

# 02 働きがいのある 職場づくり

ジーシーでは社員がいきいきと働き、前向きに成長できるような職場を目指し、エンゲージメント向上活動や成果に応じた評価・報酬制度、キャリア自律支援などを通じて、働きがいのある環境づくりを推進しています。「社員の活躍が会社の成長につながる」、このような好循環を生み出す職場を目指しています。



## エンゲージメント向上に向けて

### エンゲージメントスコアの推移

ジーシーでは、社員がいきいきと、高い生産性を発揮して働ける職場を目指し、2022年にエンゲージメント調査を導入しました。この取り組みは、社員の成長を促すことによって、結果的に会社の成長につながる組織づくりを目的とするものです。

2024年度

エンゲージメントスコア

2022年度の初回調査では3.15、2023年度調査では3.32、2024年度調査では3.55と、エンゲージメントスコアは毎年着実に上昇しています。

3.55

#### ●調査手法と活用

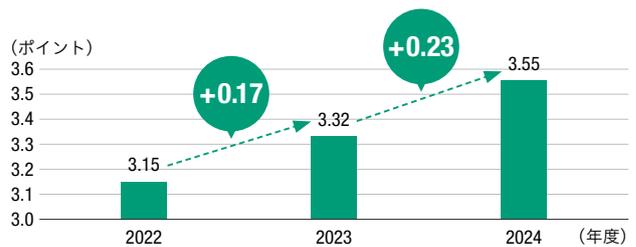
調査にはGallup社のQ12<sup>®</sup>（12項目の設問）を活用し、社員のエンゲージメントを定量的に把握しています。また、Gallup社の客観的かつ信頼性の高いデータを活用し、社外比較も実施しています。この調査結果に基づき、職場ごとにアクションプランを策定し、全社的なエンゲージメント向上活動を進めています。調査の結果は年々上昇しており、このような取り組みの成果が表れてきています。

#### ●調査結果から見えた強みと課題

調査結果から見えたジーシーの強みは、「Q07. 仕事上で、自分の意見が取り入れられているように思われる。」という項目です。役職に関係なく意見を交わしやすい社内風土が高く評価された結果と考えられます。

一方、相対的に低いスコアとなったのは、「Q01.

#### ■Q12<sup>®</sup> 総平均スコア



私は仕事の上で、自分が何を期待されているかがわかっている。」と「Q08. 会社が掲げているミッションや目的は、自分の仕事が重要なものであると感じさせてくれる。」です。仕事上の期待値伝達や会社のビジョン伝達が今後の課題です。

今後も、役員や部署長を中心に継続的なエンゲージメント向上に取り組み、課題の解決を通じて、社員と会社・組織・仕事とのつながりが高まるよう努めていきます。

## 成果に報いる多様な施策

### 様々な報酬・評価制度による社員の動機づけとキャリア形成

ジーシーの人事制度は、社員一人ひとりが自己実現を目指し、主体的にキャリアを形成できるよう設計されています。制度全体が連動することで、社員の成長意欲を高める職場環境を実現しています。

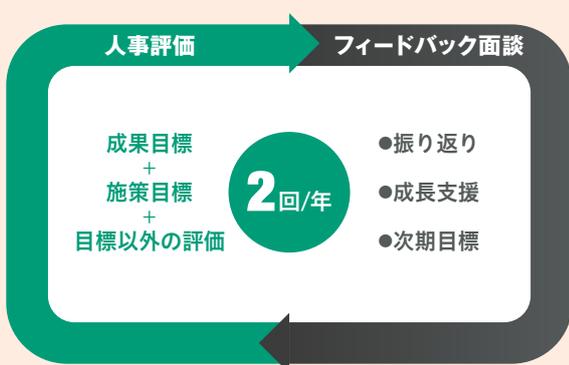
#### ●グレード・役職制度

社員の職務内容や発揮能力に応じて、G1～G6までのグレードを設定しています。管理職系と専門職系に分かれ、それぞれに明確な昇格・降格要件が定められています。グレードや役職ごとに期待される役割を明示し、責任と成長機会を明確化しています。なお、一部に運用上の課題はありますが、今後も継続的に改善を進めていきます。

管理職層	G6部長クラス	管理職系	専門職系
	G5課長クラス		
	G4係長クラス		
一般職層	G3	一般職	
	G2		
	G1		

#### ●人事評価制度

「高い目標を高く達成した人を高く評価する」という原則に基づき、成果目標・施策目標・目標以外の貢献度を総合的に評価します。評価後にはフィードバック面談を実施し、社員の成長支援と次期目標の設定につなげます。今後は、研修などを通じて評価者・被評価者双方の理解を深め、納得度をさらに高めていくことが課題です。



