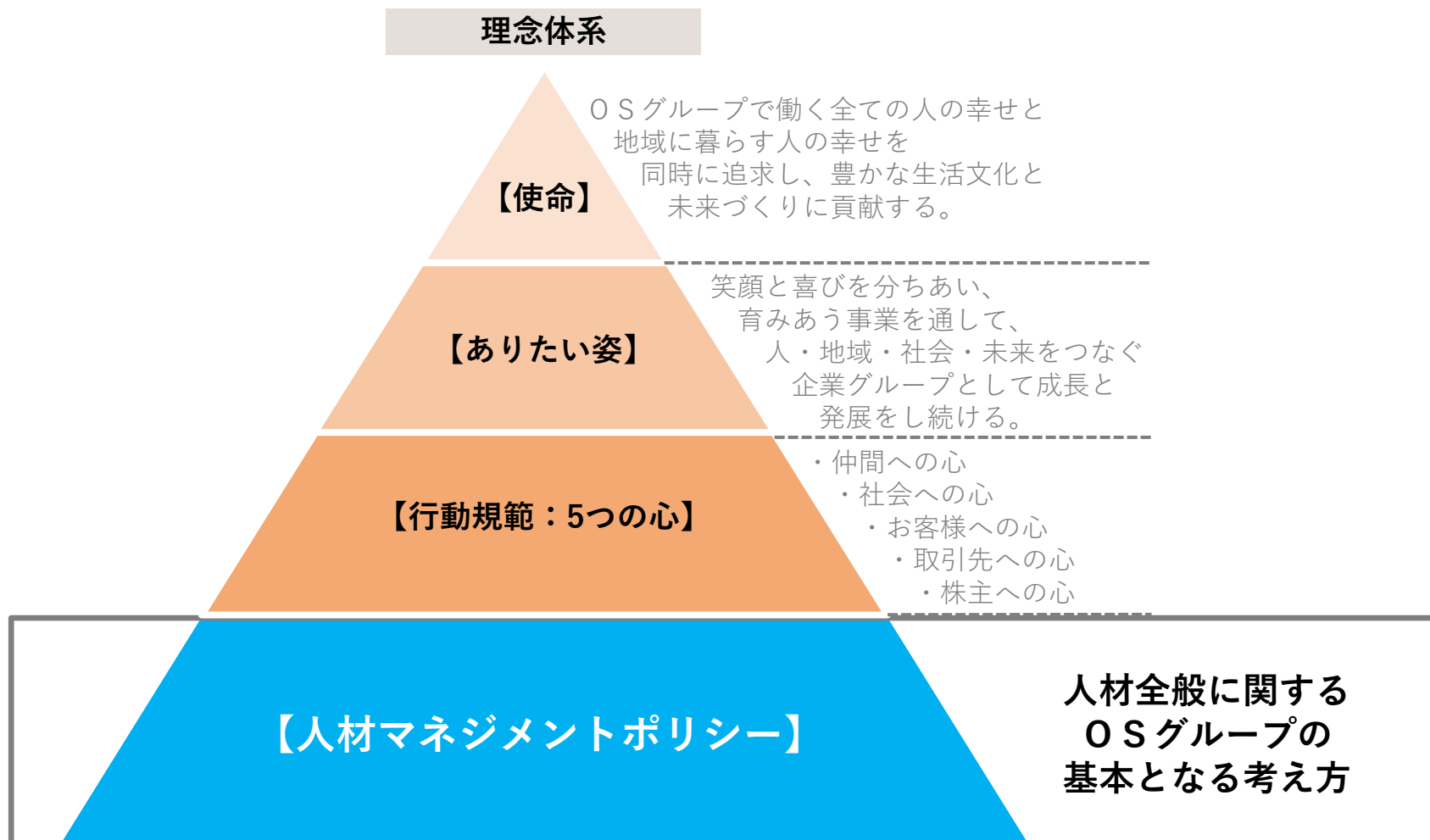


- OSグループの人事マネジメントの根幹となる基本方針が「人材マネジメントポリシー」となります



- 社員に求めること、会社として約束することを明記し実現したい組織像を目指します
- 上記を実現するために人事制度及び人材マネジメントを通じて具体化していきます

笑顔と喜びを分かちあい、育みあう事業を通して、
人・地域・社会・未来をつなぐ企業グループとして成長と発展をし続ける

OSグループが
目指す組織像

【人材マネジメントポリシー】

求める人材像（社員に求めること）

OSグループが
求める人材像

OSグループとして実現していくこと
（会社としての約束）

OSグループ全体で
実現していくこと

人事制度を
通じて実行していくこと

人材マネジメントを
通じて実行していくこと

各社が人事施策
として実行して
いくこと

- OSグループの使命、行動規範（5つの心）も踏まえて、OSグループのありたい姿を実現するために「求める人材像」を設定しました

求める人材像

1. 変化に挑戦し続ける人材

新たな変化に対して臆することなく柔軟に対応することができることに加えて、大局的な視点で先を読み自ら変化を起こすこともできる人材

2. 自ら考え自ら行動する人材

自らの行動に責任を持ち受け身になることなく、自ら課題を設定し、その課題解決に向けてスピード感を持って行動することができる人材

3. 周囲と協働し新しい価値を創造する人材

働く仲間、グループ会社、顧客、地域、取引先といったすべての関係者に対して協働の意識を持って価値を共創することができる人材

- 人材マネジメントポリシーを実現するために会社として社員に約束することを以下のとおり策定しました

1. 成長できる環境の提供

社員の中長期的な成長を支援し、社員の成長が会社の成長へとつながるよう会社と社員がともに成長し続ける環境を提供します

2. 客観性のある評価と処遇の実現

客観的で納得性の高い評価について仕組みと運用の両面から取り組み、評価結果と処遇の反映についてもオープンで分かりやすい制度を導入します

3. 挑戦する人材への支援

自ら課題を設定し、その課題に対して失敗を恐れることなく挑戦し続ける社員を会社は奨励しその行動を全面的に支援します

4. チームワークの強化

