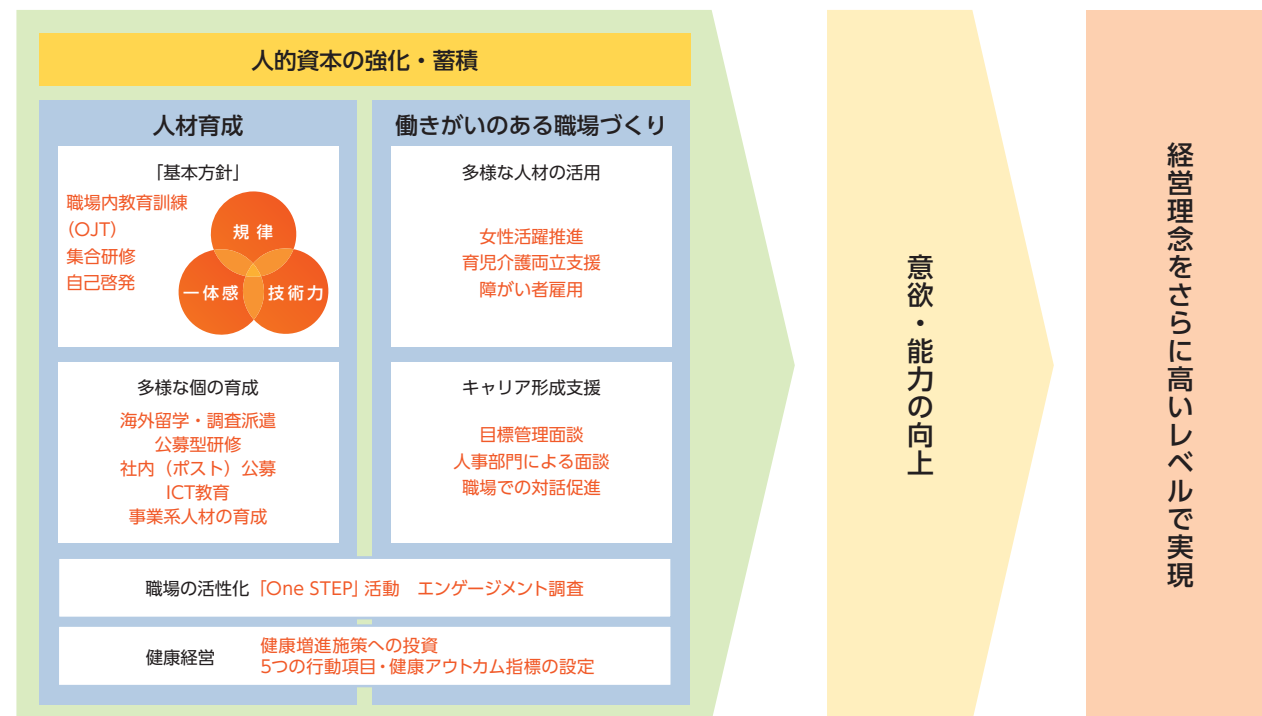


「社会的価値」の創造 -社会-

JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み
～人材育成・働きがいのある職場づくり・健康経営～

当社は、人材こそが最大の経営資源と考えています。経営理念や行動指針を社員一人ひとりが自身の仕事に落とし込み、それをチームとしてまとめ上げ、しっかりとやり抜くことが、「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念をより高いレベルで実現することにつながります。このような考え方のもと、当社では人材育成と働きがいのある職場づくりに向けて、現場での教育訓練や各種研修、女性活躍推進の取組みや各種改善活動をはじめ、エンゲージメント調査の結果等も活用しながら、社員の意欲と能力を高め、企業価値の最大化に取り組んでいます。



1. 人材育成

基本となる考え方

鉄道事業は、社員一人ひとりが自分の役割を完遂するための強い心構えを持ち、高い技術力と確かな知識を身に付け日々の業務に真摯に取り組むとともに、各部門が連携して高いレベルで様々な専門技術が統合されることにより、初めてトータルとして安全かつ健全なシステムとして機能します。

このことから、当社では、特に鉄道現場において「規律」「技術力」「一体感」の3つを人材育成の基本理念として掲げ、当社の社会的使命を長期にわたり安定的かつ十分に果たし続けるための人材育成に取り組んでいます。具体的には、各職場における日常的な仕事を通じて、業務知識や技

術を学ぶ「職場内教育訓練(OJT)」をすべての教育訓練の基本とし、総合研修センター等で実施する「集合研修」と、社内・社外通信研修制度等で知識・技能を習得する様々な「自己啓発」により補完しています。

