

自社の事業基盤の強化

当社では研究開発力や製品の品質向上のため、多様性に富んだ人材の確保・育成に取り組んでいます。また、社員一人ひとりが働きやすい職場をつくることで事業基盤を強化し、さまざまな社会からの要求への対応力を高めることを目指しています。

人材の確保・育成

当社では、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、セルフスタート研修を始めとする各階層別の人材育成制度を整備しています。さらに、人材育成の指針である「あるべき人材ポートフォリオ」に基づき、2019年度に新たな人材開発プログラムを開始しています。

イントラプレナーシッププログラム (2019年度開始)

起業家の持つ能力の開発とその育成を目的として、イントラプレナー（企業内起業家）育成プログラムをスタートしました。現役起業家のサポートのもと、複数部署からの選抜混成チームで行動スキルを実践、試行錯誤を通じて、イノベーターとしての能力を体得しました。



イントラプレナーシッププログラム

マネージャー研修(2019年度開始)

「方向を示し、組織、人を導く」マネージャーの育成を目的として、課長層向けの研修を開始しました。

組織運営上のリアルな出来事の共有と内省を繰り返す、挑戦意識を高めることで、メンバー間で自主的に組織変革を志向する動きが生まれています。

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、「オリジナリティをもった企画提案および実行」に取り組めます。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。



セルフスタート研修

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。2019年度は、従来のプログラム期間を1カ月間延長して、更なる強化を図っています。

新型コロナ対応協力一時金の支給

当社は新型コロナウイルス感染拡大対策として、3月から在宅勤務を開始、また並行して時差出勤の推進などの感染拡大予防策を講じてきました。全社員が感染予防に努めながら2020年3月期決算では最高益という結果を残すことができました。非常時においても変化に対応し、工夫しながら業務を完遂した努力の成果であり、この結果に応えたいという思いと、今後の一層の奮起に期待する意味を込めて、6月末に「新型コロナ対応協力一時金」を全社員に支給しています。

ダイバーシティの推進

当社では、年齢、性別、国籍などにかかわらず、多様な人材が、幅広い分野において活躍しています。今後は、価値観、能力、経験など、属性では表されない多様性を活かすことで企業価値を向上すべく、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、これまでも労使で仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組んできました。

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目標を30%以上としています。

また、社内の各部門における女性の職域拡大に取り組んでいます。

外国籍社員

外国籍社員に関しては、キャリア採用、新卒採用などで実績はありますが、さらなる海外展開にあたっては、優秀な外国人の一層の登用が不可欠であると考えています。2017年から外国人留学生の採用強化を図り、それ以降5名が入社しました。今後も、継続的な外国人留学生向けの情報発信などを通じ、人材の多様化を推進します。

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・ライフ・バランスのための各種制度の導入

フレックスタイム制度、時間単位年休制度、年休取得率の向上(実績取得率70%以上)、失効年休を看護や介護に使用可能にするなどの制度を導入しています。2018年には「子育てサポート企業」として



厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けました。

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。

例えば、法律を上回る当社独自の厳しい基準での労働時間管理、労働時間・年休残日数などのタイムリーな把握、見える化のために新勤務管理システムの導入などを進めています。また、管理職に対し、労働時間管理のための研修を実施しました。

健康経営

健康基本方針

2018年7月に社長による健康基本方針を公表しました。

健康基本方針

心身の健康は、従業員本人やご家族の幸せにとどまらず、企業への信頼や円滑な事業運営といった点からも、健全な企業の成長を支える基盤です。会社と従業員が一丸となって、健康の保持・増進に向けた取組みを多元的に推進し、活力ある会社を目指します。

1. 健康は、従業員自身の管理を基本とし、会社はその支援を行います。
2. 社内外の円滑な連携を通じ、効果的かつ機動的な対策を実施します。
3. 個人情報の適正な利用と管理の徹底を図るとともに、法令を遵守します。

重点項目として「生活習慣病対策」「メンタルヘルスケア」「禁煙」の3点を掲げ、健康保険組合と共同で、各種施策を実施しています。また、2020年8月に健康推進室を設置しました。

健康経営優良法人 ―ホワイト500―

当社の健康経営への取り組みの結果、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人 ―ホワイト500―」に4年連続選定されています。