

人材育成・活用

企業を構成する大きな要素である「人」。企業を常に活性化させるために必要なのが、さまざまなスキルを持ち、組織において高いパフォーマンスを発揮できる人材を常に育てることで。当社グループでは社員の向上心を支援する育成支援と、自己実現をサポートできる環境づくりを推進します。

■ 人材育成の考え方

当社グループの人材育成の考え方は、企業理念にある「人・新しいこと・未来に興味を持つ」とを軸とし、豊富な専門知識とさまざまな経験から得られた知識・知恵と向上心を持った人材を育てることで。当社グループの製品は多岐にわたるため、幅広い専門知識が求められます。日常の業務経験を通じて会得するOJTに加え、教育機関に通って教育を受けるOff-JTや各階層別研修などの個人の人性を活かした能力開発を積極的に支援する体制を整えています。

■ 人事制度について

社員のモチベーションにも影響する人事制度は、職階と役割に応じた目標設定を明確にし、適切に評価する「人事考課制度」、役割と貢献度を適切に反映した「賃金制度」などから成り立っています。キャリアパスでは社員が持つ多様な働き方を尊重し、さまざまな部署や職種での経験から幅広い知識を習得することを目指す、あるいは高い専門性を活かして特定分野での活躍を目指すなど自己実現を可能にする制度のほか、勤務エリア限定職も導入し、社員が働きやすい環境づくりに努めています。

2015年より、昇格要件に複数部署への異動経験を盛り込みました。部門間や職種間の異動も行われ、社員のキャリア形成につながっています。

■ 女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

直近3カ年の新卒採用者のうち女性社員の割合は31.0%に拡大し、従来は女性社員の配属数が少なかった技術職や営業職など登用の機会を幅広くするとともに、人事制度を見直し、働き方の多様性を確保することで、長期に亘って活躍する女性社員が年々増えています。

女性社員比率

	国内グループ全体	
	従業員数(名)	女性比率
30歳未満	498	24.0%
30歳代	514	20.6%
40歳代	489	19.0%
50歳代	650	6.6%
60歳以上	178	2.2%
合計	2,329	15.7%

※2021年3月31日時点。パート・アルバイト・嘱託及び契約社員除く

また、知識・スキル・経験・技能・属性などの異なる多様な視点・価値観を持つ社員が経営の一翼を担うことによってこそ、当社グループの持続的な成長を確保できるとの認識に基づき、外国人、中途採用者の登用も積極的に行っています。日常業務スキル習得に直結したOJT、Off-JTの適切な活用、納得性の高い確かな人事考課制度と公平な昇格機会により、課長職以上の管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率を、2021年度の12%から2030年度には18%（いずれも日本国内グループ各社計）へと順次高めていく予定としております。

管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率

2021年	12%
2030年	18%

育児フレックスタイム制度&短時間正社員制度 利用者の声

ライフスタイルに合わせて制度を利用

浮間合成 技術統括部 技術企画推進部 技術企画推進課 有賀 諒子

育休中は仕事と育児が両立できるか不安でしたが、制度を利用されている先輩方が数人いらっしゃったので、心強く落ち着いて復帰することが出来ました。復帰後は、病気だけでなく予防接種や保護者会にも利用し、無理なく育児と仕事のバランスを取ることが出来ています。私は途中で勤務時間を延長したのですが、子

供の成長やライフスタイルに合わせて柔軟に勤務時間を変更出来る点も働きやすさの1つだと感じています。なにより職場のご理解やサポートにより安心して継続利用できる環境に感謝です。制度のおかげで子供との時間を確保することができ、気持ちに余裕を持って仕事に臨むことが出来ています。



いろいろな人が働きやすい職場をつくるために

思いやりや助け合いの気持ちを持ち、行動することが、働きやすい職場の雰囲気づくりにつながるのではないかと考えています。

大阪製造事業所
総務部 総務課 課長
木谷友美
2004年入社



製造工場の総務部門マネジメント職として、労務・経理・生産管理等の事務、福利厚生や庶務の業務、高卒生・自衛隊・障害をお持ちの方の現地採用、地域との関わり、その他に衛生管理者、ハラスメント相談員など、多岐に渡る業務を担っています。これまで幅広く業務を担当してきた経験を生かし、現場の社員がそれぞれの専門性を発揮できるようにサポートしています。

当初は管理職を目標として仕事に取り組んでいたわけではありませんでしたが、当社の企業理念にもあるように、何事にも「興味」をもって業務と向き合っていくなかで、会社や周囲の期待に応えたいという使命感から管理職を目指してみようと思いました。ステップアップを検討する中で、私の背中を押してくれたのは、上司からの「家庭を第一に考えてほしい」という言葉でした。仕事と育児を両立できるかどうか不安ではありましたが、その一言で悩みが解消され、安心感へと変わりました。課長職は、プレイングマネージャーとして働きながら、組織目標を立て、上司と部下をつなぎ、同時に横のつながりを作っていく仕事です。責任の重みを感じますが、多くの人と関わ

ることが仕事のモチベーションになっています。コロナ禍によるマスク不足の際は、他事業所の総務と連携して、製造現場で必要不可欠なマスクを確保しました。管理職になって2年目ですが、試行錯誤の日々を送っています。

会社では、妊娠・出産・育児期の方、病気の方、介護と両立されている方、外国人の方、障がい者の方、皆さんがさまざまな背景の中で業務に取り組んでいます。制度の導入や職場環境の整備はもちろんのことながら、働きやすい職場の雰囲気を作ることもダイバーシティの実現には不可欠だと考えています。そのためには相手の立場を理解し、思いやりや助け合いの気持ちを持ちながら行動することが大切だと感じています。



■ 多様な働き方への支援

従業員それぞれが理想とする働き方は、ライフスタイルやライフステージによって、変化するものと考えています。当社グループは従業員が思い描く多様な働き方を尊重し、その働き方が実現できるように各種制度を導入しています。

障がい者雇用

当社単体での2020年度の障がい者雇用率は1.98%でした。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努力していきます。

育児・介護制度

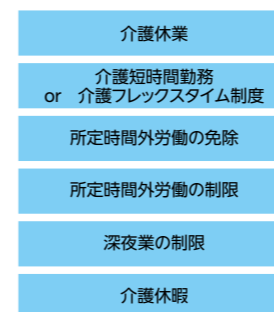
従業員が安心して育児や介護と仕事の両立が図れるように、育児及び介護休業制度の取得を容易にするとともに、短時間勤

務制度やフレックスタイム制度を導入し、雇用環境の整備に取り組んでいます。2020年春には、育児フレックスの利用対象を子が小学4年生までに延長、短時間勤務とフレックスタイム制度の併用を可能にするなど、より働きやすい環境になるよう制度を更新しています。2020年度の育児・介護休業制度の利用者は延べ37名、短時間勤務及びフレックスタイム制度の利用者は延べ59名でした。

定年再雇用制度

長年の業務経験で得た技術や知恵の伝承（継承）、人材活用とともに、定年が近づいた従業員のライフプランを支援するために、62歳の定年後65歳までの1年間ごとに嘱託契約する制度を2007年から導入しています。2020年度の定年再雇用制度利用者は78名でした。

仕事と介護の両立支援



仕事と育児の両立支援