また、主にオフィス部門においては、多様な社員の能力を活かし、新たな視点や柔軟な発想で、社内外の様々な環境変化に対応し、新たな価値を創造していくことが必要です。

当社では鉄道現場、オフィス部門問わず、長期雇用を前提として、社員が必要な能力を備え、意欲を持ってその能力を発揮できるよう、人事運用も広く視野に入れ、計画的な人材育成に取り組んでいます。

当事業の根幹を支える「鉄道の担い手」の育成

鉄道技術の多くは、経験の積み重ねによって築き上げられるものであり、人材育成は一朝一夕にはできないことから、「職場内教育訓練(OJT)」「集合研修」「自己啓発」を組み合わせながら、継続的に丁寧な社員教育に努めています。

① 職場内教育訓練(OJT)

職場内教育訓練(OJT)では、例えば若手社員に対しては専門知識・技能習得を目的として「N-OJT」を実施しており、職場で一人前とされるために必要な項目と到達レベルを明示した「リスト」と個人ごとの育成計画、指導内容、指導結果を記録する「カルテ」を用いて、実務に習熟した社員から実際の業務を通じて、きめ細やかな指導育成を行っています。

② 集合研修

当事業の根幹を支える「鉄道の担い手」に対する職能別研修や、職場の核となる人材を育成する選抜研修、役職等に応じて実施する階層別研修等様々な研修に力を入れています。職能別研修では、職能や必要とされる技能レベルに応じた実践的な研修を実施することで、知識や技術力の向上を図っています。総合研修センターには、車両の実物大シミュレータや、本線と同等の設備を備えた実験線等を配備するとともに、VR技術や立体投影システムを用いた訓練教材を活用するなど、専門的な技量・技術の高度化につながる取組みを積極的に行っています。なお、2023年度、総合研修センターにおける集合研修の利用実績は延べ約8,900人・約62,500人日で、従業員一人当たりの年間教育時間は25.3時間でした。また、管理者層に対しては、部下社員一人ひとりの強みや能力を最

③ 自己啓発

自己啓発についても、各種支援制度等を充実させ、意欲のある社員の能力開発を積極的に支援しています。当社では日常業務で必要となる専門知識や技能を体系的に習得できる社内通信研修(約30講座)を整備しており、毎年5,000人程度の社員が利用しています。また、業務に役立つ200種類以上の資格について資格取得時に受験料相当額を

大限に引き出し、職場やチームの成果を最大化する手法に関する研修等を実施しています。さらに、中堅層に対しては、例えばプロフェッショナル職を対象に、「リーダー研修」「フォアランナー研修」等の選抜研修を実施し、将来を担うリーダーを育成しています。新入社員に対しては、入社後約2カ月かけて実施する新入社員研修を「学生からJR東海社員への重要な意識転換の場」ととらえ、当社社員として求められる規律・規範や安全最優先の意識を浸透させるためのカリキュラムを実施しています。



総合研修センター

支給する資格取得奨励金制度、eラーニングを含む社外の通信研修を修了した際に受講料半額相当を支給する社外通信研修修了奨励金制度等についても多くの社員が活用しており、2023年度は延べ約3,900人を対象に、約2,800万円を支援しました。

多様な「個」を見出し育てる取組み

「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念を将来にわたってより高いレベルで実現し続けるためには、経営環境の変化にも適切に対応するための多様な人材を質・量ともに充足させる必要があります。当社は、意欲ある社員に知識と経験を積む機会を提供することで、多様な知識と経験を持つ人材を当社の経営資本として育成しています。

① グローバル人材の育成

企業を取り巻く経済・社会環境が益々国際化し、複雑化する中で、将来の経営を担い、国際社会においても通用する人材の育成を目的に、全額社費負担による海外留学制度を設けています。これまで141名が、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、シカゴ大学等をはじめとした各国の大学へ留学し、幅広い知見の習得や人脈の構築を行っています。また、社員を海外の企業等に派遣して先端技術等の調査に当たらせ、

帰国後に調査結果を当社業務に役立たせることを目的に、海外調査派遣制度を設けており、これまで78名の派遣実績があります。

これらの制度は公募制であり、幅広い職種から意欲ある社員を募ることからこの社業の推進や組織の変革に寄与する人材を戦略的に育成しています。

② 公募型の研修や制度によるキャリア開発

当社では、多様な人材が意欲に応じて様々な知識と経験を積み重ねられるよう、公募型の研修や制度の充実を図り、社員の意欲と能力を高めるとともに人材ポートフォリオの多様化を進めています。将来、マネジメント層として活躍が期待できる社員には、異業種女性交流研修への参加や、社外の社会人向けプログラムへの社員派遣に加え、アンシエイト職を対象として管理職を目指すために必要な素養を身に付ける「キャリア・アップ研修」や、リモートも活用して仕事と育児・介護とを両立しながら学ぶ「マイ・キャリアパス研修」をはじめとした教育機会を設ける等、視野や社外人脈を広げるた

