

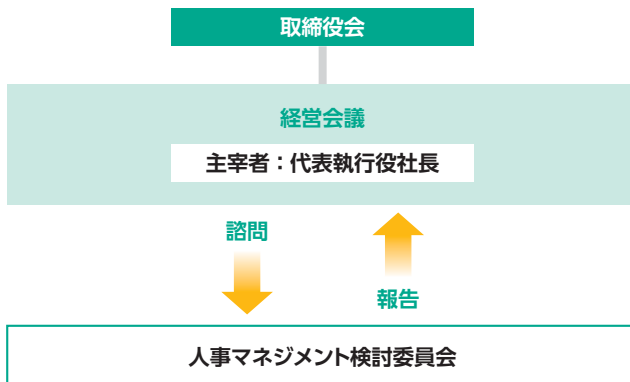
ガバナンス

「ひと」中心経営は、経営計画に定める三つの経営基盤拡充戦略の一つとして設定しています。経営会議にて協議し、社長が決定したうえで、重要な内容については、取締役会に報告しています。

具体的な取組事項の検討や進捗状況の検証については、人事部が事務局として運営する「人事マネジメント検討委員会」において実施しています。関連部の部長が集まり議論することで、「ひと」中心経営の企画・推進に多様な視点を反映しています。

また、戦略の策定や進捗状況の検証に限らず、実行の段階においてもガバナンスを強化しています。具体的な取組みとしては、CEOサクセッションプランへ社外取締役が深く関与する仕組みを整えており、人財要件を取締役

会にて決議するだけでなく、役員候補者を対象とする研修に社外取締役が参加し、受講者と経営哲学に関する意見交換等を行なっています。



リスク管理

注意すべき重要なリスクとして、「従業員の安全配慮義務」を設定しています。メンタルヘルス不調者の発生状況や勤務管理の状況をモニタリングし、定期的に経営会議等に報告するとともに、状況に応じた対策を実施しています。そのほか、お客さま等によるセクハラ・ストーカー被害

から当社の人財を守るための防犯対策を徹底しています。

また、2023年度から「人財の質・量の確保」を重要なリスクとして新たに設定しています。経営計画の遂行に必要な人財を確保するため、育成や定着の状況についてモニタリングを強化しています。

指標と目標

「ひと」中心経営の推進にあたっては、実効性ある「ひと」への投資による人事政策の推進により、従業員一人ひとりのエンゲージメント向上をめざしており、KPIを設定のうえ、達成に向けた取組みを推進するとともに、モニタリ

ングを行なっています。

また、パルスサーベイを通じた従業員のエンゲージメントの推移を随時把握することで、各組織における実効性の高いマネジメントに活用しています。

指標

項目	24年度目標	23年度実績
会社の総合的魅力度	前年比向上	68.9%
専門人材数	500人	471人
女性管理職比率	35%以上	35.4%

項目	24年度目標	23年度実績
MY ユニバーシティ “オンライン” 受講状況	90%	96.4%
アップスキリング留学	300人	131人