



人事部 従業員とともに

個性尊重の精神に基づいた 企業活動



私たちの想い

気づくことが成長の原点です。さらなる人材育成につながる研修を企画します。

人事部 人材開発課 | 太郎館 季寛

人材開発課では、従業員の採用活動はもちろんのこと、入社から定年退職まで、研修や教育の企画および実施業務をととして従業員の成長をサポートしています。最近の研修は、講師からの話を一方的に聴くだけの場ではなく、受講者同士が議論をするといった形式に変化してきています。その代表的なものが「社長塾」であり、当社の社長自らが講師となり、企業人として知っておくべき会社の基礎や経営戦略の講義に加え、会社と個人の成長について受講者と共に議論し共有する場です。参加者の議論に我々も大きな刺激を受けていますが、今後も、何らかの「気づき」があり、「さらなる成長のきっかけ」になる研修を企画していきます。



社長塾



私たちは一人ひとりの個性を尊重し、 能力を活かす職場環境づくりを目指します。

人材こそ企業活動の源です。仕事を通じて個々の専門性や人間形成に磨きをかけ、社内はもとより社外またはグローバルに活躍できる人材を育成していきます。一人ひとりのワークライフバランスを大切に、いきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。



人事部長 佐藤 嘉高

2018
年度
実績

- 時間外労働の低減
- リフレッシュ休暇制度の取得率99%
- 育児休業者の復職率100%達成

2019
年度
目標

- 時間外労働の低減
- 育児休業者の復職率100%達成
- 有給取得率の向上

人材育成

「企業は人なり」との理念のもと、「正直な心と誠実な姿勢を貫く」さらに「価値創造の追及に努める」を行動指針として、人材開発に取り組んでいます。これらを見現化するために明確な教育体制を組み、階層別教育をはじめ各種専門教育による技能教育を推進しています。また、一般教養を高めるべく、自己啓発の支援制度の充実にも力を注いでいます。

| 階層別教育 | 新人 | 監督指導 | 統率管理 | その他 |
|-------|---|--|---|------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 入社時研修 ■ フォローアップ面談 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 監督者新任研修 ■ 監督者強化研修 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 管理者新任研修 ■ 管理者強化研修 ■ 上級管理者研修 | 入社してから、個々の能力に応じ階層別の教育を行います。 |
| 専門教育 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 技術・開発 ■ 生産 ■ 営業 ■ 品質管理 ■ 総務 ■ 経理 ■ 人事・労務 ■ その他 | | | 配属された職種別に必要とされる知識・技能を身に付けます。 |
| 共通教育 | <ul style="list-style-type: none"> ■ キャリア開発研修 ■ 安全・衛生 ■ 公的資格取得 ■ 社外セミナー派遣 ■ 企業倫理 ■ その他 | | | 社内外にて共通に求められる知識を身に付けます。 |
| 自己啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 通信教育 ■ その他 | | | 自己のスキルアップを目指す社員を支援します。 |

働き方改革

身体、精神的負担を減らし安心して働くことができる環境をつくるために、長時間労働の削減に積極的に取り組んでいます。

また、フリーバカンス制度をはじめとした年次有給休暇の取得促進や、勤続年数により利用できるリフレッシュ休暇制度などを充実させ、その制度利用を促進しています。

時間外労働の上限時間および産業医面談の実施基準の推移

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|----------------|----------|---------|---------|
| 年間上限時間 | 690 | 650 | 650 |
| 36協定 特別条項 締結内容 | | | |
| 月間上限時間 (努力目標) | 100 (80) | 80 (60) | 80 (60) |
| 産業医面談 当社実施基準 | | | |
| 月間時間 | 80 | 60 | 60 |
| 直近2ヵ月 合計時間 | 140 | 110 | 110 |

ワークライフバランス

従業員の価値観やライフスタイルが多様化する中、仕事と家庭の調和(ワークライフバランス)を図るため、各種社内制度の整備を進めています。2016年7月には育児短時間勤務制度を拡充(利用対象を3歳児までから小学3年生(9歳)までに延長)など、新たな対策も導入され、対象者の多くが利用しています。なお、近年の育児休業制度の取得率・復職率は100%であり、子育て世代の従業員が安心して働ける環境を整えており、2016年には近年の子育て支援に関する活動が認められ、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣による「くるみん認定」を受けています。

育児休業復職率