めの機会を拡充しています。

また、意欲・能力ある社員を見出して適材適所の登用を実現するとともに、これを契機として社員各々の自己研鑽意欲や挑戦心を喚起することを目的として、2022年より社内公募による人材登用を導入しています。

このほか、二重就業(副業・兼業)についても業務への影響、就業先の業務内容等に応じて認めています。



キャリア・アップ研修

③ ICT人材の育成

新しい発想による新たなサービスの創出や業務改革推進のためには、ICT等の新しい技術を積極的に活用できる人材の育成と、それらを業務において最大限活用する社内文化の醸成が急務であると考えています。当社では、データ分析やシステム開発など実践的なスキルを習得する教育を実施し、ICTを活用して新たな価値を創造する人材の育成を強化しています。また、階層別研修において、ICTの技術動向と当社における活用可能性を考察するカリキュラムを実施しているほか、2023

年度より順次、全社員を対象にICTリテラシーの向上を図る教育を実施しており、これらを通じてICT活用の社内文化醸成に努めています。

なお、教育ツールとしてのICT活用にも注力しており、Web会議ツールやオンデマンドにて講義を視聴できるLMS(学習管理システム)の活用を進めています。



VRを使っている集合研修

④ JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み ～人材育成・働きがいのある職場づくり・健康経営～

④ 事業系専門人材の育成

当社では、長期雇用を前提として計画的に人材を育成すべく、ジョブローテーションを行っています。他方、新規事業開発など、専門性を磨くことで質の高いアウトプットが期待できる職務については、適性の高い

人材を見出し、事業推進本部やグループ会社を中心に人事運用を行うことで、専門性のある人材を育成しています。

⑤ キャリア採用

中央新幹線の建設において工事計画、設計・施工管理指導、用地協議など、即戦力として期待できる人材に加え、経営体力の再強化に向け

て、多様な価値観や経験をもつ人材を確保するため、キャリア採用を実施しております。

2. 働きがいのある職場づくり

公共性の高いオープンなサービスを提供する当社は、多様なお客様に喜ばれるサービスを提供し続ける使命を担っています。お客様の多様なニーズに応え続けるためには、多様なバックグラウンドを持つ社員

一人ひとりがその能力をいかんなく発揮する必要があります。社員一人ひとりが働きがいを感じられる職場をつくることで、個々のアウトプットを引き出し、組織の成果の最大化を図っています。

女性活躍推進プロジェクト

当社では、社員が働きがいをもって十分に能力を発揮できる職場づくりのための取組みとして、女性活躍推進に力を入れています。男女雇用機会均等法等の趣旨を踏まえ、採用・配置等、人事面の取扱いにおいて男女の区別なく行っており、現在女性社員は、管理部門の業務、駅のフロント業務、新幹線・在来線の車掌・運転士業務、病院の看護業務をはじめ、広範な業務に従事しています。鉄道事業では、その業務の特性上、いわゆる深夜労働(22時から翌日5時にかかる時間帯の労働)が不可欠ですが、当社発足時の労働基準法では、一部の限定的な職種を除き、女性の深夜労働は原則として禁止されていました。そのため、1996年末における当社の女性社員の割合は、わずか1.3%にとどまりました。その後、1997年の労働基準法改正を受け、本格的に女性社員の採用を開始し、2023年度末時点で女性社員数は2,353人(全社員に占める割合は12.7%)と大幅に増加しています。2021年には当社で初めて女性が執行役員に、2022年には取締役、2024年には監査役に就任したほか、部長・課長等、多方面で女性が活躍しています。

これまで多様かつ柔軟な働き方を実現するための各種制度の充実に積極的に取り組んできましたが、これに加えて2020年7月に立ち上げた人事部長直轄の女性活躍推進プロジェクト主導のもと、これまで以上に男女を問わずすべての社員が仕事と子育てを両立させ、働きがいを持って十分に能力を発揮できる会社とすべく、2021年4月から取り組む女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しました。

この行動計画では、新卒採用における女性の採用率を25%以上とする、女性の管理職の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にするといった数値目標を掲げております。2024年からは新たに女性の担当役員を配置し、計画期間が終了する2026年3月31日までに目標を達成できるよう、全社的に取組みを推進しています。



