

ソディックの Next Stageを担う 人材の育成



基本的な考え方

ソディックでは「創造」「実行」「苦勞・克服」の社是のもと、従業員一人ひとりが会社とともに成長し、個性を認め合い、いきいきと活躍できる職場環境・企業文化づくりに努めています。また、事業環境がめまぐるしく変化する昨今、長期経営計画「Next Stage 2026~Toward Further Growth~」の実現には、従来の得意領域でのさらなる成長や生産性向上をめざすだけでなく、事業環境の変化に柔軟に対応しながら、未来を先取りし変革を恐れず果敢に挑戦していく「人財」が不可欠になります。

ソディックではこういった人財を育成するための仕組みや環境づくりを強化しています。

関連するSDGs



働きやすい職場環境の整備

●有給休暇、育児・介護休暇の取得促進

ソディックは、すべての従業員が有給休暇を取りやすく、より働きやすい職場環境づくりをサポートしています。組織内の連携を強化して、業務やサービスの質を高めつつ、誰もが気兼ねなく休めるような働き方改革を進めています。

また、次世代育成支援対策推進法を踏まえて、2016年から男性の育児休暇取得を推進しています。男性社員の育児休暇取得も着実に増えており、該当社員だけでなく職場全体の意識も少しずつ変化してきています。

●ITの活用（テレワーク、RPAの導入）

働く場所にとらわれず、業務内容に合わせて社員一人ひとりが最適な働き方を選択できる制度を整え、ワークライフバランスの実現、社員のセルフマネジメント能力向上による活性化の促進を図ることを目的に検討を進めていたテレワークを2019年に試験的に導入、順次拡大をしています。

また、各種業務の事務オペレーションの効率化を進めていく上で、RPA(Robotic Process Automation)を積極的に活用しています。RPAとは、PCの中でアプリケーションをまたいで単純作業を自動化するツールで、プログラミングの知識がなくても活用が可能です。今後RPAシナリオを作成できるメンバーの育成と、各種業務のRPA化を進め、業務効率の改善に努めていきます。

次世代経営幹部候補となる「グローバル総合職」の導入

さまざまな職種の経験を通じて、国内外の経営環境を総合的に理解し、当社の次世代経営幹部になることも期待される「グローバル総合職」を2019年に導入しました。また総合職には、経営に近い管理職として活躍するマネジメント職と、高い専門性を発揮して会社の中長期的な成長へ向けて活躍する

エキスパート職があり、対象社員のそれぞれのキャリア志向・特性に応じたキャリア形成をめざします。

また、エリア総合職、一般業務職も設け、社員一人ひとりの多様な働き方やキャリア志向に合わせたワークライフバランスを実現します。

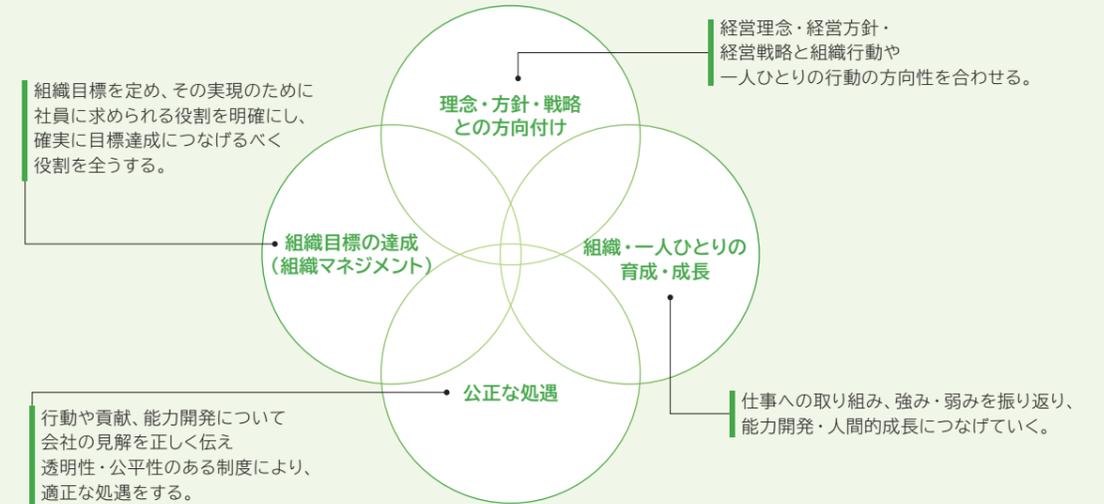
キャリアの階層 3つの職群と、2つのキャリアコース

キャリアの階層	① グローバル総合職	② エリア総合職	③ 一般業務職
経営幹部層	マネジメント	エキスパート	
管理職層	マネジメント	エキスパート	
担当・指導職層			

組織と社員を成長させるための人事評価制度

経験の蓄積を重視するこれまでの方針を緩和し、一人ひとりが組織、会社とともに成長する期待や役割に応じた人事評価制度を導入しました。これは、年齢や性別、国籍などにかかわらず、意欲・実力を有する全従業員が、より大きな役割で

「創造」「実行」「苦勞・克服」を実践することでその能力を伸ばし、当社の持続的な成長に向けた挑戦の中で活躍することを目的としています。



人材研修の改革

ソディックのさらなる成長に資する資質や能力を持つ人材を育成するべく、従業員一人ひとりの成長とキャリア開発を図る能力開発体系を整えています。

■ 内製型研修 ■ 社員が講師となる研修 ■ 職場・上司によるOJT ■ 通信教育・外部機関受講など

階層別	集合研修 (offJT)		職場教育 (OJT)		自己啓発		
	階層別	部門別					
役員	役員研修						
部長	マネジメント研修						
課長			アクションラーニングによる問題解決				
リーダー	リーダー研修	営業・技術開発等の各種業務研修	グローバル研修 (海外拠点でのOJT研修)	各部門でのOJT研修 技術伝承	通信講座	公的資格取得	各種外部セミナー
若手・一般	フォロー研修 新人・若手社員研修						
経営理念共有化教育							