グループ間での連携強化も含めて、仲間を思いやり、仲間とともにチームで成果を創出する喜びを感じる職場を実現します

- 人材マネジメントポリシーに則りオーエスでは以下の施策を検討し実行していきます

【人事制度を通じて実行していくこと】

役 割

それぞれの役割で果たすべきことを明確にし、昇格・降格に関するルールについても考え方を整理し周知していきます

評 価

人事評価制度を通じた人材育成を目指し、評価に関する運用面を強化していきます

賃 金

評価と処遇への反映がシンプルで分かりやすいオープンで透明性のある賃金制度を推進していきます

【人材マネジメントを通じて実行していくこと】

キャリア開発

当社におけるジョブローテーションやキャリアパスの考え方を明確化し、キャリアデザイン研修、キャリア面談の導入を検討します

人材育成

階層別研修といった研修関連に加えて、OJT、自己啓発も含めた人材育成体系を構築していきます

採 用

応募者と当社のベストマッチングの採用を実現するために求める人材像に沿った採用と当社でのキャリアがイメージできる情報提供を行っていきます

- 毎年の評価は現在の役割を果たしているかどうかの観点での評価となります
- 昇格については上位の役割を果たすことができるのかという観点で判断されます
(降格については現在の役割を果たすことができていないのかという観点で判断されます)

毎年の評価の観点

現在の役割を果たすため
の能力を発揮し、成果を
創出しているか？

一定の高い評価を得た場合は
上位の役割を果たせる可能性
がある

昇格候補に

一定の低い評価となった場合
は現在の役割を果たせていな
い可能性がある

降格候補に

昇格（降格）の観点

実際に上位の役割を果たす
ことができるのか？

※果たすことができると判断
されてはじめて昇格となる

実際に現在の役割を果たす
ことができていないのか？

※果たされていないと判断
されれば降格となる

- OSグループの理念を実現するために中期経営計画、部門目標からブレイクダウンされた個人目標を設定し、評価を行います
- 人事評価制度を通じて人材の育成と適切な処遇を実現します



- 成果だけでなく成果に至るまでのプロセスも評価の対象とします
- 評価の運用も含めた評価制度全般を通じて人材の育成と公正な処遇を実現します

【当社における評価の考え方】

行動目標
(コンピテンシー)