#### ●コンピテンシー評価

管理職・一般職それぞれに求められるコンピテンシー（行動特性）を設定し、自己評価と上司評価を通じてスキルレベルを可視化しています。この評価制度は、昇格審査や教育訓練の基準として活用され、社員の成長にもつながっています。今後は、より客観的な基準に基づく評価の実施が課題です。

#### ●給与・賞与制度

一般職は能力給（90%）と役割給（10%）で構成され、成果に応じた報酬が支給されます。管理職は年俸制を採用し、基礎年俸・役割年俸・業績年俸の3要素で構成されています。賞与は年2回、評価ポイントと会社業績に基づいて支給されます。今後は、給与と賞与の比率や評価期間の見直しなど、社会動向に沿った柔軟な対応を進め、社員の納得度をより高めていきます。

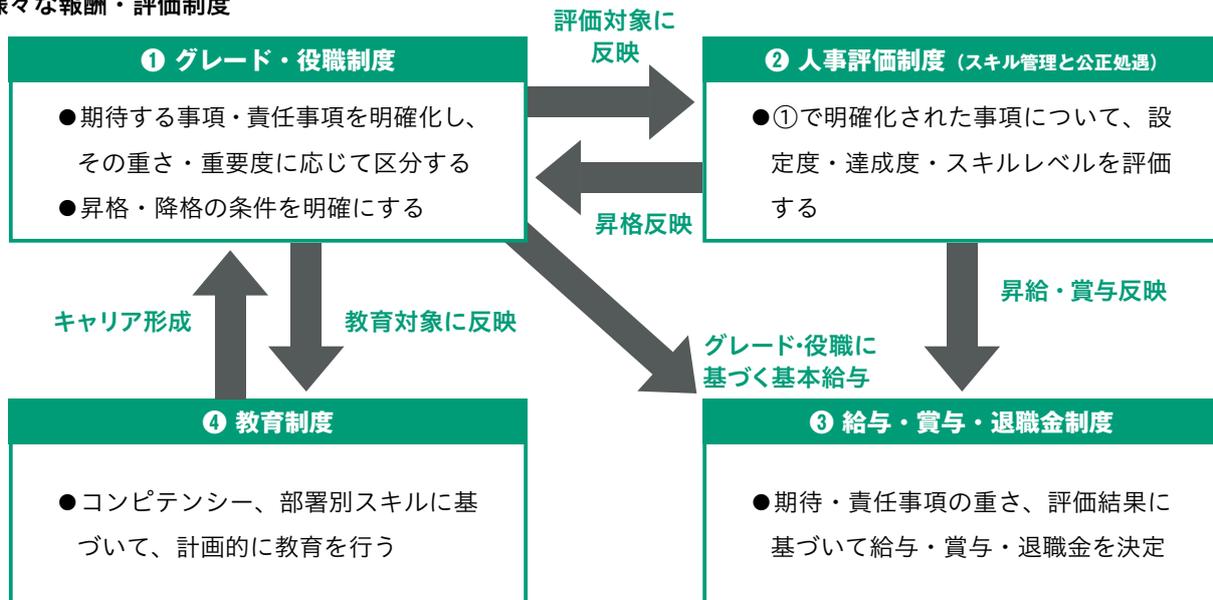
#### ●退職金制度

退職金は勤続年数とグレードに応じたポイント制で算出され、確定給付年金と確定拠出年金により支給されています。この制度は社員の長期的な安心を支えるためのしくみです。今後は、定年延長を見据えた制度設計などを必要に応じて検討していきます。

#### ●教育制度

教育体系を刷新し、各グレードのコンピテンシー要件に基づいて研修を設計しています。昇格要件として階層別教育の受講を必須とし、キャリア形成を制度的に後押ししています。さらに、知識の習得にとどまらず、行動変容につながる実践的な教育を推進しています。今後は、研修効果を見極めながら、内容や設計を柔軟に改善し、より実効性の高い教育体系を目指していきます。

◎様々な報酬・評価制度



褒称制度の概要

ジーシーでは、「なかま」一人ひとりの前向きな姿勢と成長を後押しするため、「褒称制度」を設けています。この制度は、プラス志向の人材育成と、それを支える組織風土の醸成を目的としています。社員の功績や努力を、明確な選考基準に基づいて社内の審査機関が評価し、称えることで、組織全体の活力向上を図っています。