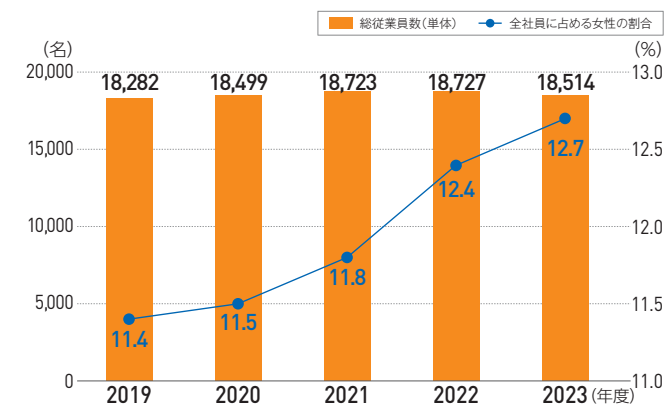
女性活躍推進法に基づく
えるばし認定(2022年)

女性活躍推進のためのポジティブアクション

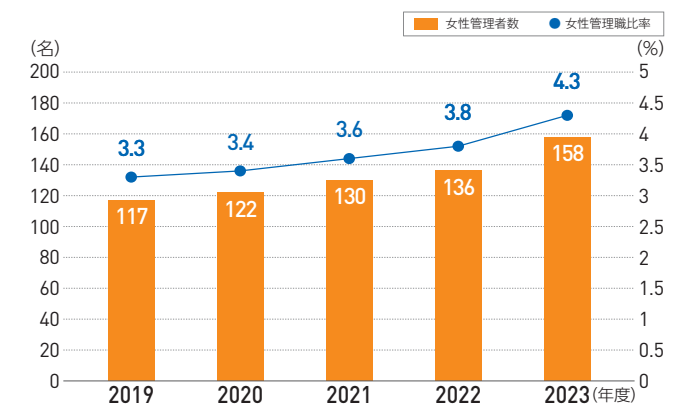
1	女性の採用率を拡大します。	目標：新卒採用における女性の採用率を25%以上とする。	●女性が鉄道会社で働くイメージを持てるよう訴求する採用広報を強化する。 ●全職種において女性の採用を強化する。
2	女性の配置箇所を増やし、働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大します。	目標：女性の配置箇所を増やす。 目標：働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。	●女性用設備の整備状況等をふまえ、女性の配置箇所を増やす。 ●育児等により働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。
3	女性管理職を増やします。	目標：女性の管理職(※)の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。 ※「ライン課長」及び「課長より上位の役職(役員を除く)」にある社員の合計。 目標：係長・助役クラス以上の女性の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。	●社外研修への派遣等を通じて、女性リーダーのキャリア意識の醸成や社外ネットワークの形成を支援する。 ●活躍する女性が登壇するセミナーを実施し、ロールモデルを紹介する。 ●女性を対象としてキャリア意識醸成のための研修を実施する。
4	女性が能力を発揮しやすい職場風土の醸成と制度の充実を図ります。	目標：女性が能力を発揮しやすい職場風土を醸成する。 目標：仕事と育児の両立を支援するための制度の充実を図る。 目標：年次有給休暇取得率を80%以上にする。	●管理職等を対象とした研修を実施する。 ●勤務制度等の充実を図る。 ●社員に年次有給休暇取得の意識を行う。
5	男性の育児参画を促します。	目標：育児休職または育児目的休暇を取得した男性社員の割合を30%以上とする。	●男性社員に対して育児関連制度についての情報発信を強化する。

