

## 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。

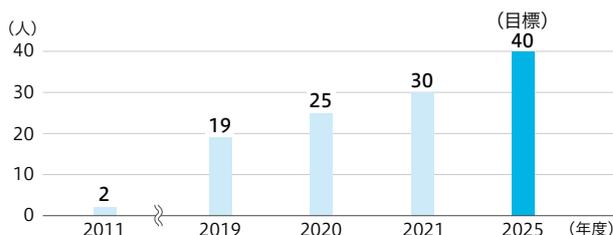
女性従業員が安心して長く働き、成長し続けられる環境をつくとともに、より多様な価値観や新たな視点・考え方を経営に取り入れるため、2025年までに女性管理職数40名以上を目指します。

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。

## シニア従業員のさらなる活躍の促進

今後ますます増加するシニア従業員が、60歳を区切りとせず安心感と高い意欲をもって活躍し続けられる環境を整備するとともに、シニア従業員の豊富な経験や技術・スキルと若手従業員の発想・着眼等を融合し、新たな価値を生み出していきます。その基盤づくりのため、2022年4月より定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。今後、65歳まで意欲高くいきいき働き続けることを後押しする右表のような取り組みを継続していきます。

年齢に関わらず、最大限の能力発揮ができる環境づくりに向けた活動を継続し、エンゲージメントのさらなる向上を図ります(目標:従業員のエンゲージメント(50代・60代)の肯定回答率65%以上)。

例えば、「意欲向上」の取り組みとして、50代の従業員を対象にキャリア研修を実施し、「今後の働き方」や「これまで培った技術・技能・経験をどのように職場で発揮していくか」

等を、同世代と意見交換しながら改めて考える場を設定しています。

また、「健康・体力向上」の取り組みとして、「節目年齢での健康セミナーの実施」や「食堂メニューの見直しによる食生活の改善」など、従業員と定期的に議論しながら、健康増進に向けた活動を強化しています。

意欲向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司へのマネジメント教育の実施 (コミュニケーション・対話力向上等)</li> <li>・キャリア形成教育 (若手・中堅～シニア層)</li> </ul>
健康・体力向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康教育の実施 (節目年齢でのセミナー実施)</li> <li>・食堂メニュー改善 (高脂質・高血圧リスク等への対応)</li> </ul>
職場環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造現場における職場の好事例の展開</li> <li>・身体的負荷低減の取り組み(からくり活用等)</li> </ul>

## 障がい者が働きがいを持ち、定着できる職場づくり

障がい者雇用を社会的責任と捉え、積極的に取り組んでいます。「障がい者雇用推進委員会」にて、採用・配属・管理監督者への教育・職場定着を実施。特に職場定着に重点を置き、定期ケア面談などを通して現状を把握し、困り事を吸い上げ、職場環境改善3か年計画を策定し、職場環境に配慮したみんなのトイレなどの設置を計画的に進めています。また、障がい者が従事できる仕事を明確化し、計画的に採用・配属

を行い、2021年度時点(2022年3月1日現在)で127名の障がい者を雇用し、雇用率は法定雇用率の2.3%を超える2.39%に達しています。

グループ全体としても、特例子会社のTGウェルフェア(株)にて、障がい者セミナーの開催など、グループ会社特例の認定を受けたグループ14社で、教育の場づくりや情報共有に取り組んでおり、全体の雇用率は2.78%に達しています。



職場環境改善3か年計画を策定し、障がい者に配慮したトイレの設置など、計画的に改善しています



TGウェルフェア(株)での宿泊研修 ※自立支援の取り組み

