成長戦略を支える経営基盤の強化

/// 人と組織の活性化

2030 事業計画の実現を支える「企業風土」と「人材」

2030事業計画実現に向け、失敗を恐れずに「変える/変わる」こと、そして「チャレンジ」することで「チャンス」をつかみ取る・創り出していくことが重要であると考え、「組織風土」と「人材」の両面での施策を展開します。

組織風土では、ダイナミズムに満ちた「高分子型組織」を目指します。様々な個性や価値観を持った一人ひとりの分子が互いに刺激し合い、化学反応を起こすことにより創造力を高め、分子同士の強い結合によりパワーを結集させる。そして、チーム・グループ・部門・関係会社間においても同様の刺激と反応を起こし、さらにはパートナー企業、仕入先様、取引先様やお客様などの他の組織ともつ

ながり、結果として高い創造性と生産性を発揮する。環境の変化に応じて、自在に形を変え、新しい価値を創出できる。これが、私たちが考える「高分子型組織」です。その前提となる組織風土の土壌づくりのために「安心できる居場所づくり」、「活躍できる舞台づくり」と「一人ひとりに光をあてる」を通じた自己実現により、従業員のウェルビーイングの実現をサポートしていきます。

一方、人材では、社会的価値とTGの存在意義を自ら問い、戦略的に事業を展開できる人材の育成を目指します。 そのために、多様な人材の確保や事業ポートフォリオの見 直しを行っていきます。

組織パワーアップ (ダイナミズムに満ちた高分子型組織へ)

- 一人ひとりの個性、ゲンキ、パワーを引き出し 有機的な結合により創造性とパワーを結集
- ●社内外の組織のつながりを強化
- ●自在に形を変え、環境変化へ柔軟に対応
- マネジメントを触媒とし、仕事のスピードアップ、 成果を増大させる

一人ひとりの 自己実現 失敗を恐れずに 変える・変わる

従業員 エンゲージメント向上 居場所と舞台と光

マネジメント スタイルの変革



安心できる居場所づくり

多様な人材が存在を認め合い安心して 発言やチャレンジができる。職場に活力 と信頼関係があり、メンバーといい仕事 をしようと思える。

活躍できる舞台づくり

役割において、貢献・活躍実感が持てる。 仕事の意義/働きがいを感じられる。

一人ひとりに光をあてる

認められ、励まされ、賞賛される。 役割の大小にかかわらず、上司が目を向 け、声をかける。

当社が目指す従業員のウェルビーイング

目指す姿、事業計画と連動した人材戦略

当社は「多様な人材の活用推進・人権尊重」をマテリアリティ(重要課題)の1つとして捉え、これまで、人材戦略の柱として「人材育成の促進」「多様な人材の活躍」「働きやすい風土づくり」の3つを掲げ、仕事の進め方の基本である「問題解決手法、PDCAサイクル」や、技術や材料など専門的な知識を習得する教育機会の提供、また、女性や

障がい者、多様な価値観を持つ人材が力を発揮できる環境づくり、当社のありたい姿への取り組みと働きがいや成長実感が重なるエンゲージメントの向上への取り組みを進めてきました。

しかしながら、昨今、企業価値向上の有意な手法として 期待される人的資本経営に照らし合わせて検証してみま すと、これまでの人材戦略は人事機能の観点からの課題 認識に基づくものであったことから、人材戦略を見直しま した(下図)。2023年度は経営戦略との結びつきをより強 化し、新たに立案した戦略に基づき、これまでの取り組み に加え、新たな施策を展開し、活動を進めています。

高分子の可能性を追求し、 より良い移動と暮らしを未来につなぐ会社



失敗を恐れず思い切って「変える/変わる」 そして「チャレンジ」し、「チャンス」をつかみ取る・創り出す

人材戦略を達成する施策の柱

組織風土

1

人と組織がいきいきと つながる高分子型組織

- 「居場所」と「舞台」と「光」を キーワードにしたウェルビーイ ングの取り組み
- あらゆる組織・階層で2030事業計画実現に向けた組織風土課題と改革案を自ら考え、話し合い、実行

—— 人材

___ 変革をリードし、

チャレンジングな成長戦略を リードできる経営人材の育成

実現できる多様な人材育成

2

- ●若手が成長・活躍実感のある育成 施策、シニア従業員の活躍促進
- 海外拠点の自立化に向けた ローカル幹部人材の育成

3

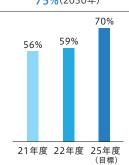
成長分野に必要な 人的リソースの確保

•成長戦略に必要な人的リソーセスについて、人数・能力(事業化力、高度専門力等)の両面で明確化し、確保策を具体化

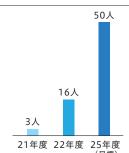
人権の尊重・D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)

主要KPI

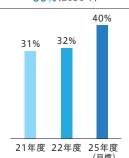
従業員エンゲージメント肯定率 **75**%(2030年)



育成出向者数 **50人**(2030年)



ローカル幹部比率 60%(2030年)



女性管理職数 100人(2030年)