▶ 一般事業主行動計画 https://company.jr-central.co.jp/others/action_plan/

単体従業員数と女性割合

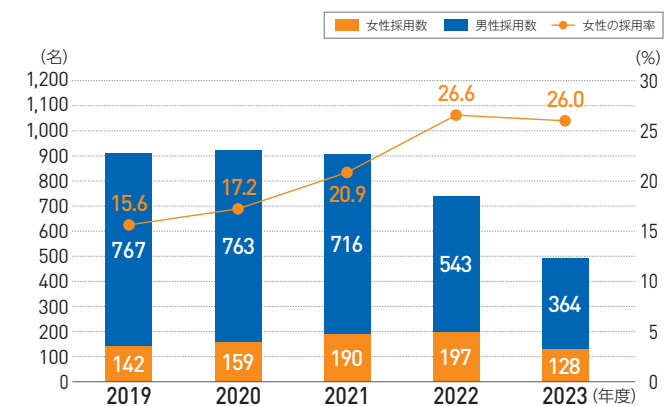


女性管理者数と女性管理職比率



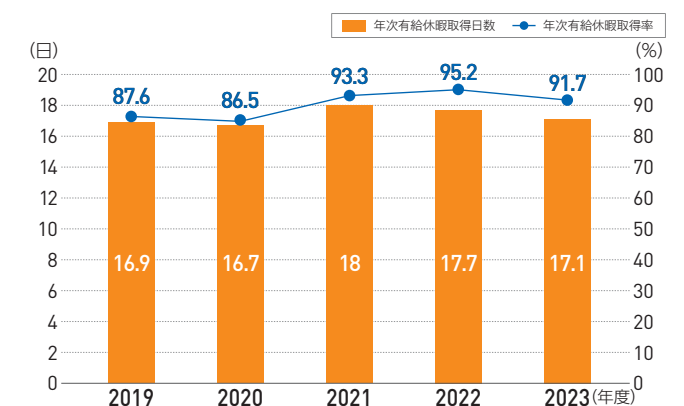
※非現業の係長、現業の助役、医療の看護長等を含む(休職者を含む、出向中の社員は除く)

男女別採用者数と女性の採用率



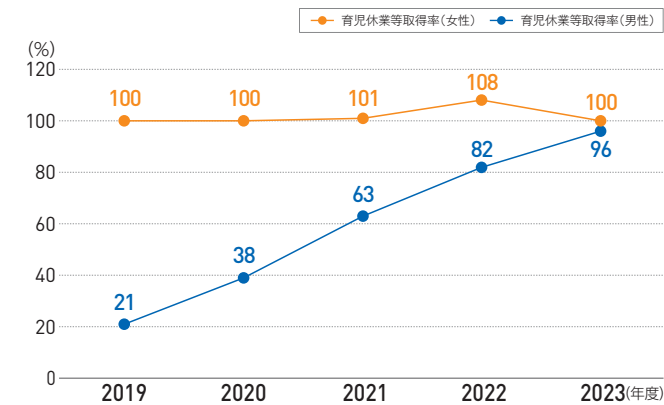
※中途採用者の割合は、2021年度2.2%、2022年度5.3%、2023年度7.1%

