

2025年1月23日

人事制度の改定について

社員の自律的なキャリア形成を後押しする制度や選択定年制を導入

静岡ガス株式会社（代表取締役 社長執行役員 松本尚武）は2025年1月から、人事制度の一部を改定し、運用を開始しました。

当社グループは「静岡ガスグループ2030年ビジョン^{*1}」実現に向け、企業活動の原動力である人材の育成において、社員の在りたい姿を「社員一人ひとりが個性や能力を活かして自分らしく輝き、多様な個がお互いを刺激し合いながら成長する」と位置づけ、やりがいと働きやすさの向上に取り組んでいます。

当社は2016年から役割等級制度を導入し、年齢、勤続年数、個人の属性によらず、役割に応じた処遇への見直しをしてきました。今後、当社が事業領域の拡大を進め、社員の積極的なチャレンジを生み出していくためには、社員が自らの志向や価値観にあったキャリアビジョンを描き、その実現に向けて会社が後押しする仕組みの構築が必要だと考え、このたび、人事制度を改定したものです。

また、今回の人事制度改定とあわせ、社員の意欲と能力に応じた高い役割への積極的な登用や、配置転換を通じた社員のスキルや経験、キャリアパスの多様化の後押し、教育・研修機会の拡大を含め、人材育成の仕組みの一体的な運用を図ってまいります。

【改定の目的】

- ・社員自身のワークキャリアへの期待感や成長実感の増大
- ・社員が働くうえでの安心感や働きやすさのさらなる向上
- ・社員構成の高年齢化への対応
- ・事業領域の拡大を指向する経営戦略を人事制度へ反映

【主な人事制度の改定事項】（今後運用を開始する事項を含む）

キャリア自律 支援制度	社員一人ひとりのキャリアビジョンの作成
	キャリアデザインシートの作成を通じて、社員一人ひとりが自身の志向や価値観にあったキャリアビジョンを描き、そのために今すべきことを自ら

	<p>考え、自律的なキャリア形成の出発点とする。</p> <p><u>リスキング研修の拡充</u></p> <p>社員自身の在りたい姿の実現に必要なスキルや知見の獲得や成長のために、自身で選択して行う学習をリスキングと位置づけ、その後押しをする。現状に満足せずに成長し続けるためのマインドセットを高める研修や、手上げ制のリスキング研修など、拡充を図る。</p> <p><u>社内人材公募制度の導入</u></p> <p>社内人材募集中の部署に対して、社員は自らの意思で応募することができる。</p> <p><u>社内インターン制度の導入</u></p> <p>インターンの受け入れ部署が希望者を募り、社員は興味のある部署で短期間の業務体験ができる。</p> <p><u>キャリア開発のための休業制度の導入</u></p> <p>就学や資格取得、留学、地域貢献活動への参加といったキャリア開発に繋がる活動に専念したい場合に、最大2年間、会社を休業することができる。</p> <p><u>配偶者同行休業制度の導入</u></p> <p>配偶者の転勤に同行する場合に、最大3年間、会社を休業することができる。</p>
定年制度	<p><u>選択定年制の導入</u></p> <p>社員が自身の定年年齢を60歳から65歳までの間で自ら選択できる。</p>
報酬制度	<p><u>職種タイプに応じた成果の報酬反映</u></p> <p>社員の担う職種を「事業領域拡大の推進」「顧客基盤・サービス拡大の推進」「会社運営や事業の管理・効率化の推進」の3つの職種タイプに分類し、成果の報酬反映の仕方を職種タイプに応じたものに改める。</p> <p><u>基本給と賞与のバランス見直し</u></p> <p>賞与の年間月数の一部を基本給に振り替え、月例賃金を引き上げる。</p> <p><u>扶養手当の見直し</u></p> <p>配偶者手当を廃止し、組合員の基本給引き上げ原資に充当する。</p>
等級制度	<u>等級区分の見直し</u>
評価制度	<u>目標設定方法の一部変更</u>

静岡ガスグループは社員一人ひとりの成長と活躍を通じて、新たな価値創造に取り組み、社会課題の解決に貢献してまいります。

※1 静岡ガスグループ 2030 年ビジョン

<https://www.shizuokagas.co.jp/about/2030vision/index.html>

以上