日々の営利活動の中で、目に見える
具体的な行動や取り組みを評価

プロセス

数値目標
(MBO)

実際に会社が決めた数値目標を
どれくらい達成できたのかで評価

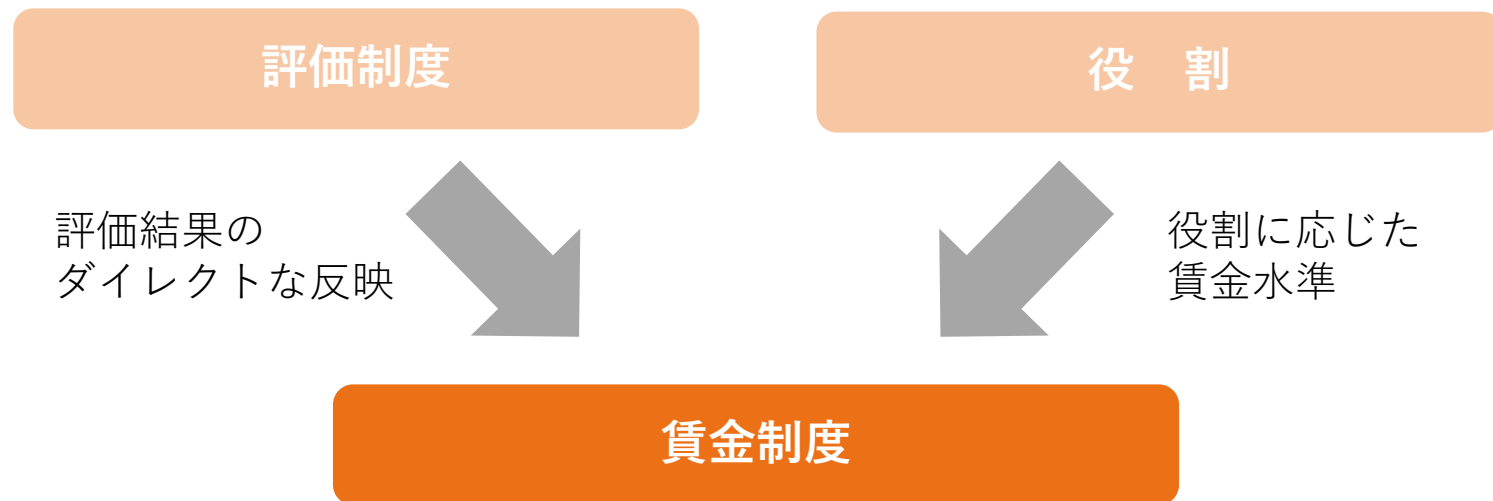
成果

評価の目的

人材の育成と公正な処遇の実現

- オープンで透明性のある、長期視点で給与の水準がイメージできる賃金制度を実現します
- ペイフォーパフォーマンスの考え方のもと、評価と処遇への反映がシンプルで分かりやすい賃金制度とします