年次有給休暇の取得日数・取得率



※2022年度より、女性活躍推進法の算出方法により、法定外の年次有給休暇を除き算出。

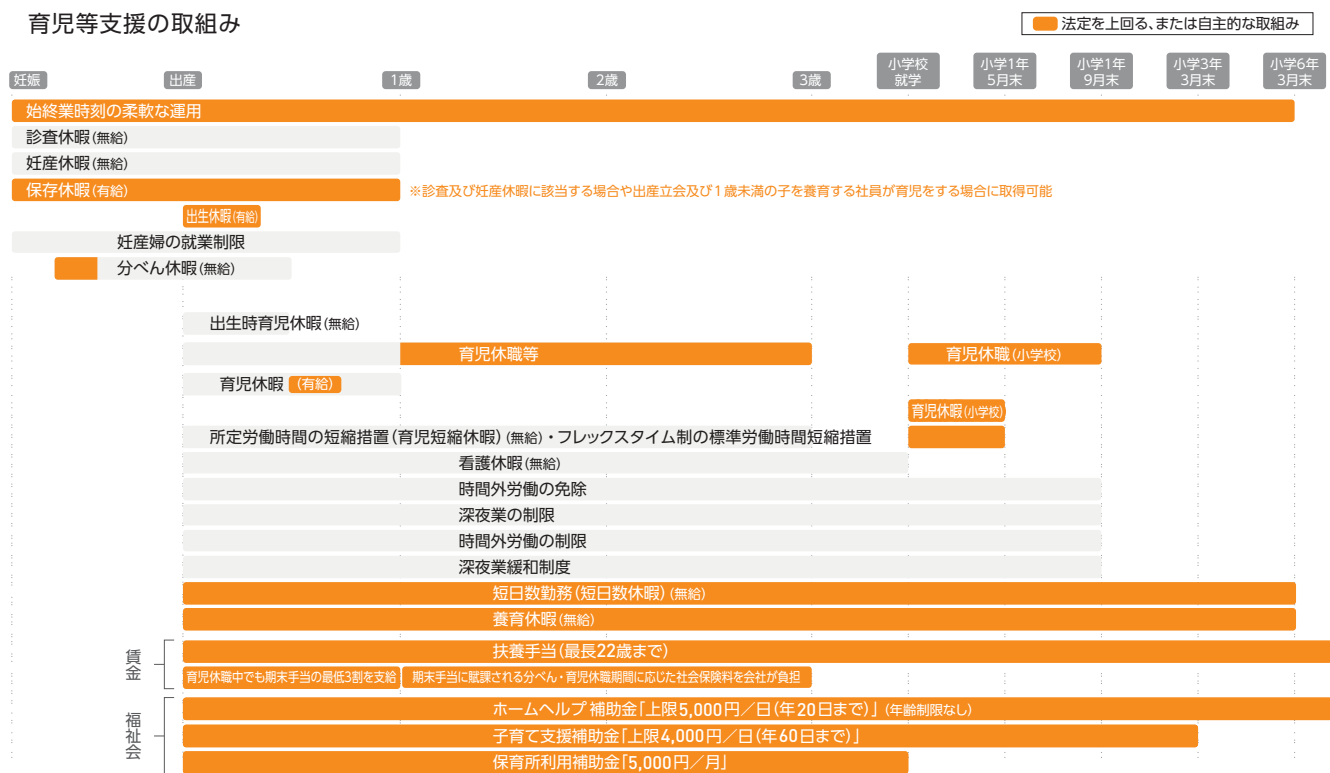
育児休業等取得率



※育児休業のほか、育児目的休暇を含め、算出。
※2021年度より、改正育児・介護休業法(2023年4月施行)の算出方法による。

④ JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み ～人材育成・働きがいのある職場づくり・健康経営～

》育児・介護等と仕事の両立支援制度



すべての社員が仕事と育児・介護を両立させ、意欲や働きがいを持って長きにわたり活躍するため、各種制度の一層の充実に努めてきており、多くの制度が法律の定めを上回る水準となっています。例えば、産前休業、育児休業、介護休業を法定の期間よりも長く取得することができます。特に育児休業等に関しては、取得率の維持・向上を目指すため、計画^{*}を定めて取り組んでおり、2023年度の育児休業等の取得率は女性が100%、男性が96%です。

また、仕事と子育ての両立を支援するため、非現業と一部の現業機関の社員を対象としたフレックスタイム制や、現業機関等において小学6年生以下の子を養育する社員が月に複数日の無給休暇を取得できる短日数勤務制度等、より柔軟に働くことができる勤務制度を整備しているほか、企業主導型保育園の利用斡旋やベビーシッター等の利用時に給付する子育て支援補助金等、各種の福利厚生制度を導入しています。また、2024年1月からは、非現業社員を対象に「スマートワーク」という新しい働き方を導入し、東海道新幹線の全区間で新幹線通勤を可能と

するとともに、新幹線での通勤時執務、リモートワークの拡大、フレックスタイム制の柔軟化を実施しています。これにより、社員がより高いパフォーマンスを自律的に発揮できる環境を整備するとともに、子育て世帯の負担軽減を図っています。

加えて、育児や介護等を理由に退職した場合において、一定の条件を満たした時に再雇用を行う制度や、勤務地域限定の社員が希望した場合には地域を跨いで異動ができるエリア・チェンジ制度等も整えており、ライフステージに応じて、社員が能力を発揮できるような環境づくりを進めています。

※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(2023年4月～)においては、「男女ともに、子が生まれた社員が育児休業又は育児を目的とした休暇をその取得可能期間において100%取得」することを目標としています。なお、当社は、次世代育成法の定める一定の基準を満たし、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣の認定(プラチナくるみん認定)を2024年1月に受けました。



》JR東海社員持株会

社員の財産形成の一助とすることや、経営への参画意識の向上を図ることを目的として、原則全社員を対象としたJR東海社員持株会を設

けており、社員からの拠出金と会社からの奨励金により当社株式の買付を行っています。

》障がい者雇用

多様な人材活用や企業の社会的責任の観点から、障がいのある方の雇用促進に積極的に取り組んでおり、個別の障がいの程度等に配慮しながら、事務部門や現業部門を含めて幅広く適材適所に配置しています。また、「障害者雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社である「株式会社ジェイアール東海ウェル」では、2006年10月の設立以降、事業拡大を進めており、現在では、当社グループ内の印刷業務・封入封緘業務、オフィスサポート業務、被服管理業務、及び社員の福利厚生や

健康管理の増進を目的としたヘルスケア業務を行っています。このような取組みの結果、2024年6月1日時点の障害者雇用率は、3.08%と法定雇用率を上回る雇用を維持しています。今後も、改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、募集・採用の場面で差別を行わないことはもちろん、採用後も障がいによる制約に配慮しつつ、個人の能力を有効に発揮してもらおうべく就労環境の整備を適切に進めていきます。

》キャリア形成を支援する取組み

当社では、職場におけるコミュニケーションの活性化が生産性の向上につながるという考えに基づき、上司による社員へのフィードバックや目標のすり合わせを目的とした半期に一度の面談に加え、オフィス部門においては社員の意欲や自律性を高めることを目的に定期的な1on1

ミーティングを実施しています。また、ジョブローテーションによる社員育成を基本としつつ、社員一人ひとりのキャリア形成を支援するため、毎年職務やキャリアについての希望調査を行うほか、人事部門による社員面談などを行っています。

