

自社の事業基盤の強化

当社では、多様化・高度化する市場の要求への対応力を高めるために、研究開発力の強化や製品の品質向上に取り組むとともに、働きやすい職場づくりや人材の確保・育成などの取り組みを通じて、事業基盤の強化を目指しています。

人材の確保・育成

当社グループでは、人材開発の本質は「社員一人ひとりが自発的に自己研鑽を積み、自己の成長を図ること」にあると考えています。「学びたい」「成長したい」と願う社員のために、さまざまな人材育成制度を整備しています。部門内、また部門を越えて、双方向のコミュニケーションを生むような仕組みづくりや、社外の研究機関や海外の拠点への積極的な派遣など、幅広い施策を行っています。

セルフスタート研修

「自分が何をすべきか、自ら考え実行していく」セルフスタート型人材の基盤を築くことを目的に、技術系は入社後2年間、事務系は3年間をかけて、「オリジナル性をもった企画提案および実行」に取り組めます。研修を通して、一人ひとりに実施指導者と実施責任者がつき、「思い」を形にできるよう、継続して後押しします。さらに、対象者のテーマと関連のある他部門の先輩社員が「アドバイザー」に就任。さまざまな部門の社員が一体となって、一つの提案を作り上げます。

各年度末には、自身の取り組みを論文にまとめ、異なる専門分野をもった対象者が一堂に会し、討論会を行います。この研修で若手社員が提案したアイデアが採用され、その後の業務に活かされることも少なくありません。



語学留学制度

当社では、多様な人々と働くためには、単に語学だけではなく、相手の文化的背景や考えを理解し相互を理解し合うことが大切であると考えています。

そのため、異文化を体感し、実践のなかでこれらを身に付けてもらうことを目的として、語学留学制度を導入しています。

異なる文化に実際に触れ合うなかで、語学の壁に苦しみながらも、主体的にコミュニケーションを取り続けることで、研修生一人ひとりに成長の跡が、はっきりと見られる結果を得ています。



働きやすい職場づくり

少子高齢化による働き手不足や多様な働き方への関心の高まりを受け、当社グループでは、社員が生産性の高い働き方を実現し仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう、取り組みを進めています。ワークとライフを分け、バランスを考えるだけではなく、ワークによってライフが豊かになり、ライフによってワークが発展するという好循環を、どう生み出していくか。これからも試行錯誤を重ねながら、進化させていきたいと考えています。

ワーク・ライフ・バランスのための各種制度の導入

当社では、社員がワーク・ライフ・バランスを図ることができるよう、各種制度・施策を導入しています。近年の年休取得率が70%以上と高い数値を維持できている他、2018年度には新たに時間単位年休制度を実施するなど、より効率的な働き方・休み方を支援していきたいと考えています。

労働時間適正化推進

労働時間の適正化に向けて、さまざまな取り組みを進めています。

- **労働時間勉強会**: 人事担当者会議、労働組合の研修会などで「労働時間の基本」を学ぶ勉強会を実施しました。全管理監督者を対象とした労務管理の研修も実施しています。
- **新勤務管理システムの導入**: 新システムを導入し、労働時間、年休残日数などのタイムリーな把握、見える化が可能となりました。
- **年休取得推進**: 労使で協議のうえ、一斉計画年休2日、個人別計画年休3日の取得を奨励。職場ごとに年間の年休カレンダーを作成しています。また、年度の途中で年休取得が極めて少ない社員については、人事部から該当者の上司に連絡し、取得を促しています。
- **ノー残業デー**: 本社および工場で実施しています。各事業所が実態に合わせ設定でき、形骸化しないように見回りなども行っています。

ダイバーシティの推進

グローバル化やテクノロジーの進化などにより、ライフスタイルの変化や価値観の多様化が加速するなか、当社が「未来創造企業」として成長し、社会に貢献するためには、多様な人材が活躍することが不可欠だと考えています。

当社では、年齢、性別、国籍、人種、民族などにかかわらず、多様な人材が、幅広い分野において活躍しています。当社の社員の平均勤続年数は15.8年と定着率も高く、それぞれが活躍できる環境にあると考えています。今後もさらにダイバーシティを推進していきます。

女性活躍の推進

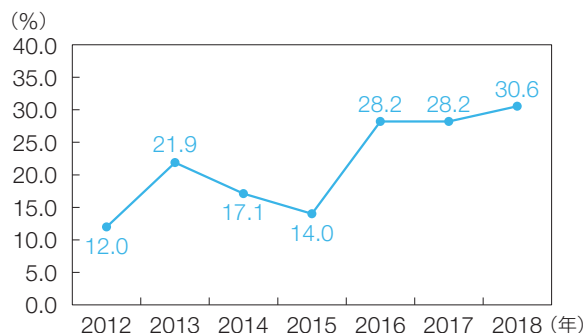
女性社員が活躍できる職場環境づくりに関して、これまで労使で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のため、時間外労働削減や年次有給休暇の取得促進、法定を上回る育児休業制度・短時間勤務制度

の導入などに取り組んできました。

また、女性の登用に関しては、2020年度末までに、女性総合職比率を現状の8.9%から10%まで引き上げることを目標に掲げており、具体的な施策として、新規学校卒業者の女性総合職採用比率30%と社内の各部門における女性の職域拡大に取り組んでおります。

今後も公正な評価、育成によって、性別を問わず優秀な人材を登用していきます。

女性総合職採用比率 推移



「子育てをサポートする働きやすい企業」として厚生労働大臣により認定される「次世代認定マーク(通称:くるみん)」を2018年に取得しました。また、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に3年連続で認定されました。