●褒称の種類

褒称は全部で14種類に分類されます。業績、貢献度、技能、継続的な努力、社会的功績、環境への配慮など、様々な観点から褒称しています。日々の業務における地道な努力から、革新的な取り組み、長年の貢献に至るまで、幅広い活躍が正当に評価されるしくみとなっています。

●表彰の具体例

努力賞

誠実な業務姿勢を貫く社員や、営業成績・製品普及・技術認定・外部発表などで成果を挙げた社員を対象としており、若手社員を含む幅広い層の挑戦と成長を後押ししています。

顧客担当アソシエイト賞

顧客との信頼関係構築において模範となる行動を取った社員やチームを表彰し、すべての顧客に対して誠実に向き合う姿勢や細やかな配慮を評価しています。

◎褒称一覧

褒称名
1 功績賞
2 特別賞
3 永年勤続賞
4 功労賞
5 発明・特許賞
6 主要分野シェアNO.1賞
7 デミング賞本賞授賞 GQM <sup>*1</sup> 中尾眞賞

褒称名
8 GCC Group Best Performance Award
9 トップ診断優秀賞
10 努力賞
11 顧客担当アソシエイト賞
12 スキルマイスター・テクニカルマイスター認定証
13 環境改善賞
14 KI <sup>*2</sup> 活動関連表彰

\*1 GQM : GC's Quality Management の略。ジーシーにおけるTQM活動のこと

\*2 KI : Kaizen・Innovationの略

## 会社とともに成長する個人

### 自律的なキャリアの育成

社員一人ひとりが自己実現を目指しながら、会社の成長にも貢献できる環境づくりは、持続可能な組織運営に不可欠です。ジーシーでは、社員が自らの意思でキャリアを選択できるしくみとして社内公募・社内FA制度などを採用。社員のキャリア形成を支援し、動機づけ要因を高める施策としています。

#### ●社内公募制度

会社が新規プロジェクトや特定部署への人材を社内から募集する「求人型」の制度です。社員は「チャレンジシート」を提出し、自らの意欲と能力をアピールすることで、新たな職務に挑戦することができます。

#### ●社内FA制度

社員が自発的に異動や新規プロジェクトへの参加を申請する「求職型」の制度です。申請理由はキャリアアップに限定され、自己成長に向けた強い意志が求められます。

#### ●自己研修制度

社員が主体的に学び、キャリアの幅を広げるための制度です。最長1年間、業務を離れて自己研鑽に専念できます。例えば、語学留学や専門資格の取得など、将来のキャリア形成に直結する挑戦を支援します。

こうした取り組みを通じて、社員の成長を後押しし、人的資本の価値向上を目指しています。

#### ●留学制度

国内外の大学や研究機関で学ぶ機会を提供し、高度な専門性とグローバルな視野を備えた人材の育成を推進しています。

選抜された社員には学費や渡航費などを会社が支援し、学びに専念できる環境を整備。留学終了後は、得られた知見を社内で活用し、組織全体の知的基盤強化につなげています。

#### ●カムバック制度

結婚・出産・育児、配偶者の転勤、介護などを理由に退職した社員が、再び活躍できるよう「カムバック制度」を設けています。

一定の勤続年数を満たした社員を対象に、希望と適性を踏まえて再雇用を検討。勤務形態や配属は柔軟に決定し、ライフステージに応じた働き方を支援しています。

これにより、多様なキャリアの継続と、経験豊富な人材の活躍機会の拡大を実現しています。

これらの制度は、社員の内発的動機を引き出し、挑戦する風土を醸成することで、「自分のキャリアを自分で育てる」意識を高めます。その結果、社員の成長が会社の成長へとつながる好循環を生み出しています。

今後は、さらに制度の活用者を増やし、グループ会社においても自律的に挑戦できるよう環境を整え、各部署の業務の全社的な周知や、人材データベースを活用した人材の最適配置などに取り組んでいきます。

### Column 経験を活かし、未来を育てる働き方 (エルダー制度)

「エルダー制度」は、60歳の定年後も社員が自身の経験とスキルを活かしながら働き続けられる、再雇用のしくみです。エルダー社員は、業務への貢献だけでなく、後進育成への積極的な関わりが要求され、実務全般の指導や知識の継承を通じて、組織力向上に寄与することが期待されています。

年齢を重ねても、自らの役割を見出し、組織に貢献できる環境があることは、働く意欲を継続する大きな要因となります。柔軟な勤務形態や公正な評価制度も整っており、誰もが自分らしいキャリアを描くことが可能です。人生100年時代において、会社とともに成長し続けることのできる働き方の一つとして、ますますその価値が高まっているといえるでしょう。