



# 人的資本経営に関する基本的な考え方

2024年3月18日

# はじめに

---

三愛オブリグループは、人材を最大の経営資本と捉え、「人財力」を高めることが、企業価値の最大化・永続的な発展に繋がると考えています。

誠実・実直・信頼が織りなす従業員の安心感と当社グループの事業戦略が生み出す安心感をすべての土台とし、人々の生活と産業を支えるパートナーであり続けます。

以上を踏まえ、人的資本経営を当社グループの経営課題の一つと位置付け、『人的資本経営に関する基本的な考え方』を示します。

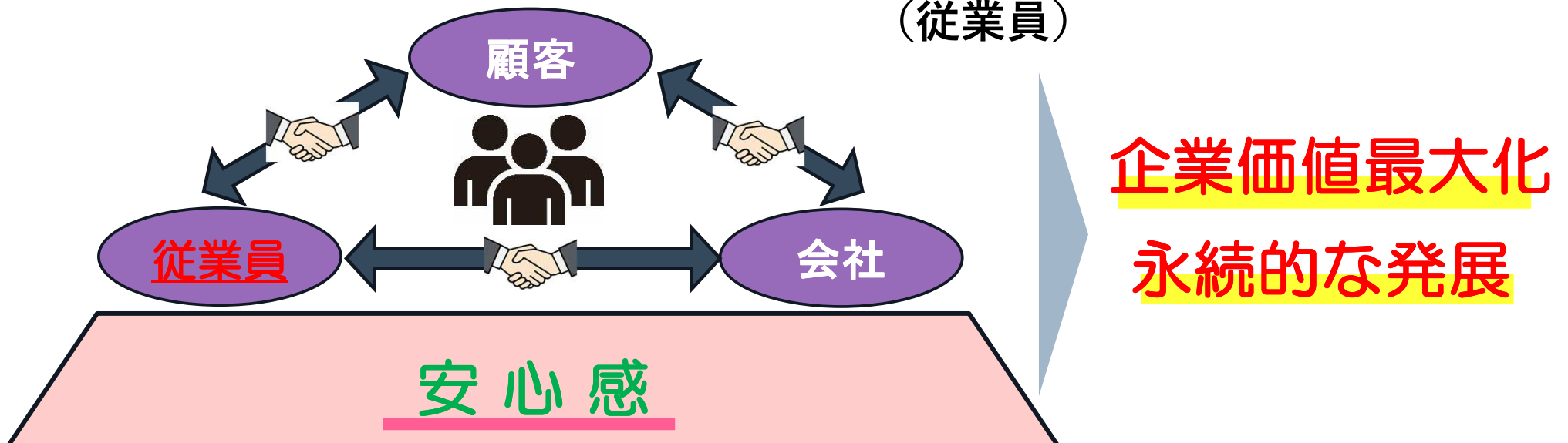
# 当社の使命と人的資本

人々の生活と産業を支えるパートナーとなる

< 中期経営計画 >

低炭素・循環型社会に対応した  
事業ポートフォリオへの進化

○すべては安心感の土台の元で成り立つ = 「人」こそが最大の経営資本  
(従業員)



# 人的資本経営の現状・課題認識

## 現 状

### <強み>

- ・ 経営理念の浸透
- ・ 誠実・実直・信頼
- ・ 専門性：高

### <弱み>

- ・ セクショナリズム
- ・ 業務の属人化
- ・ 保守的な風土

## 課 題（目指す姿）

- ・ 人事データドリブン  
(データに基づく意思決定)
- ・ 適材適所
- ・ ジョブローテーションの活性化
- ・ 労働生産性の向上
- ・ 挑戦的な組織風土  
の醸成
- ・ 開示情報の充実

