

より快適できれいな暮らしに貢献したい

だからタカラは人財を大切にします

イノベーションを起こす人財・イノベーションを生み出す組織を実現し、
選ばれ続ける会社を目指す。



管理本部 人事部
マネージャー
笠原 直樹

国内の人口減少や経済の急速なグローバル化、デジタル技術の目覚ましい進歩など、企業を取り巻く環境はここ数年で大きく変化しています。社員それぞれの働き方や価値観の多様化も進む中で、当社にも従来の考えにとらわれない新しい人事制度が必要になっていました。会社の成長は社員の成長があってこそ実現します。これからも収益力を高め、持続的な成長を続けるためには、社員が当社で働いてよかったと思える制度、そんな社員の成長を支える制度、また、新たな人に当社を選んでもらえる制度が必要だと考え、過去に例を見ない抜本的な改革を行いました。当社が目指す“ホーローと共に光り輝く企業”の中で働く社員がもっと生き生きと仕事ができるようになってほしい。今回の新たな人事制度はそのような思いが込められたものとなっています。

■人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針

・多様性の確保

今後、新たな事業領域への挑戦や海外進出を本格的に行っていくにあたり、多様性の確保は欠かせません。多様な人財が集まり活躍できる環境を作ること、イノベーションに繋がると考えています。女性管理職やキャリア採用管理職の登用・育成、障がい者雇用の促進など、多様性確保のための各指標を設定し、継続的に推進しています。また、多様な人財をマネジメントする管理職に対して、ハラスメントやアンコンシャスバイアスなどの研修を実施することで多様性を活かす組織・環境づくりを進めてまいります。

・人財育成の強化

新人事制度では、全社共通の求める人財像として「チャレンジ人財」「育成／成長人財」「自律自走人財」の3つを人財ポリシーとして掲げ、それを基に人財育成体系を再構築しています。

■社内環境整備に関する方針

・働きやすい環境づくり

2024年度からの新人事制度では、専門職コースの新設、勤務地区分を選ぶコース設定など、多様な価値観やライフスタイルに合わせた制度を構築しています。また、男性の育児参加を促す施策として、子どもが生まれる従業員だけでなく、組織の長である管理職に向けても育休研修を実施しました。育児をする社員への理解を深めることで、当連結会計年度においては79.1%の男性社員が育休休暇を取得しました。今後も、社員一人一人が働きやすい環境を整備してまいります。

選ばれ続ける会社、Takara standard を目指す



2024年4月～ 新人事制度の導入

■制度改革の背景

「中期経営計画2023」の基本戦略の一つとして「ワークスタイル変革」を掲げ、組織風土改革や多様な働き方を実現する働き方改革など、さまざまな取り組みを行ってきました。これらに加え、これからさらに働き方や人財、社員の価値観が多様化することが見込まれる10年後、20年後の未来を見据えて、従来の考え方に捉われない新しい人事制度をスタートしました。

社員のチャレンジを公正に評価する体制を築くことで社員のエンゲージメントを高め、社員の発展と会社の発展の両方を実現し、タカラスタンダードとしてさらなる成長を追求するための人財基盤、組織基盤の強化を目指します。

■慣習的な年功序列の廃止による若手社員の早期登用

若手社員の早期登用を図るため、昇格の条件を明確化。各等級で求められる能力を養っていけば、年次に関わらずキャリアアップができるようになりました。昇格要件に働き方やチームマネジメントについての項目を設定したことに加え、チャレンジ度も評価の指標となるので、社員の挑戦する姿勢を評価し、応援する仕組みとなっています。