》能力向上といきいきとした職場づくり ～「One STEP」活動～

職場の諸課題を、複数の社員が1つのチームとなって当事者意識を持って議論し、自らの創意と工夫で解決、改善していく「One STEP」活動を推進しています。この活動の名称は「十人の一歩は一人の十歩に勝る」という思いを込めたもので、サービスの向上、安全性の向上、コスト

ダウン等、多岐にわたるテーマの活動を通じ、社員の能力を向上させ、働きがいのあるいきいきとした職場をつくり、職場の体力強化・会社の発展を目指しています。

》人事・賃金制度改正

経営体力の再強化等の経営課題に向けて、人材の育成や組織力の強化を図るため、採用職種毎のキャリアパスを明確にして最大限の能力発揮を促すとともに、変革・挑戦に向けた取組み・成果を適切に処遇し、社

員の意欲・能力を向上させることを目的として、2025年度に人事・賃金制度の見直しを行います。

処遇のメリハリ化	メリハリある昇給・昇格制度を新設(総合職)
キャリアパスの多様化	高い技術力・専門性を持つ社員が、高い付加価値を生み出すための等級を新設(プロフェッショナル職・アソシエイト職)採用職種の転換制度を導入(プロフェッショナル職・アソシエイト職から総合職へ)
経営職マネジメント教育の充実	経営を担う人材を育成するための研修の新設等
人事考課制度の見直し	果敢な変革と挑戦をこれまで以上に高く評価

3. 健康経営

当社が社会的使命を将来にわたって果たしていく上での基盤となる社員の健康保持・増進を図るため、健康経営を積極的に推進しています。

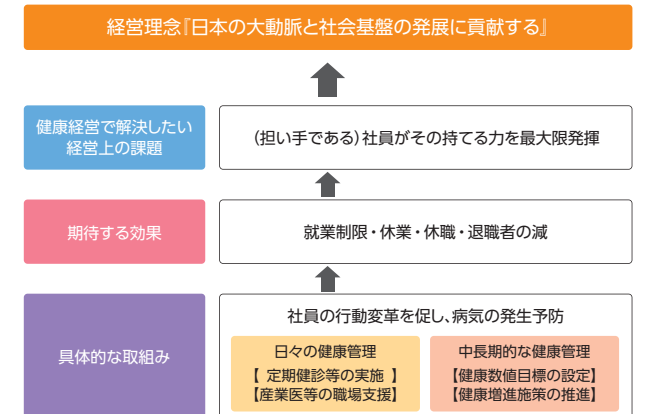
》健康経営推進の目的・推進体制

経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担うためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切であると考えています。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図るため、2018年4月に当社の健康施策の全体方針となる「健康づくり指針」を制定するとともに、人事担当役員をトップとする健康経営推進体制を整備し、健康経営を積極的に推進しています。

「健康づくり指針」
～いきいきと、長く、働けるように～

- 1 会社は、社員がいきいきと働くための仕組みを整えます。
- 2 社員は、自ら健康増進に努めましょう。会社はそれを支援します。
- 3 私たちは、職場や社員の状況を把握できる客観的なデータに基づき、これらの取組みの効果を検証し、さらなる健康づくりを進めます。

健康経営推進の目的(課題と取組み)



① JR東海の持続的な成長を支える人材への取組み ～人材育成・働きがいのある職場づくり・健康経営～

健康数値目標

2024年度から、社員が豊かですこやかな人生を送るための基本的な生活習慣に着目し「食事」「運動」「睡眠」「適正飲酒」「禁煙」の5点について新しい健康数値目標を設定しています。

各項目の具体的な目標は以下のとおりです。

行動項目	内容	当社現状(2023年度)	当社目標(2024年度～2026年度)
食事	朝食を週5回以上	75%	85%
運動	①汗をかく運動を週2回以上 ②平均8,000歩/日以上	56%(①or②)	65%(①or②)
睡眠	睡眠で十分な休養がとれている	73%	75%
適正飲酒	適正な飲酒	77%	90%
禁煙	たばこを吸わない	80%	88%

具体的な取組み

健康状態の把握、健康課題・推進施策の共有

全社員対象のストレスチェック(法定を上回る項目数の実施)に加えて、新入社員や異動者、昇格者には当社独自の指標を追加したストレスチェックを実施し、高ストレス者には社内医療職による面談を実施して

ます。また各職場では、健康増進を推進する「ウェルネスリーダー」を1名以上指定しており、ウェルネスリーダーに対しては、当社社員の健康課題や当社の推進施策を共有する会議を毎年実施しています。