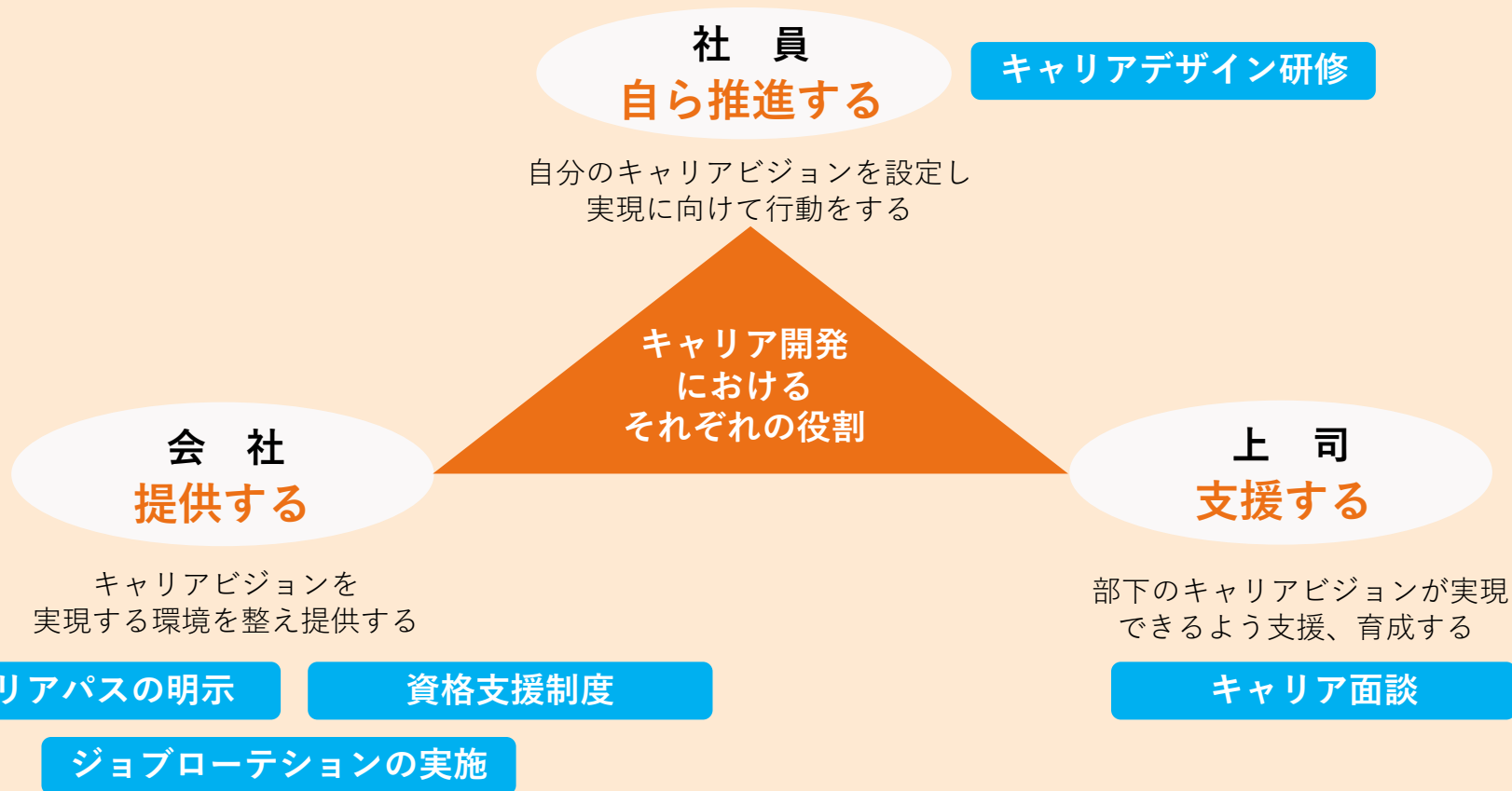
【当社における賃金制度の考え方】



オープン・透明性：どのような評価であればどのような処遇となるかを明示

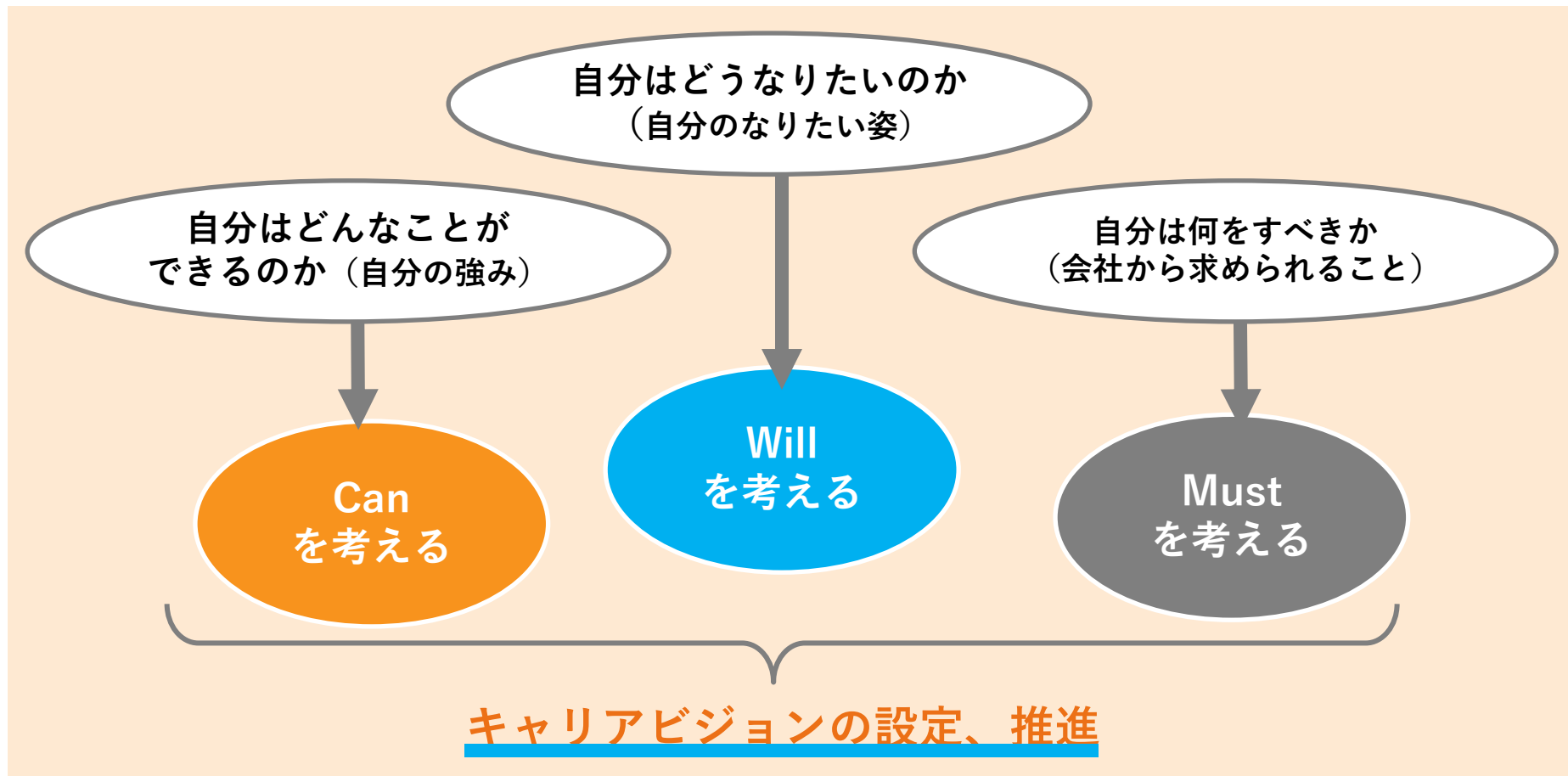
長期視点：各役割でどのくらいの賃金水準となるかを明示

- キャリア開発を推進していくために社員、会社、上司それぞれの役割を以下のように定義しています



**キャリア開発を通じて個人の成長を会社の成長につなげ
個人と会社がWin-Winとなることを目指します**

- 社員が自らのキャリアビジョンを発信し、上司がそれを受け止め、支援する場の一つとしてキャリア面談を導入、実施します
- キャリア面談は自身の中長期的なキャリアビジョンを“Will、Can、Must”の観点で整理し、設定するとともにそれを実現するための具体的なアクションについても話し合う場となります



- 本人が長期的な視点でどのようになりたいのかという事を出発点とする自己成長意欲をベースにした人材育成を推進します
- 本人、上司ともになぜ成長しなければならないのかについて共通の目的意識が持てる人材育成施策を実施していきます

