

## 多様な人材の活躍

当社では、女性、外国人、キャリア採用者、および障がい者など、様々な人材を雇用・育成しています。全従業員に公正で公平な育成・評価・登用のチャンスを与え、一人ひとりがその能力を発揮、また、活躍できる環境を提供することで、社内の活性化に取り組んでいます。

### 女性の活躍促進

性別に関わらず、全従業員が活躍・成長できる状態を実現し、多様性を活かした新たな価値創造へつなげるため、「女性従業員の育成・活躍支援」・「上司の意識・行動改革」・「仕事と生活の両立支援」を軸に、下表のような取り組みを実施しています。

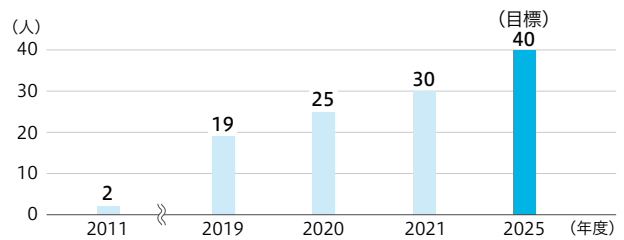
女性従業員が安心して長く働き、成長し続けられる環境をつくとともに、より多様な価値観や新たな視点・考え方を経営に取り入れるため、2025年までに女性管理職数40名以上を目指します。

例えば、「女性従業員の育成・活躍支援」においては、リーダーを目指す女性従業員を対象に、「マネジメントスキル向上のための研修」を実施するとともに、「経験幅・視野の拡大」を狙いとした育成ローテーションを積極的に実施するなど、リーダー

としての活躍を後押しする育成の取り組みを強化しています。

また、技能職場においても、からくり改善やロボットの活用拡大による高負荷作業の見直しなど、力作業を極力減らす工夫を取り入れることで、性別や年齢に関わらず活躍できる製造現場づくりを進め、女性従業員の活躍を後押ししています。

女性管理職者数 [単体]



女性従業員の育成・活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Challenge program: 女性管理職候補が「研修によるマネジメントスキルの習得」、「育成ローテーションによる経験幅の拡大」、「職場での実践を通じた悩みや気付きの共有・相互アドバイス等」を実施する育成プログラム</li> <li>・Tea ミーティング: 女性従業員の困り事・意見の吸い上げや人脈強化の場</li> </ul>
上司の意識・行動改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場カイカクマネジメント塾: 有志の管理職でマネジメント力の向上のための意見交換を行い、風土・意識の改革を図る場</li> </ul>
仕事・生活の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業 / 短時間勤務の拡充 (法定基準を上回る制度)</li> <li>・テレワークの導入 (2021年1月～事務・技術職対象)</li> </ul>

### ローカル幹部育成

世界16の国・地域に61社を構える当社では、持続的成長を支える地域に根付いた事業運営の実現を目指しています。そのような事業運営の実現のためには、現地の商慣習や文化に精通した人材が運営に携わることが必須であると考えているため、海外拠点のローカル幹部人材登用および育成を積極的に進めています。各地域において積極的な登用を加速するために、2020年度に、ローカル幹部(副社長以上)登用の基本方針、ターゲットを定め、実現に向けて各事業体にて取り組みを進めています。

2025年までにローカル幹部比率40%達成を目指し、各地域でハイポテンシャル人材の評価、育成計画の策定を進めており、幹部人材候補となる中途入社者定着のための「導入教育・メンター制度」の導入、「課題設定型問題解決研修」の実施など、現地人材の育成を進めています。また、「RSC (Regional Succession Committee)」を米州、東南アジア、中国で開催し、幹部後継者候補育成・採用の活動状況や課題を共有し、毎年GSC (Global Succession Committee) にて報告しています。