健康増進意欲の底上げや運動の習慣化・禁煙支援などの取組み

健康増進意識の底上げ、運動の習慣化・禁煙支援するためのイベントを実施しています。

●ウェルネスセミナーの実施

社内医療職とも連携し、健康数値目標に関する全社向けの動画配信やセミナーを実施することによって、健康増進意識の底上げを推進しています。

●ウォーキングイベント「みんなで歩活」

ジェイアールグループ健康保険組合にて実施しているウォーキングイベント「みんなで歩活」について、会社としてもインセンティブを設定し、全社で取組みを推進しています。

●禁煙支援

社内医療職による衛生講話、健診・職場巡視時の面談指導、電話・メールでの相談受付、社内喫煙室集約等の支援を実施しています。また、ジェイアールグループ健康保険組合による「禁煙サポートプログラム」の活用も積極的に呼びかけています。

職場の活力向上プロジェクト

社員の健康状態や労働環境を踏まえ、社内医療職の支援のもと、各職場の安全衛生組織が中心となり、メンタルヘルス対策・生活習慣病対策の両面から、様々な自発的・継続的な取組みを行っています。この中

で、健康診断やストレスチェックの集団分析結果等も有効に活用しています。

健康経営優良法人2024「ホワイト500」の認定

健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を、経済産業省が顕彰する制度です。「健康経営」を意識した様々な取組みが評価され、「健康経営優良法人2024[ホワイト500]」に認定されました(2年連続・5回目)。

これからも、社員一人ひとりがその能力を最大限発揮することができるよう、心身の健康の保持・増進を進めていきます。



人事関係データ

		単位	2019	2020	2021	2022	2023 (年度)
平均年齢	男性	歳	37.4	37.1	36.9	36.9	37.1
	女性		31.7	31.8	32.1	32.3	32.9
	全体		36.7	36.5	36.3	36.4	36.6
平均勤続年数	男性	年	17.4	17	16.8	16.7	16.8
	女性		10.1	10.2	10.4	10.6	11.1
	全体		16.5	16.3	16	16.0	16.1
年間平均研修時間		時間	36	35	33	31	25
組合組織率 (団体交渉協定の対象となる全従業員の比率)		%	-	94.6	94.7	94.7	94.0
障がい者雇用率		%	2.51	2.75	2.74	2.68	2.70
離職率	男性	%	1.1	0.9	1.1	1.6	1.6
	女性		3.7	3.4	3.6	3.5	3.4
	全体		1.4	1.2	1.4	1.9	1.8

項目	実績値		
	2021	2022	2023 (年度)
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
標準体重率 ※40歳以上	61.8%	61.9%	62.8%
有所見率	53.2%	53.1%	50.4%
ストレスチェック	受検率	100%	100%
	総合健康リスク (全国100)	87	86
人間ドック受診率	男性	75.7%	74.6%
	女性	75.2%	69.9%
ハイリスク者 (保健指導継続率)	特保対象率 ※40歳以上	20.2%	20.3%
	特保参加率 ※初回支援の参加率	80.3%	80.3%
ハイリスク者 (治療継続率)	精密検査受診率	40.5%	40.1%
アブセンティーズム ※測定方法：傷病による休職率 ※測定対象：全社員 ※回答率：100%	0.6%	0.6%	0.8%
プレゼンティーズム ※測定方法：新職業性ストレス簡易調査票「職務の遂行」の平均スコア(最高スコア：4) ※測定対象：全社員 ※回答率：100%	2.82	2.82	2.83
「みんなで歩活」参加率 ※JR健保主催のウォーキングイベント	72.0%	77.5%	83.6%
従業員ヘルスリテラシー	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス講習 (各種研修等で実施) 産業医や保健師による健康に関する講話 (職場にて実施) 各職場に健康推進の責任者を選任、責任者向けの講習会を定期的実施 		

Message



執行役員 人事部長
花原 雄一

会社が発展、成長し続けるためには、社員の力を最大限に引き出し、良い仕事をして、組織として成果をあげることに、これが必要不可欠です。加えて、人材は最大の経営資源であり、「人づくり」は企業における価値創造に向けた重要な投資でもあり、会社の発展と社員一人ひとりの成長の好循環が生み出させるよう、経営戦略と人事戦略を連動させ、人事施策を推進しています。

今般、経営理念をより高いレベルで実現するべく、経営体力の再強化等の経営課題に向けて、人材育成や組織力強化をはじめ、社員の意欲・能力をより一層向上させることを目的に、人事・賃金制度を来年7月に改正します。引き続き、人事諸施策をブラッシュアップし、「自由に考え、大いに議論し、粘り強くやり抜く」という企業文化を作り上げ、企業価値の向上に尽力して参ります。