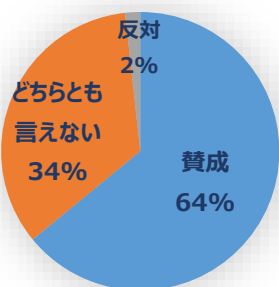


ワーキンググループ 活動報告

従業員アンケート・インタビュー結果（一部抜粋）

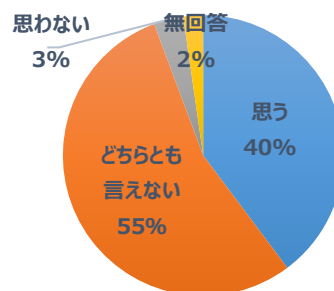
60 歳からの評価制度を導入することについて

（いつまでも活き活き働く WG）



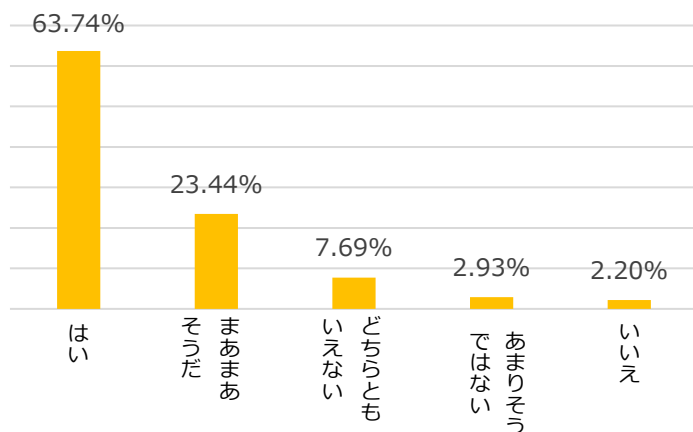
エキスパート制度を見直すべきだと思いますか

（いつまでも活き活き働く WG）



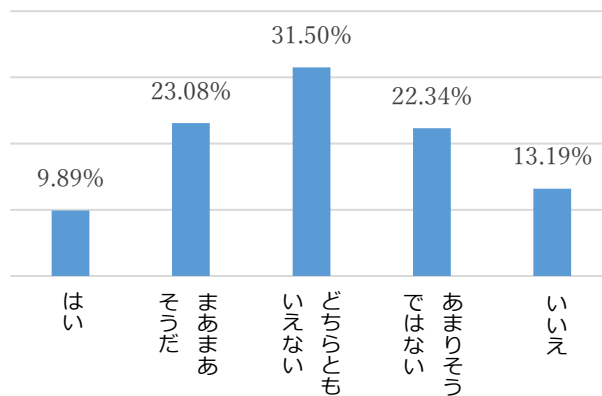
人事評価について上司との面談がある

（正しい評価 WG）



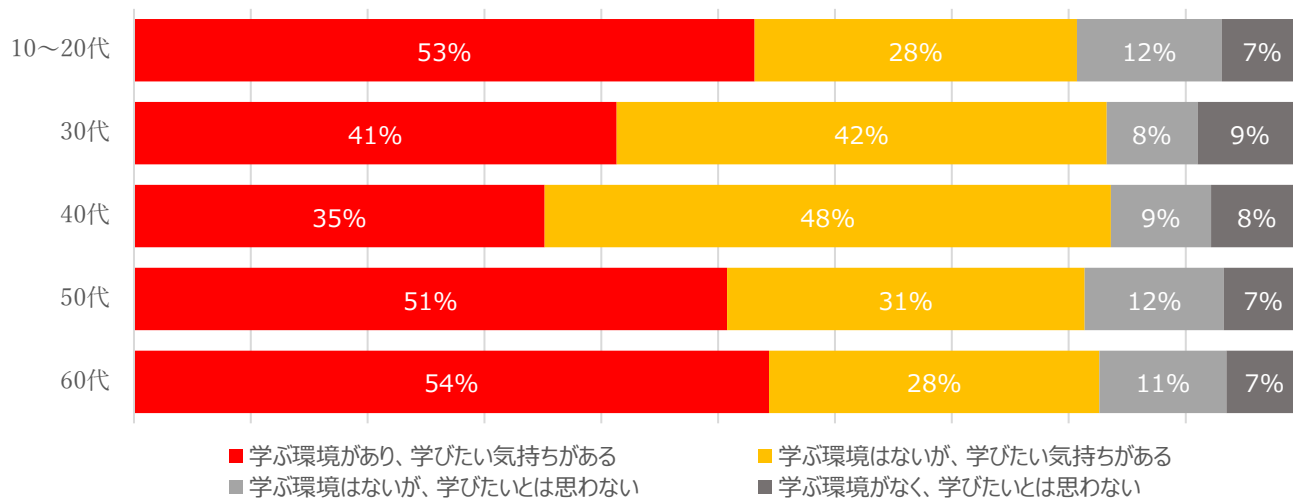
上司との面談は形骸化している

（正しい評価 WG）



年代×学びの実情

（新たに学び成長 WG）



具体的検討内容

いつまでも活き活き働く ワーキンググループ

- 60 歳以降の正社員に関する評価制度の必要性
人事制度改訂および説明会の実施
・給与水準の引き上げ ・評価制度導入 ・退職金ポイントの見直し ・働き方選択制導入
- エキスパート制度見直しの必要性
所管部署によるエキスパート制度の見直し検討開始
- 世代間のコミュニケーション不足によるモチベーションの低下対策
スタンディングミーティング導入検討
シニア社員の各種プロジェクト等への積極的な参加推進

正しい評価 ワーキンググループ

- 上司による面談の質の向上・標準化の必要性
面談の進め方、具体的な会話例を提示するための「面談ガイドライン」および
評価にあたっての心構えや制度の目的を理解するための「人事評価ガイド」を作成
- 管理職の人事評価制度に関する理解の促進
人事評価制度、面談の重要性・進め方・ガイドライン等の説明会を実施
