

人材を活かす 組織づくり



企業理念「人間尊重」の実践に向けて

ユアサ商事は、社員の個性と権利を尊重するとともに、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。社員は、各自の目標と責任を明確にし、成果を追求するとともに、事業活動において創造性を発揮することによって経営を分担します。会社は、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。

社員の働きがいを高める取組み



チャレンジ評価制度

当社では、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。

- 1. 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、機能を生み出すことを目指した新たな取組みに対し、人事評価上で加点。
- 2. 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以下の制度を導入、人事評価上で加点。

【制度内容】 **社内FA制度** **社内公募制度** **キャリアパス制度** **海外駐在選抜制度**
- 3. 他部署貢献加点**

部署をまたいだ貢献が活発に行われる企業風土の醸成のため、3つのポイントによる他部署貢献の成果に応じ、人事評価上で加点。

【内容】 **① 匠ポイント** **② サンクスポイント** **③ 成約ポイント**
- 4. 新事業提案加点**

当社グループの新事業提案制度において、提案を行った社員に人事評価上で加点。

新事業提案制度提案件数	件数
2019年3月期	50件
2020年3月期	60件
2021年3月期	70件

最終選考会の様子 
- 5. M&A提案加点**

M&A案件の提案をした社員に人事評価上で加点。
- 6. 資格取得チャレンジ加点 (一般職のみ)**

簿記などの資格取得を目指す社員への学習教材や受験料補助に加え、資格取得した社員に人事評価上で加点。

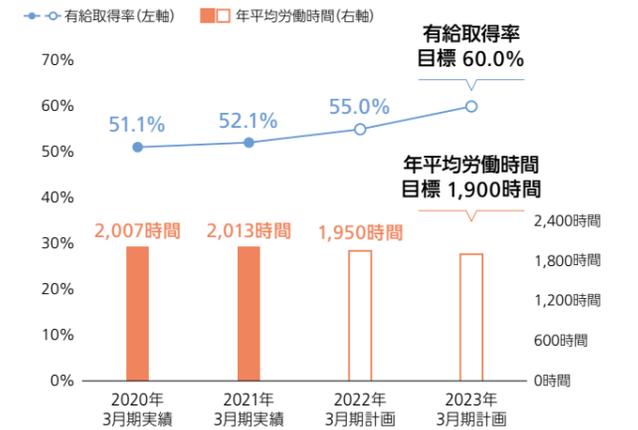
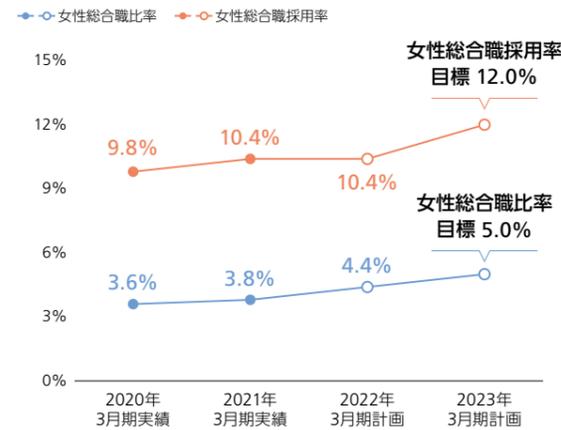
社員の労働市場における価値向上と企業への貢献を目指した研修制度

- 階層別集合研修 (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 ● 語学研修と海外研修生制度

社員の働きやすさを高める取組み



中期経営計画「Growing Together 2023」のKPI



ダイバーシティの促進

- 推移

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
女性社員比率	38.4%	40.1%	40.3%
障がい者社員数	15名	15名	16名

次世代育成支援の取組み (2021年3月末現在)

育児休業の取得経験者	のべ100名
男性社員の育児休業取得者	2019年度3名、2020年度2名、2021年度2名(8月末現在)
時短勤務社員	31名
小学生以下の子どもの育児と業務を両立する女性社員	69名

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

	2019年6月	2020年6月	2021年6月
平均出社時刻	8:23	8:24	8:25
平均退社時刻	18:36	18:18	18:25
平均在社時間 (休憩除く)	9:12	8:53	9:00

TOPICS

健康経営 「健康経営優良法人2021」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、特に優れた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3回目の認定を受けました。引き続き会社と社員、健康保険組合が協力し、一層の健康保持・増進に取り組めます。



2021年3月期に開始した主な取組み
1. 就業時間中の禁煙 義務化
2. 女性新入社員への女性に関する健康セミナー開催

健康経営 (株)サンエイが横浜健康経営認証クラスAに認証

健康経営への取組みはグループ会社にも広がり、2021年3月、(株)サンエイは横浜健康経営認証クラスAに認証されました。クラスはAからAAAの三段階で、(株)サンエイでは今後、社員の健康課題を適正に把握し、その課題に即した対策が求められるクラスAA評価取得を目指し、社員が健康で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

働きやすい職場づくり 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。

