

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きがいを高める取り組み

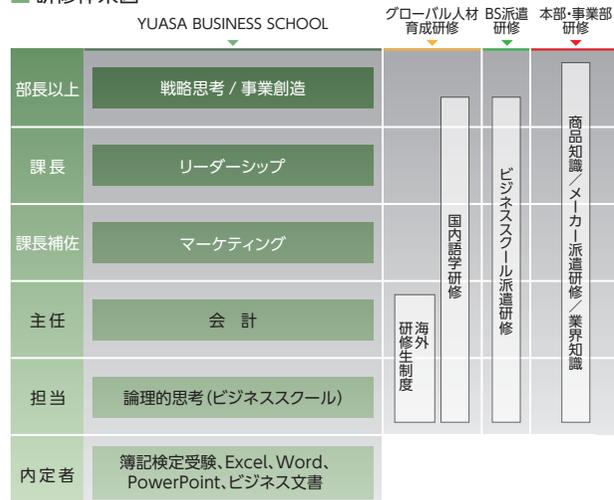
当社グループでは、持続可能な成長を続けるため、「チャレンジ」「総合力」「コミュニケーション」をキーワードに、企業風土改革を推進しています。社員一人ひとりが働きがいをもち成長できるよう、活動の成果に対しては成果配分を徹底し、社員の貢献に応えます。

▶ 研修制度

各階層別に求められるスキルに応じた集合研修を定期的に実施しています。

- 階層別集合
(研修内容) 論理的思考力、営業力、会計、マーケティング、戦略構築など
- 次期マネジメント人材育成研修
- ビジネススクールへの派遣研修
- 語学研修
社員の語学力を強化し、グローバルな人材の育成を図るため、英会話講師の個人レッスンや通信教育による個人学習を社員に提供しています。
- 海外研修生制度

■ 研修体系図



▶ チャレンジ評価制度

挑戦する企業風土の醸成に向けて、各種チャレンジ評価制度を導入しています。

チャレンジ加点

収益の拡大や費用の減少、従前にはない仕組みや制度、機能を生み出すための新たな取り組みに対し、人事評価上で加点する制度です。

チャレンジキャリア制度

新しい領域にチャレンジする風土の醸成のため、社員自らがキャリアを選択できる制度です。

- 社内FA制度
自ら本部を跨いで異動希望を出す制度
- 社内公募制度
会社が募集ポジションを開示し、配置を希望する社員が応募する制度
- キャリアパス制度
会社が高成果者に本部を跨がる異動を提示する制度
- 海外駐在員選抜制度
自ら海外への異動を希望する制度

■ 社内公募制度を利用した社員のコメント

- 他部署の業務経験を活かしつつ自部門業務の付加価値を上げられる部分について、非常にやりがいを感じます。
- 新しい視野・視点で業務に携わるとは、今後とても必要になると感じました。

新事業提案制度

新事業提案を行った社員に人事評価上で加点し、社員の提案への動機づけとしています。

募集内容は「新事業」「新機能」「新商品・新市場」のカテゴリーで、当社グループ全社員より募集しています。

■ 新事業提案制度提案件数

| | |
|----------|-----|
| 2019年3月期 | 50件 |
| 2020年3月期 | 60件 |
| 2021年3月期 | 70件 |
| 2022年3月期 | 51件 |

■ 最優秀提案が

2022年4月より事業化!

2021年度
新事業提案
最優秀賞受賞



産業とくらしのネットレンタル事業
「かりねっと」

● 「かりねっと」概要

当社がレンタル会社とパートナーを組み、他業界へ向けたECレンタル事業。ネットで買い物をするかのように、電子決済でレンタルが可能。

■ 事業化に向けての担当者のコメント

各セクションリーダーとプロジェクトチームを組み、チーム一丸となって共有、分析、検討、行動のサイクルを繰り返すことで事業化することができました。

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きがいを高める取り組み

▶ オープンな企業カルチャーの発揮

総合力を発揮させるため、部門横断の闊達なコミュニケーションを更に活発化させ、個々の知識や経験を遺憾なく発揮できる制度として、人事評価上で加点する「他部署貢献加点制度」を設けております。

他部署貢献加点制度

部署を跨いだ貢献が活発に行われる企業風土の醸成のため、他部署貢献の成果に応じ、人事評価上で加点する制度です。サンクスポイントは、他部署へ貢献した社員だけでなく、協力を受けてサンクスポイントを申請した社員にも加点されます。

