

# 「ダイバーシティ&インクルージョン」にかかる考え方にもとづく人材育成方針

## 人材育成方針

当社は、性別・年齢・国籍・人種・宗教・学歴等に関わらず、多様な人材が活躍できる環境を整えることが重要と考えております。特に女性・外国人の積極的な採用・管理職への登用を進め、中途採用者の管理職への登用等においても制限は設けず、多様な人材の確保・育成に取り組んでまいります。また、当社では社員一人ひとりが健康で生き活きと働き、地域の発展に貢献していくため、「健康経営宣言」を行い健康経営体制を構築しております。

### 採用について

- 性別・年齢・国籍を問わず採用をします。
- 退職者のカムバック採用を含めた中途採用による多様性確保をすすめてまいります。
- 今後のインバウンド対応、地域の観光客の受入れ体制に資するため、積極的な外国人採用をすすめてまいります。



### 育成について

- 従業員のスキルアップを最重視し、OJTに加えOff-JT、自己啓発への投資をすすめます。
- 特に管理職における研修強化を実施することで、リーダー人材の育成をすすめます。

### 環境整備について

- 健康優良法人への登録をすすめます。
- ESアンケート調査を毎年実施しています。ESチームによる提案は、取締役会に直接報告をすることで経営陣が一体となった職場環境整備につとめてまいります。
- 女性特有の健康関連課題への対応を強化します。
- 経営陣による、女性・外国人の活躍を支援することで不安の軽減につとめます。

### 登用について

- 多様性の確保を目的とし、特に現在少数である女性の管理職登用をすすめます。具体的には、男性管理職への意識改革研修の実施、登用試験における自主申告から推薦制も取り入れ、女性特有の事情で申告を行わない人材の積極登用をすすめます。
- 若手人材へのリーダーシップ研修を実施し、管理職への積極的な登用をすすめます。
- 外部の登用試験を導入し、公平性を確保しております。

### キャリアプランについて

- 当社は職能給制度を導入しております。
- 各等級で必要なスキルは常時見直しを行うことで、時代に即したスキル確保につとめてまいります。

### キャリアパスの発達

3~4等級  
基礎能力の習得  
複数職務の経験



5等級~6等級  
専門性の確保  
マネジメントスキルの習得

7等級  
幅広い視野  
高いマネジメントスキルと  
事業創出力

8等級~  
経営管理  
全社的なマネジメントスキル