現在最年少の支店長は40代ですが、昇格要件を満たせば最短で20代の支店長が誕生する可能性もあります。

■多様な働き方を実現するため、キャリアコースを再設定

従来の「エリア総合職」「一般職」を廃止し、「総合職」に統合。総合職の中に転勤範囲の区分を3つ設け(全国型／エリア限定A型／エリア限定L型)、キャリアと転勤の範囲を分離し、全員が同じ等級要件の下で、公平にキャリアアップできる制度となっています。5年ごとにキャリアコースを選択しなおすことができるので、自身のライフプランに合わせた働き方を選択できるようになりました。例えば、当社では約800名のショールームアドバイザーが正社員として働いていますが、地域密着で働きたいという選択だけでなく、将来的には経験を生かして全く別の職種にキャリアチェンジすることも可能になっています。

また、手挙げ式の研修の拡充、社外交流型研修への派遣、社内公募制度の促進などにより、社員自らによる自律的なキャリア構築の実現を目指しています。

その他、定年後の多様な働き方と賃金バランスの実現を目指す「ネクストキャリア制度」や、上司、同僚、部下といった全方向の関係者による評価のフィードバックをすることで、自らの行動変容を促す「360度評価」、退職した社員を再び雇用する「アルムナイ採用(カムバック採用)」の運用を開始しています。タカラスタンダードは、社員のエンゲージメントを高めることにより、さらなる成長と企業価値の向上を図り、より豊かな社会の実現を目指してまいります。

Change for the “Next Standard”

企業理念 3つの “Standard”		
Living Standard (住生活水準) / Ethical Standard (倫理規範) / Quality Standard (品質基準)		
NEW 人財ポリシー	①チャレンジ人財	②育成／成長人財
NEW 等級制度	NEW 評価制度	NEW 賃金制度
人財ポリシーを等級要件に反映し、キャリアパスを明確に設定	等級要件と評価項目をリンクさせ、簡潔な評価ルールを設定	等級・評価制度の連動した処遇でメリハリのある賃金を設定

制度改革の主なポイント

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 【1】等級制度 【2】働き方改訂 【3】評価制度 【4】ネクストキャリア制度 【5】採用強化 【6】社会貢献活動 | <ul style="list-style-type: none"> 「年功序列の排除」「等級要件の再設定」「役職の廃止」 「総合職への統合」「勤務地区分の設定」「専門職コースの設定」 「評価方法の刷新」「自己評価制度」「多面(360度)評価の導入」 定年後の多様な働き方と賃金バランスの実現 「リファラル採用」「アルムナイ採用(カムバック採用)」 「ボランティア休暇」「ドナー休暇」 |
|---|--|