● 匠ポイント

得意分野を社内公表（登録）することにより加点

● サンクスポイント

部署を横断する貢献に加点

● 成約ポイント

部署横断の協力による成約加点

■ サンクスポイント実績

2021年4月～2022年3月

サンクスポイント申請者：のべ768名

■ グループサンクスポイント制度及びグループ成約ポイント制度の導入

グループ総合力の向上のため、2022年10月よりサンクスポイント制度及び成約ポイント制度をグループ会社全社に導入しております。

▶ 社内コミュニケーション活性化に向けて

組織活性化、及びオープンな企業文化を醸成していくため、社員同士の情報共有を行い、ITツールを活用したコミュニケーションの強化と、業務効率化を推進しています。

社長懇談会

社長自らが出向き、グループ会社も含めた社員とFace to Faceで、当社グループが目指すべき方向性を語るなど、ダイレクトにコミュニケーションを図っています。

社員からの発言が、実際に制度改革へつながるなど、活発な情報交換が行われています。



グループ会社 高千穂での社長懇談会の様子

グループ報『やまずみ』

当社グループではグループ報『やまずみ』を年4回発刊しております。トップメッセージはもとより、当社グループの事業紹介や社員紹介など、多岐にわたる内容で、社内コミュニケーションの一つとして活用されています。



グループ報『やまずみ』

『AIチャットボット』を活用した業務改善

働き方改革の推進に向け、日々の定型的な問い合わせ、及び対応する側双方の業務負担軽減を目的とし、コミュニケーションツール『AIチャットボット』を導入しております。業務時間外や問い合わせ先が不在の場合でも、チャットにより簡単に問い合わせ内容を確認することができるツールとして活用されています。

当社グループ社員専用

「グローイング戦略本部ホームページ」

当社の成長戦略を推進していく中心組織であるグローイング戦略本部では、当社グループ横断で成長戦略事業に関する情報を共有していくため、社員専用ホームページを開設しています。最新情報をいつでも確認することができ、社内でも活用されているサイトです。

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きやすさを高める取り組み

当社グループは、社員の個性と権利を尊重するとともにダイバーシティ経営を実践し、相互信頼と協調の精神に立脚した組織とルールのもとに、起業家精神と革新的な発想を追求し、実践できる職場環境の形成に注力します。

▶ダイバーシティの推進に向けて

当社は「人間尊重」の精神に基づき、社員の個性と権利を尊重し、起業家精神と革新的な発想を重んじて事業活動を継続してまいりました。

今後はこれまで以上に、性別・年齢・国籍・障がいの有無・様々なライフスタイル・価値観等、多様なバックグラウンドを持つ社員が、互いの価値観を尊重し、協力する風土を醸成してまいります。

また、社員一人ひとりの意識・行動変革を促すとともに、社員が働きやすい環境を整え、当社グループ全体でダイバーシティ経営を推進し、企業価値の向上を目指します。

ユアサ商事グループダイバーシティ方針

1. 基盤環境の整備
2. 多様な人材の採用と登用
3. 女性管理職の拡充とキャリアの多様化
4. 障がいをもつ社員の働きやすさ
5. 中高年社員の活躍
6. 育児と仕事の両立支援
7. 介護と仕事の両立支援



ダイバーシティ方針

■ 推移

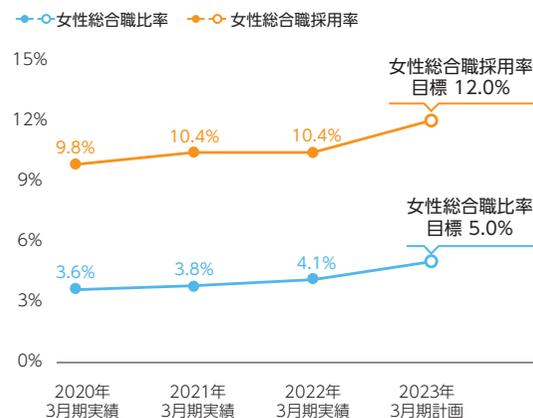
| | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 |
|-----------|----------|----------|----------|
| 女性社員比率※1 | 40.1% | 40.3% | 40.0% |
| 障がい者社員数※2 | 15名 | 16名 | 19名 |
| 女性管理職比率※3 | 1.2% | 1.2% | 1.5% |

※1 単体

※2 障がい者社員数は単体の直接雇用者

※3 女性管理職比率は単体の直接雇用者、契約・嘱託社員含む

■ 中期経営計画「Growing Together 2023」のKPI



ダイバーシティ研修

組織としてダイバーシティ推進・女性活躍推進に取り組むため、部門長向けに、性別を問わず部下の活躍を支援するマネジメント及びキャリア開発支援の考え方を学ぶ外部講師による研修を開催しました。