・部下とのこれまでの面談の見直し ・人権に係る質問項目等の認識の更新
・コミュニケーションの重要性の再確認 ・人事評価制度に関する上司が抱える悩みの共有

働き方を変える ワーキンググループ

- 当社グループの人財・当社グループを選んでいただける人財はどのような働き方を求めているのかを議論
以下 4 テーマについて検討
・ドレスコードフリー ・他部署の業務研修、応援 ・育児短時間勤務 期間延長 ・テレワーク
- 従業員 1 人ひとりの意識改革、前向きな生産性向上への取り組み姿勢、業務プロセス見直しの必要性
- 全従業員への公平性

前を向いた考勤 ワーキンググループ

- 今日を超える明日の自分を目指す施策検討
・ 1 on 1 ミーティングの導入 ・新たな資格制度、学習補助金制度の導入
- 自己肯定感の向上を促す施策検討
・ NTS 版前向き考勤ワードの導入 ・前考文庫の新設
- 心身の健全化を図る施策検討
・健康診断結果を受けた生活習慣の改善 ・ラウンドリフレッシュ



人を育てる ワーキンググループ

- 研修の対象外となっている従業員への研修、フォロー体制の構築
非正規従業員研修、ベテラン層研修等の新設検討
- 拠点ごとのばらつきがある教育内容の統一
- 自発的な成長、競争意識を促すジョブローテーション制度
リーダー研修の拡大、新ジョブローテーションの提案、デジタル人財研修等
- ミスマッチを起こさない、万一起きたときにリカバリーのできる配属制度の構築
- モチベーション低下に起因する退職の防止策

新たに学び成長 ワーキンググループ

- 意欲の底上げおよび意欲を行動に移すための働きかけを検討
- アントレプレナーシップの醸成
未来の経営者候補育成・両利きの経営実現のための「探索力」強化
- 就業時間内の学び
学習の習慣化・誰しものが学びに取り組みやすい環境づくり