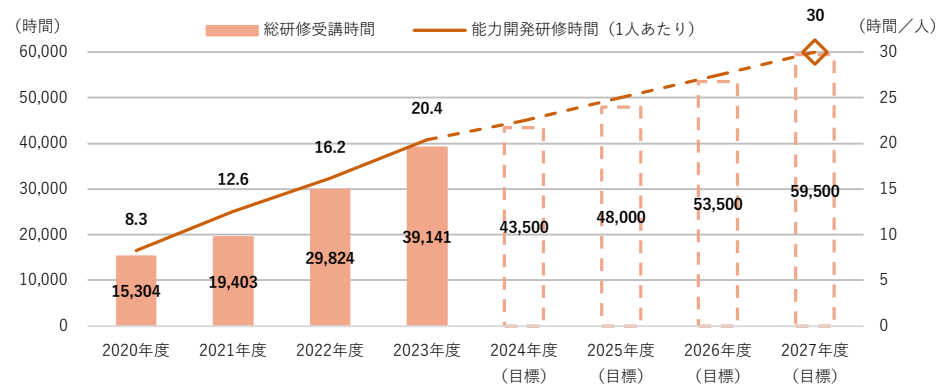
●人財育成体系



人財への投資

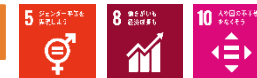
当社は、必須研修・公募型研修・自己啓発研修・選抜研修と幅広いラインナップを用意し、OFF-JT研修として年間100を超える講座に個々人が必要とされるスキル・知識を自律的に学べる環境を整備しています。

●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



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、住友商事グループ各社の幹部候補者ととも、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約10カ月間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し、また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語学習支援（オンライン英会話サービス・TOEIC IPテスト）やTOEICスコア取得報奨金制度なども用意しています。

階層別研修

各階層に応じた研修を通年にわたり計画的に開催しています。研修日程は期初に開示を行い、2023年度は、社内外講師による42の研修を開催しました。

キャリア研修

当社は、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歳前後を対象としたキャリアとライフについて学ぶe-ラーニングの導入、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。

動画学習コンテンツ

トライアルを経て動画コンテンツによる学習を2022年度に開始しました。手挙げ式での学習になりますが、大変好評で利用者も多く、今後も継続実施していきます。

営業／教育コンテンツ

営業向けに特化した教育プログラムとして2022年度から「営業／教育研修コンテンツ」を社内イントラサイトで提供しています。随時コンテンツの追加を行い、現在31の資料・動画コンテンツを取り揃えています。

デジタルリテラシー向上への取り組み

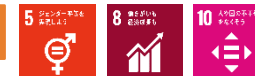
変化の激しい時代、社会、ビジネス環境に対応するためには、デジタルリテラシーの向上は全社員にとっての重要課題であり、サステナブルな社会のモビリティプラットフォーム実現に必要なものと考えています。2021年度からデジタルリテラシー向上、デジタルファーストの浸透を目指し、取り組みを継続的に行っています。

- ・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-ラーニングによる学習に加え、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。



人権の尊重と人財基盤の強化



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、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。



新入社員OJTガイドライン

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な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。

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。

社用車事故防止

当社は、お客さまに対して交通事故削減と安全運転に関するサービスを提供する会社として、自社の社員の安全も重視し、社用車の事故防止にも注力しています。社用車にはテレマティクス車載器を装着し、毎月上司と運転者の面談を行っています。

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。

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。

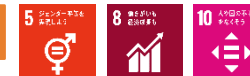
当社は、社員の方が一に備えてAEDを全拠点に設置するとともに、メーカーごとの取扱説明動画を社内公開しています。

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。



人権の尊重と人財基盤の強化



オンライン禁煙プログラム

禁煙を希望する社員向けに健康保険組合によるオンライン禁煙プログラムを提供し、2023年度は7名の社員が参加しています。

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「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一斉帰宅は、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。

自衛消防隊

当社は、災害から私たちの命と生活を守るため、社員による自衛消防隊を消防法に基づき設置しています。

東京本社では、各階のゾーンごとに自衛消防隊員を任命し、年2回の避難訓練時に各役割の行動指針等を確認する動画を作成し、防災意識の啓発に努め、火災および地震等の災害時の初期活動や応急対策に備えています。

非常時説明会

非常事態発生時に直面する可能性のある状況に応じて、各自が取るべきアクションについて再確認し、当社全体の対応力を強化することを目的に、全役職員向け説明会を年1回開催しています。