■ 2021年度実施プログラム



参加部門長人数: のべ19名

職掌転換制度

女性活躍推進を行うため、一般職から総合職への職種転換制度を推進しています。

■ 推移 (単体)

| | 2021年3月 | 2022年3月 | 2023年3月予定 |
|----------------|---------|---------|-----------|
| 特勤職 (転換チャレンジ中) | 4名 | 3名 | 7名 |
| 総合職転換 | 0名 | 1名 | 2名 |

※一般職から総合職への職種転換には2年間のチャレンジ期間 (役職=特勤職) があります。

くるみん認定取得

当社は子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定 (くるみん認定) を2019年から受けています。

今後も社員一人ひとりが仕事と家庭生活をバランスよく充実させることができ、安心して働ける職場環境を整備することで、すべての社員が能力を十分発揮できるよう取り組んでいきます。



■ 次世代育成支援の取り組み (単体の直接雇用者)

| | 育児休業の取得経験者 | 男性社員の育児休業取得者 | 時短勤務社員 | 育児と業務を両立 |
|----------|------------|--------------|--------|----------|
| 2021年3月末 | のべ100名 | 2名 | 31名 | 69名 |
| 2022年3月末 | のべ117名 | 2名 | 35名 | 81名 |

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きやすさを高める取り組み

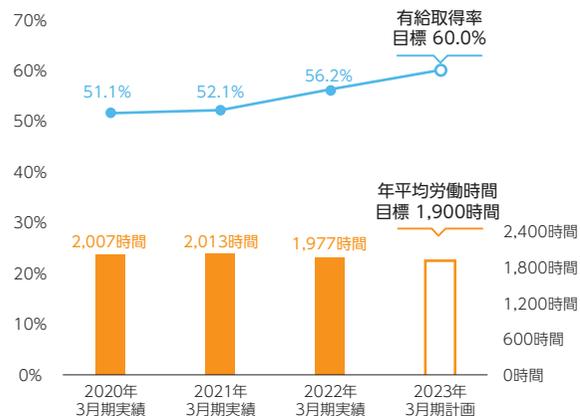
▶ 健康経営の推進に向けて

社員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮するには、社員の安全と心身の健康維持・増進が非常に重要です。当社は持続的な企業価値向上を実現すべく、健康経営を宣言し、取り組んでおります。

■ 労働時間・有給取得率(単体)

| | 年平均労働時間 | 有給取得率 |
|------------|---------|-------|
| 2022年3月期実績 | 1,977時間 | 56.2% |

● 有給取得率(左軸) ■ 年平均労働時間(右軸)



生産性向上の実現と働き方改革の推進

- 平均労働時間を削減中
- 非管理職在社時間推移

■ 出退勤平均時間(単体)

| | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 |
|--------|----------|----------|----------|
| 平均出社時刻 | 8:25 | 8:26 | 8:26 |
| 平均退社時刻 | 18:34 | 18:25 | 18:29 |
| 平均在社時間 | 9:08 | 8:58 | 9:02 |

健康経営優良法人2022に認定

経済産業省が健康経営の普及促進に向けて企画し、特に優良な健康経営を実践している大企業を表彰する制度「健康経営優良法人」に、前年に引き続き4回目の認定を受けました。



■ 健康経営への取り組み(2022年3月期)

| | |
|--------------|-------|
| 定期健康診断受診率 | 100% |
| 健康管理アプリへの登録率 | 95.4% |
| ストレスチェック受診率 | 100% |

健康管理アプリ 健康ポイントプログラム

ユアサ健康保険組合に加入するグループ社員は、健康管理アプリが利用できます。

日々の健康管理によりポイントが貯まり、貯まったポイントは好きな商品と交換ができます。

■ ポイント付与項目

- ・1日6,000歩達成
- ・体重記録
- ・健康診断の受診
- ・1年以上禁煙している
- ・生活習慣チャレンジなど



■ ワーキングイベント

実施：2021年5月(第5回)
参加者：82チーム(502名)



▶ 人権の尊重について

人権方針について

当社グループの事業活動において、人権の尊重は重要な要素の一つであり、2021年10月に発表したサステナビリティ宣言を踏まえ、「ユアサ商事グループ人権方針」を策定いたしました。

当社グループ会社のすべての役員と社員は、事業活動全般にわたって、本人権方針を実践してまいります。また、サプライヤーをはじめとするビジネスパートナー様に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めてまいります。

ユアサ商事グループ人権方針

1. 人権デュー・デリジェンスの実施
2. 救済措置
3. 教育
4. 情報開示
5. ステークホルダーとの対話
6. 推進体制



人権方針

■ 倫理・コンプライアンスハンドブック

全社員へ配付しています。



ユアサ労働組合について

ユアサ商事とユアサ労働組合とは、相互に対等な立場に立ち、公正な理解と信頼に基づき、企業の健全な発展と社員の労働条件並びに労働環境の改善を図ることを目的として、労働協約を締結しています。