

# 01

## 人材の採用と育成

採用においては、採用数の確保だけでなく、入社後の定着や、安心して活躍できる環境づくりを重視してきました。その結果、離職率は社会平均より低く安定しています。一方で、変化の激しい採用市場に対応するためには、スピーディーかつ的確に戦略を立て、実行することが求められます。

人材育成面では、2024年に教育体系を刷新し、体系的で有機的な学びの場を整備しました。今後は、社内教育の定着と安定した運用が重要です。また、迅速な改善を実現するため、全社の研修データを効率的に集計する方法の確立やIT化が大きな課題となっています。今後も、研修機会の充実やグローバル育成の拡大に加え、社員一人ひとりが自ら学び、成長できる風土づくりを推進し、「なかま」とともに人的資本をさらに強化していきます。

# 02

## 働きがいのある 職場づくり

成果に応じた多様な施策を展開すると同時に、フィードバック面談を通じてその納得度を検証しています。面談では、次の改善行動につなげるためのフィードバックを推進しており、現在の納得度平均は5点満点中4.7点です。パフォーマンスの振り返り、期待値の共有、成長支援、信頼関係の構築、次のアクション設定など、効果的なコミュニケーションが実現されています。今後は、フィードバック情報の共有化を進め、より働きがいのある職場づくりに取り組んでいきます。

# 03

## 働きやすい職場づくり

様々な生活スタイルや、ライフステージの変化に対応できるよう、有休や育休の取得を推奨しています。特に男性の育休取得率においては7割以上と高い水準にあり、復職一時金などの施策が効果を上げていると考えられます。今後も持続可能な働き方の実現を目指し、職場文化の醸成も含めた取り組みを強化していきます。

# 04

## ダイバーシティの推進

かつては、女性の採用比率が現在と比較して低く、結婚や出産などのライフイベントを契機とした退職も一定数見られました。一方、近年は採用戦略の転換により女性採用比率が着実に向上し、併せて育休復職支援の充実などの取り組みにより、女性が継続して活躍できる環境が整いつつあります。こうした取り組みにより、今後、女性管理職比率の上昇が期待されています。さらなる拡大に向けて、多様なキャリア形成を後押しする追加施策の検討が今後の課題であると認識しています。

# 05

## ウェルビーイング

「なかま」の健康は、経営理念の実現においても不可欠と考えており、健康経営の推進と福利厚生の充実は重要な取り組みと認識しています。例えば、国の目標であるがん検診受診率60%に対し、当社では70%以上を達成しています。また、カフェテリアプラン利用率においても高い水準を維持しており、今後も社員の声を反映した福利厚生の充実に努めていきます。