事業ハイライト 人的資本への投資

人的資本戦略 実績 開示データ集

分類	項目	2021	2022	2023	2026目標	取り組み内容
働きがい (やりがい+働きやすさ)  	従業員満足度	73.7%		75.2%	77.0%	働きがい高めることで、従業員満足度（「タカラで働いていて良かった」のポジティブ回答率）が2026年度77%を目指す。
	自己都合離職率	3.9%	3.6%	4.7%	3.3%	
	一人あたりの研修費用		19,472円	28,643円	30,000円	次世代経営リーダー、DX人財、グローバル人財など、中長期の経営戦略に沿った人財開発を強化。
	一人あたりの研修時間		14時間	19時間	25時間	
	男性育休取得率	45.0%	70.2%	79.1%	100.0%	2023年度より、育休研修導入。子供が生まれる従業員だけでなく、管理職約500名が研修を受講することで、育休取得への理解を促すと同時に取得しやすい環境整備を図り、男性育休取得率100%を目指す。
	平均時間外	14.6時間	13.6時間	10.3時間	10.0時間	働き方改革として、最終退社時間を設定することで、従業員に時間を意識した働き方と生産性向上を促す。 2023年度は最終退社時間を20時⇒19時半に前倒し。
	有休取得率	56.6%	67.8%	71.1%	75.0%	月イチ有休取得促進、アニバーサリー休暇、ヘルスケア休暇など、有休が取得しやすい環境づくり、計画的な有休取得を促進することで、2026年度75%を目指す。
	労災件数	18件	19件	24件		生産部門においては、全工場毎月2時間操業を止め、工場で働く従業員全員で安全の事を考える時間を設けることで、安全が最優先されるという意識付けを行っている。
	職場問題・ハラスメント相談件数	18件	60件	64件		2022年度より、外部窓口設置・ポスター掲示により相談しやすい環境を整備したことで相談件数が増加。 問題が大きくなる前に表面化させ、早期解決を目指すとともに全社員への教育、管理職へのハラスメント教育を強化。
	ストレスチェック実施率	96.0%	96.2%	95.0%		2022年度から、高ストレス職場の管理監督職向けに研修を実施し、職場改善をサポート。 また、高ストレスはハラスメントも関わってくるため、ストレスチェックと併せてハラスメントチェックを同時に実施している。
多様な人財の活躍 	男女賃金格差（全労働者）	64.4%	65.0%	66.8%	70.0%	等級や役割における男女間賃金格差はないが、勤続年数の差によって差異が生じる状況が発生。女性が長く働ける環境の整備、女性のキャリアアップ支援を行うことで、賃金格差を解消していく。2024年度からの新人事制度では「総合職」「一般職」の区分がなくなり、能力ある女性がキャリアアップしやすくなる。 ※参考：男女賃金格差の職位別詳細／管理職:89.5%、監督職:79.4%、社員:79.3%、契約社員:79.4%
	女性取締役数	0人	0人	1人		2024年7月から2名体制となり、女性取締役比率は22%。
	女性管理職割合	2.5%	3.6%	5.2%	10.0%	次期管理職候補である女性従業員に対しての研修実施、計画的な育成と積極登用を行うことで、2026年度は女性管理職割合10%を目指す。
	キャリア採用管理職割合	9.9%	11.3%	11.8%	15.0%	採用区分に関わらず能力のある社員を管理職に登用。また、管理職のキャリア採用も積極的に行っていく。
	キャリア採用比率	40.5%	41.4%	42.6%		採用段階から、性別・年齢・国籍・価値観・障がいの有無などに関わらず、多様な人財を採用することで、組織に多様性を持たせ、イノベーション創出や組織活性化を図っていく。
	新卒女性採用比率	39.7%	43.3%	39.0%	50.0%	
	障がい者雇用率	2.2%	2.4%	2.5%	2.8%	

人的資本への投資：2030年度ビジョン

多様な「個」の発揮による
企業価値の最大化

個を伸ばす、個を生かす、個を尊重する。
選ばれ続ける会社、Takara standardへ

人的資本への投資：3年間の取り組み

①人財の流動化

【経営リーダー人財育成】
20代、30代からの経営人財選抜、リーダーシップ開発を行い、次世代リーダーとしての潜在能力が高い若手社員の早期選抜を図ります。

【ジョブローテーション促進】
さまざまな経験で「個」を伸ばし、さまざまな環境で「個」を発揮し、多様な「個」の掛け合わせによる組織開発を行います。

【社内公募】
自律的なキャリア形成による「働きがいの創出」と人財の育成を図ります。

②研修の充実

【DX人財育成】
DX人財育成と全社員のデジタルリテラシー向上により、デジタル投資効果を最大限に高めていきます。

【研修プログラムの充実】
「タカラスタンダードはヒトを育てる会社」と社員が実感できる研修プログラムを充実させ、キャリア志向や成長意欲に応じたメリハリのある研修制度を実現していきます。

【イノベーション人財育成・組織開発】
専門性の高いプロフェッショナル人財を採用・育成し、プロフェッショナルな人財同士の多様な組み合わせにより、イノベーションを生み出す組織開発を行います。

③ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

【多様性を認め合う企業風土醸成】
DE&I研修により、多様な人財が「違い」を尊重し、多様な「個」を発揮できる企業風土を目指します。

【女性活躍推進】
キャリア志向が高い女性の積極的な育成と登用を図り、全ての女性社員が安心して働き続けられる環境を整備します。

【キャリア採用の推進】
他社経験を生かした、社内にはない発想や価値の創出を期待するとともに、キャリア採用者の管理職登用を図ります。