

## 人的資本の取り組み

### 多様な人財が活躍できる 環境、体制づくりへの 取り組み



取締役常務執行役員 総務人事本部長兼人事部長兼内部統制担当

紫藤 竜二

#### 人的資本経営に関する取り組みについて、力を入れていること

当社は、企業が継続して成長するためには、「従業員」が最も重要な資本であると考え、従業員エンゲージメントの向上、健康経営の推進、そしてダイバーシティの推進に注力しています。

従業員エンゲージメント向上のため、評価後の適切なフィードバックの提供や、マネジメント層への360度評価の導入など、毎年様々な制度改善を行っています。特にマネジメント層にエンゲージメントの重要性を理解させ、積極的な行動を促す体制づくりに力を入れています。現在、タレントマネジメントシステムの導入を進めており、従業員が自身の能力を最大限に発揮できる仕組みと環境を構築し、活躍できる人財の育成に取り組んでいます。

健康経営の推進においては、健康経営を戦略的な施策と位置づけ、「健康経営宣言」と「戦略マップ」を策定・公表し、全社で健康問題の改善に取り組んでいます。

健康診断やストレスチェックなどの受診率向上、運動習慣や禁煙などによる生活習慣病の予防への取り組み、時間外労働の削減や有給休暇の取得率向上などを通じて、従業員の心身の健康維持・増進に努めています。

ダイバーシティの推進については、2023年9月に「ダイバーシティ推進室」を設置しました。女性従業員の就業継続を支援する職場環境の整備や、育児・介護における両立支援制度の充実、障がい者雇用の促進、定年後の再雇用制度の運営など、多様な背景を持つ従業員が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

#### 人財の確保と育成に向けた現状とのギャップの把握と具体策

多くの業界で人手不足が深刻化している中、当社でも人財の確保は重要な課題となっています。当社の平均年齢は現在40歳を超えており、従業員のパフォーマンスの低下や健康問題への対応が必要です。若い世代の定着と、経験を積んだ従業員が長く活躍できるよう、健康診断に異常があった方の二次健診の受診勧奨強化や、「コジマウォーキングイベント」の開催など、従業員が主体的に取り組める環境を提供しています。

定年再雇用制度では、ジョブ型の選択コースを設け、従

業員が得意分野で活躍できる機会を提供しています。また、目標成果管理に基づく評価と給与の連動により、仕事へのモチベーションを高めています。

若手社員の育成では、幹部候補者を育成するTOP GUNプロジェクトを展開しています。TOP GUNプロジェクトとは、2年の期間で、能力開発研修の受講機会や社内プロジェクトへの参画機会、異動による成長機会を提供し、様々な体験と人脈形成を通じ、早期に店長を目指す人材育成プログラムです。お客様のニーズが多様化する中で、お客様に支持され愛されるコジマであり続けるためには、世の中の変化に柔軟かつスピーディーに対応できる「次世代を担う若手リーダー」の育成が不可欠であり、それを実現させるためには社員のキャリアを考慮した中長期的、かつ計画的な能力開発が必要であると考えています。

また、私自身が新卒採用の最終面接官を務めたり、新入社員研修や2年目社員研修に関わることで、常に若手社員の動向や何を求めているかを直接把握し、環境整備や外部への情報発信に努めています。

#### 従業員が自身の成長や働きがいを感じられるための研修やリスクリングへの取り組み

従業員教育の充実は、人的資本経営において極めて重要であると考えています。当社では、従業員のスキル向上と継続的な成長をサポートするために、理念研修や各階層に応じた研修、幹部候補者育成のための選抜研修、自己啓発のためのeラーニング、家電製品アドバイザー資格やリテールマーケティング(販売士)資格の取得支援を行っています。自所属内での成長にとまらないためにも、成果を上げることにも更なる研修等の機会を活用していただき、より広い視野で挑戦してみたいと思うきっかけにしてもらいたいと思っています。

また、当社には、本人がやりたい仕事や部署を希望する「ポストチャレンジ制度」があります。

「個人のチャレンジを応援する」という企業風土がないと、従業員の成長角度が上がらず、大きなやりがいや成長実感を持ってないと感じています。私自身も営業の現場を長く経験した後、管理部門へと横断する中で、中長期的に見ても、従業員が様々なチャレンジを繰り返しながら長く活

躍してくれることが会社にとってもプラスになると感じています。部署の垣根を越えた人事異動をやすくすることで、結果的に全社の人財力向上や、適材適所の実現も可能になり、会社全体の組織力を高めることにもつなげたいと考えています。

#### 女性活躍推進、中途採用の従業員に関わる取り組みなど、様々なバックグラウンドの従業員が肩を並べて働くための、働きやすさの向上に向けた職場環境の整備

これまで、健康経営優良法人やプラチナくるみん、えるぼしなどの認定を取得する過程で、店長をはじめとする管理職者層に対して、なぜこれをやるのかを理解・浸透させ、押し進めるために、何度も説明会で話をする中で、理解も深まり、働きやすい環境を少しずつ形成できてきたと実感しています。

現在、「女性活躍」、「育児・介護等の両立支援」、「ライフステージに合わせた活躍の場の拡大を図る」など、多様な人財が活躍する場の実現を目指す中で、専門知識や経験の豊富な従業員、または保健師などが対応する相談窓口を設置することで、従業員が安心できる環境を整えています。

男性が多い職場環境であることから、従来型の健康管理やメンタルヘルス対策だけでなく、女性のライフイベントに応じた支援策は、まだまだ必要だと感じています。

当社における女性正社員の割合が14.5%と少ない現状を踏まえ、当面は、2030年の目標として女性正社員の割合25%、女性管理職者の割合15%を中期的な目標と掲げました。女性管理職比率においては、年々増加傾向にありますので、引き続きワークライフバランスを実現しながら、活躍できる人財の育成等に取り組んでいきます。