# 経営を支える人財戦略

## 人財戦略

価値創造と成長に向け  
前進し続ける自律した  
「個」の集団

## 「個」の目指す姿

～自ら学び、自ら考え、自ら行動を起こす見識のある人財～  
三愛精神のもと多様性を活かし、環境の変化に迅速に順応する

マインド

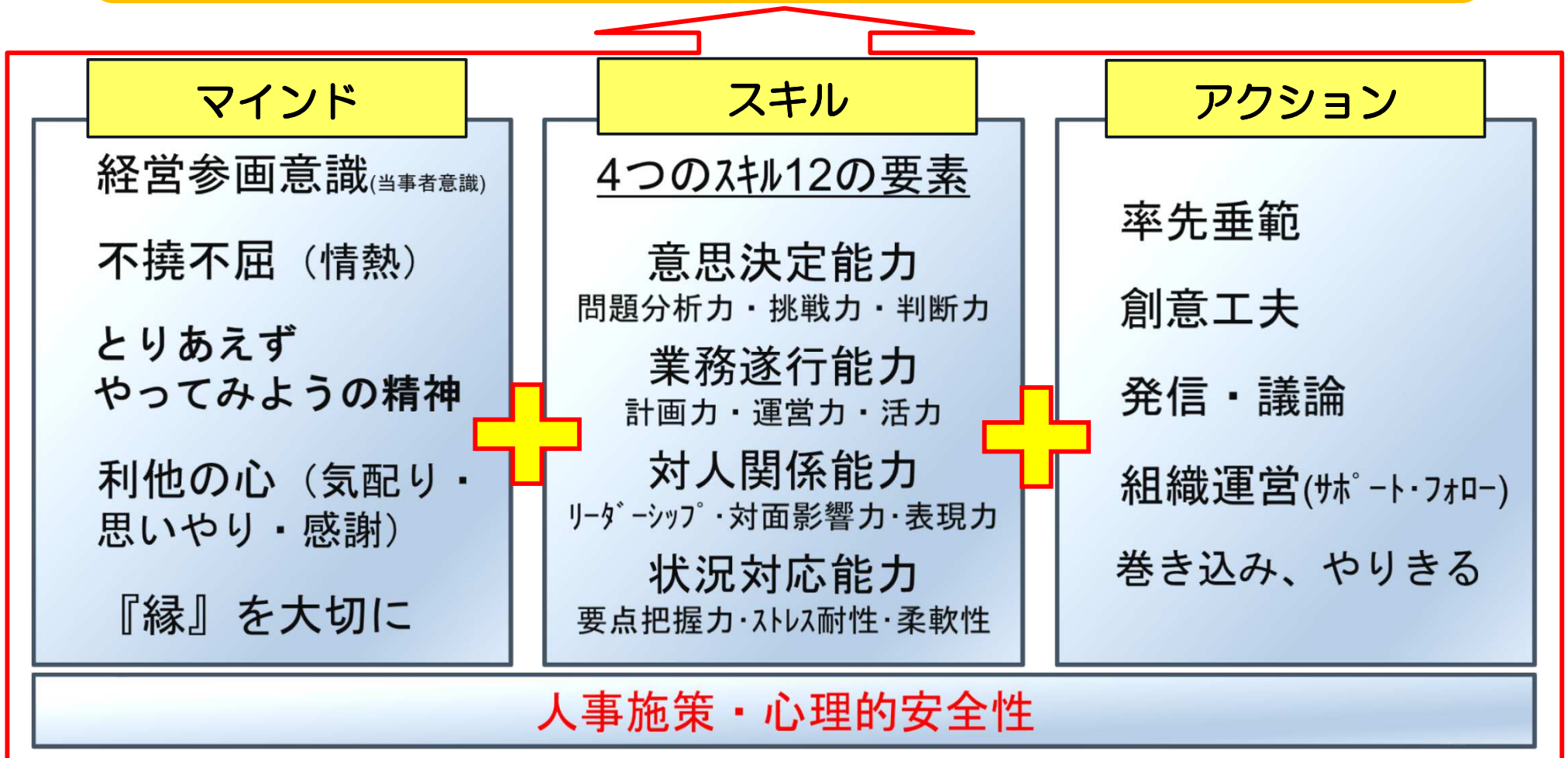
スキル

アクション

# 経営を支える人財戦略

## 「個」の目指す姿

～自ら学び、自ら考え、自ら行動を起こす見識のある人財～  
 三愛精神のもと多様性を活かし、環境の変化に迅速に順応する



# 人財戦略に係る主な施策

～すべてに安心感を～

## 戦略人事の推進

- ・ 各部門との定期的なミーティングと戦略/人員ニーズ把握
- ・ 人事面談の活性化・人事関連データの管理/分析/活用
- ・ キャリアパス制度の確立/運用・適材適所の人員配置

## ダイバーシティ&インクルージョン

- ・ シニア社員の活躍推進（各種制度の見直し）
- ・ 女性活躍推進（採用比率/管理職比率向上）
- ・ 障がい者雇用を含めた新卒/キャリア採用の強化
- ・ カムバック制度の導入

## 組織風土の醸成

- ・ エンゲージメントサーベイの実施/分析
- ・ 従業員向け表彰制度の検討/実施
- ・ 管理職ミーティング/グループ会社役員向け研修会の実施

## 教育・研修の充実

- ・ DX教育・ベテラン社員向けリカレント教育
- ・ 公募型/選択型研修の拡充・階層別研修の強化
- ・ 職能要件の制定及び資格取得支援制度の見直し

## ワークライフ バランス

- ・ 福利厚生制度の充実・健康経営の推進
- ・ 柔軟な働き方
- ・ 各種休暇/休業制度の取得率向上