【当社の人材育成の考え方】

スキル視点

どのような知識やスキルを習得するか

会社視点

会社（上司）から求められる“あるべき姿”になるために必要とされることはなにか

自分視点

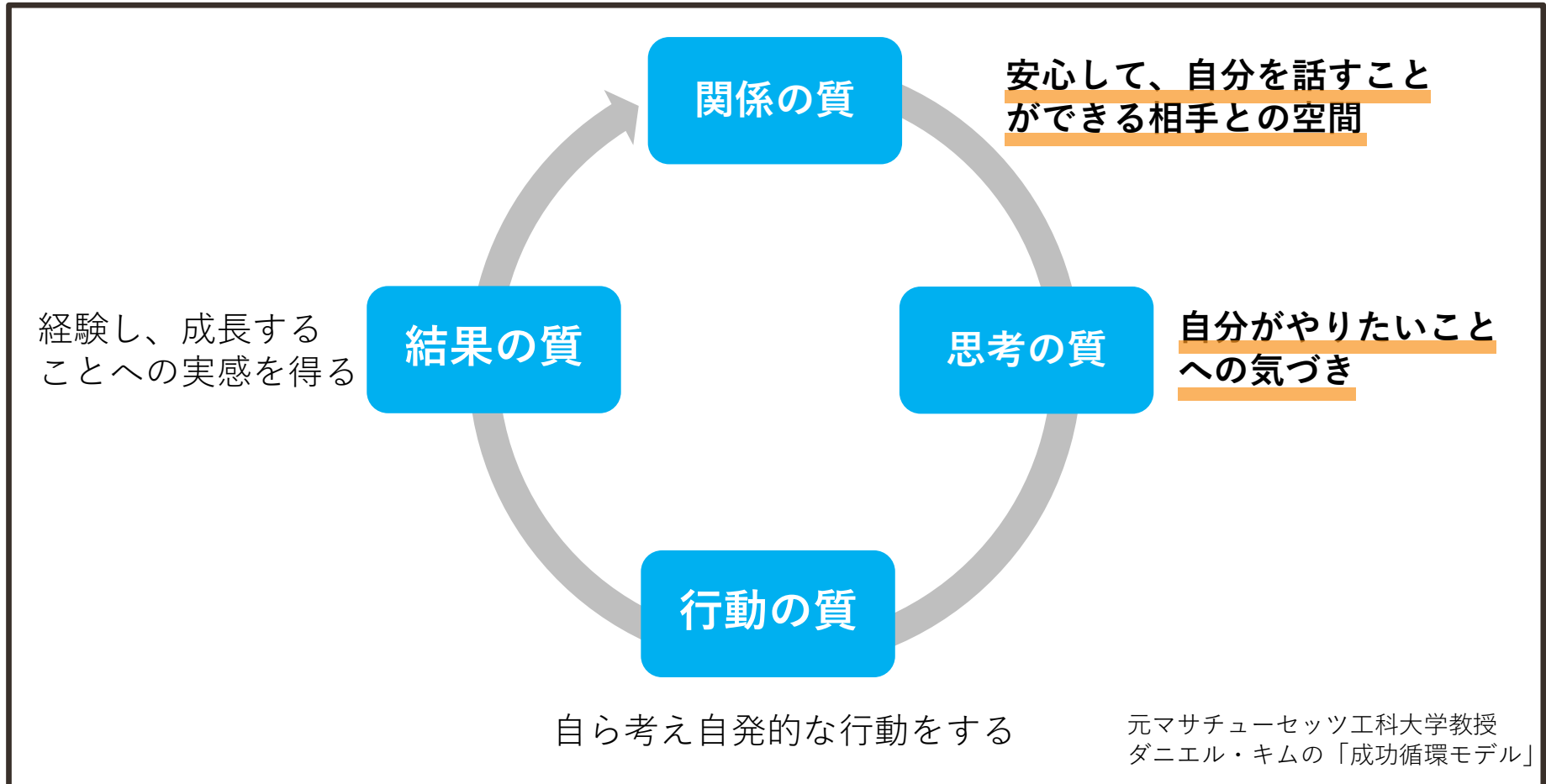
自分の“ありたい姿”になるためには、どのようなことが求められ、どのようなことが足りないのか

- 当社の人材育成体系は、OFF-JT、OJT、自己啓発で構成されています
- OFF-JTは全社共通実施、テーマ・職種別、自己啓発の区分で実施します

【人材育成体系の全体像（イメージ）】



- 対話を重視し、本人が自分のやりたいことに気づき、自ら考え自発的に成長できる環境を整えていきます
- 心理的安全性を実現して関係の質を高めることで下記のサイクルを実現していきます



- 応募者と当社のベストマッチングを実現するために当社の求める人材像や事業戦略に沿った採用と当社における本人のキャリアビジョンがイメージできる採用を目指します
- 新卒採用、中途採用を問わずに上記を当社における採用の考え方とします

【当社における採用の考え方】

