

社員とともに | 人材の活躍

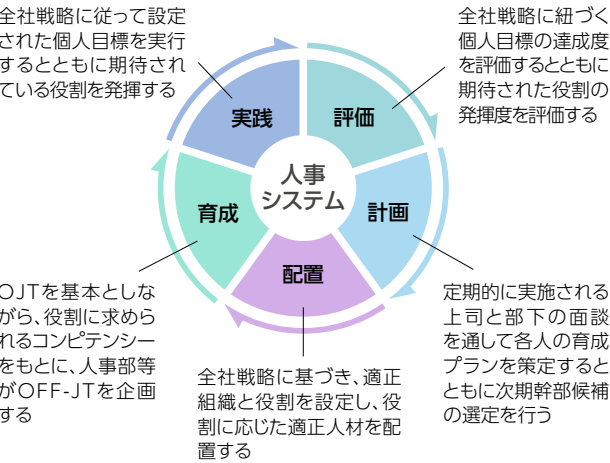
社員一人ひとりの可能性を引き出し、会社全体の成果が最大となる風土を醸成するため、積極的にチャレンジできる仕組みづくりやダイバーシティの推進などに取り組んでいます。

人材の活躍

積極的なチャレンジを支援する人事システム

当社では、挑戦を支える基盤として、一人ひとりが明確な役割と目標を認識して、適切な評価のもとで、やりがいを持って仕事に挑める人事システムを導入しています。

人事システムを構成する5つの要素



人材育成体系図

		OJT	OFF-JT										自己啓発支援							
			役割別研修		知識・スキル研修		選抜研修 (ポテンシャル向け研修)		機能別研修 (各機能区分で実施)		社外派遣	個人学習								
役員			オフサイト ミーティング																	
管理職	M3	配置／上司との定期的な面談・対話による指導																		
	M2																			
M1			ミドル・マネジ メント・プログラム 新任管理職研修																	
S4			指導員制度	新入社員英会話研修																
S3					新任監督者研修															
一般社員	S2			フォロワー シップ研修																
	S1																			

人材マネジメント推進体制

当社は、中期経営計画における人材戦略に基づき、各種人事施策を策定し、実行しています。

人事評価や役割等級の変更、人事異動や年次採用計画、主要なポストのサクセッションプランや、次期経営幹部候補の選出等については、代表取締役社長を委員長とした人事委員会で協議し、中長期的な視点での人材マネジメントを行っています。

人材育成

当社は、日常業務における上司・先輩とのコミュニケーションや、定期面談を通じた指導・アドバイスに基づくOJTを基本とした人材育成を行っています。

また、新入社員研修やコーチング研修など、各人の役割発揮に求められるスキルの習得やコンピテンシーの開発・向上を支援することを目的としたOFF-JTを階層ごとに行っています。

さらに、博士号取得や英語学習への支援、希望者が自由に選択して学べるeラーニングなど、社員一人ひとりの主体的な学びを積極的に支援しています。

多様な働き方の推進

■ 柔軟な働き方

当社ではフレックスタイム制度や在宅勤務制度を運用することで、社員が柔軟に勤務できるよう体制を整備しています。

また、長時間労働防止に向けた適正な労働時間管理や、年次有給休暇の取得推奨などにより、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。

■ 育児・介護・看護等の支援制度

当社では、出産や子育て、介護をする社員の活躍を支援するため、法定基準を上回る各種支援制度を導入しています。

2024年度の女性の育児休業取得率は100%、男性の同休業取得率は77.8%に達し、性別に関係なく、育児と仕事の両立ができる環境づくりを進めています。

また、2024年度は介護と仕事の両立支援として、外部講師を招き、介護に直面した際に必要な対応や行政支援紹介などのセミナーを開催しました。

育児休業	預け先の状況により2歳まで延長可能
出生時育児休業 (産後パパ育休)	男性を対象に子の出生後8週間以内に28日まで取得可能 ※育児休業とは別に利用可能
育児短時間勤務 子の看護等休暇	子どもが小学校を卒業するまで利用可能
介護休業	要介護状態にある家族の介護が必要となった時に、93日を限度に3回まで取得可能
介護短時間勤務 介護休暇	要介護状態にある家族の介護のために利用可能
家族サポート欠勤	家族の傷病看護や介護のために、1年につき40日を限度として利用可能 ※要介護状態以外の場合でも取得可能
ジョブリターン制度	結婚、出産、育児、介護または配偶者の転勤等により、やむを得ず退職した社員を対象として職場復帰を支援

■ 明るく働きやすい職場づくり

当社では、適正な労働時間管理のための仕組みづくりを進めるとともに、ストレスチェックや労働組合からの意見具申や提言などに基づいて、職場環境の改善に努めています。

また、社員が安心して働けるように、病気やけがによる休職に備えた保険や、団体生命保険制度を導入しています。

ダイバーシティ・インクルージョン

当社では、多様性の受容が、イノベーションの創出、企業価値の向上につながると考え、社員の個性や多様な人材の能力が発揮される職場環境づくりに取り組んでいます。

2024年度の中途採用比率は95.0%でした。また、障がい者雇用率は2.5%となりました。

女性管理職

当社では、約670名の社員が勤務しており、2024年度の女性構成比率は11.4%、管理職に占める女性比率は3.0%となりました。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
正社員に占める女性比率	10.8	11.0	11.3	11.4
管理職に占める女性比率	4.3	4.9	5.0	3.0

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させ、能力を発揮しながら充実したワークライフバランスを図れる雇用環境を整備するため、次の目標を立て実行しています。

- 育児休業を取得しやすい環境づくりをする
 - ①自社のイントラネットを通して以下の情報を発信し、育児休業を取得しやすい企業風土を醸成する。
 - ・育児休業や育児休業給付金など諸制度に関する情報
 - ・育児休業取得者の事例や育児休業取得率
 - ・育児・介護休業相談窓口に関する情報
 - ②社員に対し年1回以上、育児休業制度の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施する。
- 年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する
 - ・自社のイントラネット等を通して年3回年次有給休暇の取得を周知し、取得を奨励する。