

雇用に関する基本方針

株式会社 タ ウ

雇用に関する基本方針

タウは会社設立とほぼ同時に「企業倫理に関する基本方針」と「利害抵触に関する基本方針」を策定し、役員、一般従業員を問わずタウに勤務するすべてのメンバーの行動指針としてきた。

これらに加えて今回新たに「雇用に関する基本方針」を作成し、会社の永続的な発展のために、タウがどのような考えを持って社員を採用し、どのように育成し、併せてどのような待遇や職場環境を提供するかについて明らかにしたい。

●社員の幸福

タウは経営理念に「社員の幸福」を掲げている。

幸福と感ずることは人により様々であることは理解しているが、タウは勤務するすべての社員に経済的な安定や豊かさのみならず、精神的な充実と心の豊かさを提供するように努めている。タウではそこに働くすべての社員が、人間関係や職場環境において可能な限りストレスを感じないよう様々な工夫を行っている。具体的には、社員同士がすれ違う時、微笑みながら「お疲れ様です」と会釈をする習慣を推奨したり、或いは一人あたりの執務スペースを十分に確保したり、或いは各人の机を小さなパーティションで区切り、各人の独立性を尊重しているのも、それらの工夫の一つである。同時にさりげなく耳に心地よいBGMを流したり、絵画を飾ったり、緑を置いて心を和ませているのも、社員の幸福を実現しようとする会社の姿勢の表れである。

それでも決して十分であるとは言えないが、このようによき組織風土やよき企業文化を醸成していくことが、売上高や経常利益を増大させることと同様に重要であることを、すべてのマネジメントが理解している。

●雇用原則

1. タウで重要視されるもの

タウはすべての社員に「正直で素直な心」「誠実な行動」「情熱と向上心」を持つことを望んでいる。入社時の面接や適性検査などで、応募者がこれらの要素をすべて持っているかどうかを判定することはほとんど不可能といってもよい。

しかし生まれつき怠惰な人はいない。どのように怠惰で投げやりな人でも、努力をすれば、何歳からでもどこまでも成長することができるし、実は皆さんの周りにはそのような人が大勢存在することも事実である。強い意志と高い志を持っていれば、そして努力を続ければ、たとえ現在は未熟であったとしても、いつか卓越した力を発揮する人材へと、会社や上司や先輩は、皆さんを指導し支援を継続する。

2. 人権の尊重

タウでは、性別、年齢、国籍、思想信条、肌の色、学歴、婚姻、障害の有無などによる差

別取扱いを禁止しており、すべての社員に平等に成長機会を提供している。併せて、社員同士がお互いの思想や信条を尊重し、相互に尊敬し、敬愛することで、働きやすい職場づくりを築くと共に、相互信頼関係を構築することを認識し、その実現のために努力を続けている。

また、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを厳しく禁止しており、すべての上司や先輩は、自分自身よりむしろ部下や後輩の幸せの為に存在するものと考えている。

3. 能力開発と学習支援

タウは全社員を「市場価値の高い人材」に成長できるよう、階層別、職種別に必要な能力開発を通常の業務を通じて、あるいは業務外においても行っている。併せて、自己投資や自己啓発を行う社員、資格の取得や自己学習を行う社員に対し、彼らの目標や希望の実現のため、必要な指導や支援を行っている。

4. ワークライフバランスの充実

タウの最も特徴的な点は、全社を挙げてワークライフバランス（WLB）の充実に努めていることである。多くの異なった部署から選抜された社員によってプロジェクトチームが結成され、定期的な会合を持ち、継続的にWLBの充実と向上を図っている。

この根底に流れるものは、タウは社員に働く場所と報酬を提供するだけでなく、タウで勤務することにより、より幅広い知識や優れた技能、知性や教養を身に付けてほしいという基本的な概念に基づくものである。そのためには、タウはそこで働くすべての社員に、真に充実したプライベートライフを提供しなければならないと考えている。

またタウの要請によって就職する新入社員や、会社の命令によって異動を余儀なくされる社員に対する社宅制度や、あるいは諸般の事情により家族と離れ単身赴任をせざるを得ない社員に対する支援制度、新たに自己所有の住宅を求める社員に対する住宅取得支援制度、社有車や携帯電話の支給、タウの自社株式所有支援制度や共済会など、タウは働く場所と給与の提供に加えて手厚い福利厚生制度の充実を目指している。

5. 社員の育成

タウはこれまで多くのことにチャレンジしてきた。国内海外における支店の開設や、新規ビジネスおよび新規マーケットの開発など、タウの歴史は挑戦と開発の歴史といっても過言ではない。

その多くの新たな機会や挑戦に際して、タウはその情報を社員に積極的に公開し、その機会や挑戦を希望する社員の自己申告を優先してきた。

海外の新たな支店の開設や新規ビジネスで、その責任者や異動の公募を行ってきたのは、社員の自発的な野心を尊重しているからにはほかならない。

時には、失敗や困難や見当違いも過去にはあったことも事実である。しかしながらその貴重な経験を通じて、関係する社員は飛躍的に成長してきた。

またこれまで数多くの海外出張を行っているが、外国語が全く話せない社員に対しても、さらにタウに入社して初めて海外旅行を経験する者にも、会社は惜しみなくそのチャンスを提供してきたし、これからもその姿勢を変えることはない。上記と同様、その経験が必ず本人の貴重な糧となることを信じているからである。

勿論、この機会は年齢や経験に加え、男性、女性の区別はない。行きたい、やりたいと手を挙げた人には、よほどの勘違いでない限り、基本的にその気持ちを尊重し機会を提供するのがタウの伝統である。

6. 公正で競争力のある報酬

タウでは創業以来「業界の最高水準の報酬」を社員に提供することを基本方針として掲げている。

労務行政研究所から発行される公共的な資料に加え、ありとあらゆる資料から、自動車業界の給与水準を少なくとも年に1度は詳細に調査し、同年齢での最高水準レベルの給与を提供するよう努力を続けている。タウでは年間2度の公正かつ透明性の高い業績評価を行っている。さらにこの業績評価は、自己評価や他部門の監督者の意見も取り入れ、かつ複数の役員によるスクリーニングを繰り返し、本人の評価が部門長だけの独断で評価されることがないように、緻密な工夫がされている。

最終的には本人の会社に対する貢献度や、本人の行動に基づいた実績、適性、資質、将来性などが総合的に判定され、それが各人の最終評価と給与に反映されている。この業績評価を継続的に実施することにより、科学的かつ論理的に各人の昇格あるいは降格が決定される。

このようにタウでは一人の社員に対して多くの関係者が総合的な評価を行うことにより、公正かつ透明性が高く、同時に業界最高レベルの給与を提供するよう努めている。

また降格に関しては再チャレンジ制度を設けており、いったん降格になった社員でも、その後の努力により再度昇格することが可能である。

附 則

(改 廃)

第1条 この規程の改廃は、人事部の起案により取締役会の決議による。

(施行期日)

第2条 雇用原則は、2013年10月1日より施行する。