

## 人的資本経営

## 人材育成(教育)

当社が創業以来大切にしてきた社是や経営理念を基にして、当社が従業員に期待する人材像を明確にしました。現在の重要な課題として採用と育成を強化していくことを「人材育成方針」の中で明言しています。従業員自身によるキャリア形成を促すことで、個人の仕事に対するモチベーションの向上を図り、そのことが組織を活性化するという好循環を生じる環境づくりに取り組んでいます。

## ■ 経営者教育(役員教育)

当社は、東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの原則4-11(取締役(等委員を含む)のトレーニング)に従い、取締役、監査等委員、執行役員を対象とした役員研修を定期的実施しています。当社の役員のトレーニングに関する方針『当社は、取締役が、重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、継続的に知識の習得および更新の機会を必要に応じて設けます。』に従い、当社が策定した経営計画の達成に向け、各役員の役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽のための年間教育計画を策定し、実施しています。集合教育は、取締役会評

価における課題等を基に年間の役員の集合教育を計画し実施しています。個別教育では取締役(等委員を含む)は、適宜必要に応じて、社内外セミナー、外部団体への参加等を行っています。



「危機管理広報」セミナーの様子

## ■ 人材育成方針

当社は創業以来、社是に謳っている通り会社と従業員は運命共同体であり、従業員は会社にとって貴重な経営資本と捉えています。この考えのもと、期待する人材の確保と環境づくりのために、さまざまな経験と知識、能力を有した人材の「採用」と「育成」の強化を図るとともに、「多様性への理解と促進」に取り組みます。さらに個人が「自律的なキャリア形成」を通して仕事との関わり方について主体的に考え行動することを支援し、従業員による社会的価値の創造を促していきます。

## ■ 教育システム

	OJT	OFF-JT				
		全社共通教育	階層別研修	リーダー育成研修	専門教育(延長日教育)	自己啓発支援
管理職		情報セキュリティ研修 コンプライアンス研修 インサイダー防止研修 投資教育(確定拠出年金)	キャリアデザイン研修	考課者研修 課題設定研修 フィードバック研修	品質管理教育 安全管理手法教育 省エネ教育 静電気教育 消防設備教育 避難誘導訓練 緊急・保護具教育 衛生教育 環境設備教育 毒劇物教育	通信教育受講支援 資格取得支援 ビジネス外国語学習 e-ラーニング受講支援
一般職	力量マップ		ファシリテーション研修 ロジカルシンキング研修 交渉力強化研修 企画力強化研修 OJT部下育成研修	管理職の心構え研修 中堅社員育成研修		
			品質コンプライアンス研修 プレゼンテーション研修			
			若手向け主体性強化研修 被考課者研修			
			新入社員研修			

## ■ 階層別研修等

---

2019年度より各階層で必須科目と選択科目を設けた階層別研修を実施しています。理論を学び、学んだことを議論して共有するアウトプット中心の教育形式を取り入れています。2024年度はキャリア形成支援を目的としたキャリアデザイン研修の周知に注力し、全従業員の約23%が受講完了しました。受講後には講師であるキャリアコンサルタントによる個別面談も実施しています。キャリア面談の結果、研修制度が充実していることに満足している方が多くいました。上司に承認されている若手社員のモチベーションが高く、熟練社員は経験した苦闘をバネに仕事を楽しんでいる状況でした。一方、「なりたい姿」よりも「なりたくない姿」をイメージしている方が多く、昇格や昇進への意欲が低い傾向であることも分かりました。今後はロールモデルの育成や周知などにも注力していきます。

## ■ 専門教育

---

工場の一般職を対象として、「保安全管理計画(教育訓練の計画)」に基づいた安全衛生や保全等についての教育を実施しています。毎月、各部門の専門家である従業員が講師となり、専門知識と意識を高める訓練を行っています。

## ■ 新入社員教育

---

学生から社会人へのマインドチェンジや会社で定められた基本的なルール、安全衛生のリスクアセスメントなどを学びます。学校のような座学を中心とした研修ではなく、議論などを通じたアウトプット中心の研修形式を取り入れています。研修では研修グループにおいて課題について限られた時間内で合意形成と発表を行い、議論を通じてフィードバックを受け取ることで仕事の進め方を学んでいきます。

