

個人と組織の学習成長

■ 個人戦略と組織能力について

半期に一回、グループの構成員は経営理念・経営ビジョンを十分に理解したうえで、事業戦略・事業戦術・後方支援計画と密接に関連付けされた内容で、個人の半期目標を設定しています。すなわち、組織の目標と個人の人事考課の目標とリンクして策定されており、これらの個人と組織を結ぶ盤石な整合性が、個人および組織の能力向上を具現化するものと考えております。

● SANSHIN大学

弊社グループの内部人材教育機関として、05年1月よりSANSHIN大学を設立いたしました。SANSHIN大学は、役員や管理職を対象とした人材教育だけではなく、担当レベルの人材教育に注力し、中小企業における人材の脆弱性を強化し、継続企業を担うために必要な知性を身につけた人材を排出することを目的としています。SANSHIN大学では、定期的に「一般常識」「営業力強化」「業務改善」「電気知識(パワーコーディネーター試験対策)」「管理者養成」など、一般および専門的な勉強会と一流講師による短期講習会をおこなっています。

個人と組織の学習成長

■ 従業員満足について

優秀な人材を採用、確保、教育し、弊社グループの仕事をとおして、それぞれの人生を充実したものにしていただげるよう、その前提環境として積極的に福利厚生の上昇につとめています。また、全社員が経営戦略と個人戦略の距離を感じることなく、高いモチベーションで仕事に取り組むことが最大のパフォーマンスをもたらすものと考え、制服の廃止や完全分煙の徹底など、自由闊達でクリーンな職場環境を整備しております。

● 半期個人戦略

全社員は、半期ごとに全社戦略とリンクした自己申告型の半期個人戦略を作成します。この達成結果により、半期賞与が確定しますが、能力主義を基軸としているため、賞与支給月数は、最小0.75ヶ月～最大3.00ヶ月までの範囲で支給されております。

● 最優秀社員の表彰

通期終了時点で、弊社グループ全社員の中から、最優秀社員賞(MVP/MIP) 2名と、優秀社員賞数など数名が選出され、クリスタルトロフィーと金一封が賞として贈呈されております。

個人と組織の学習成長

● FA制度

全社員は、原則として5年以上同じ組織に属した場合、希望があれば他部署へ異動を申請することができます。

● 職位者選挙制度

職位者を希望する者は、一定の資格を満たした上で、組織管理者である職位者(GM/GL/TL)に立候補することができます。対立候補がいた場合、経営戦略統括部投票による選挙がおこなわれております。

● オムツ手当制度

弊社グループの社員で、公的援助の制度が十分でない0歳児～6歳児(小学校入学まで)の扶養家族1名につき、月額2万円を支給しております。

● 産休優遇制度

産休を利用する女性社員は、産後1年6ヶ月の産後休暇時においても、会社と国の補助金あわせて給与のほぼ全額相当が受け取れる制度を導入しております。

個人と組織の学習成長

● 福利厚生会社との提携

弊社グループの社員であれば、提携している福利厚生会社が提供する宿泊やイベントなど、さまざまなサービスを格安に受けることができます。

● 図書館の設置

サンシン電気本社に、図書館を設置し、書籍リストから選択すれば、本社以外の事業所でも本を無料で借りることができます。

● レクリエーションルームの設置

サンシン電気本社に、レクリエーションルームを設置し、卓球やボードゲームなどを楽しむことができます。

● グリコボックスの設置

サンシン電気本社と関西営業所、シグマ電子営業所に、グリコと提携したスナックおよび飲料水を全品100円で利用できるボックスを設置しております。

個人と組織の学習成長

● 感謝祭の実施

弊社グループの社員にたいする感謝として、1年に1回のサンシングループ経営報告会の際に、全社員を対象に立食パーティーを開催しております。

● Thanks Parent's Dayの実施

弊社グループの社員のご家族を、年に1回職場にご招待し、弊社の職務をご家族に理解していただくというイベントです。また、同時に無料の立食形式の出店も出店する予定です。

● 春夏秋冬飾りつけの実施

営業所ごとに、新年の鏡餅飾り・春の桜飾り、夏の七夕飾り、秋の紅葉飾り、冬のクリスマスツリーなどの飾りをおこない、四季を感じることのできる環境を提供しております。

● 社会人学習奨学金制度の実施

生涯学習の意欲と向上心のある社員が、一般大学の大学院などに進学する場合は積極的に応援し、社内選考を経て奨学金を給付する制度を導入しております。