

# 成長戦略を支える経営基盤の強化

## /// 人と組織の活性化

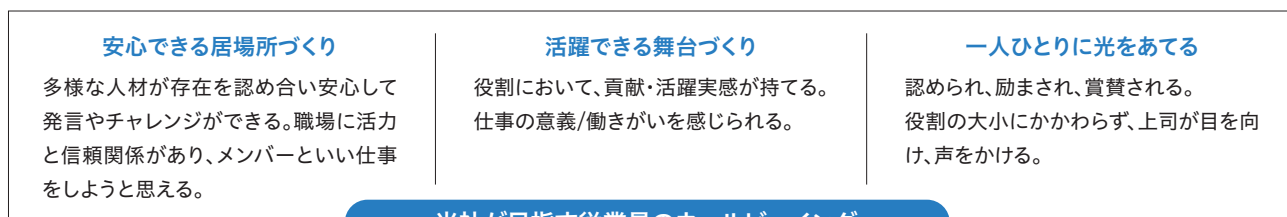
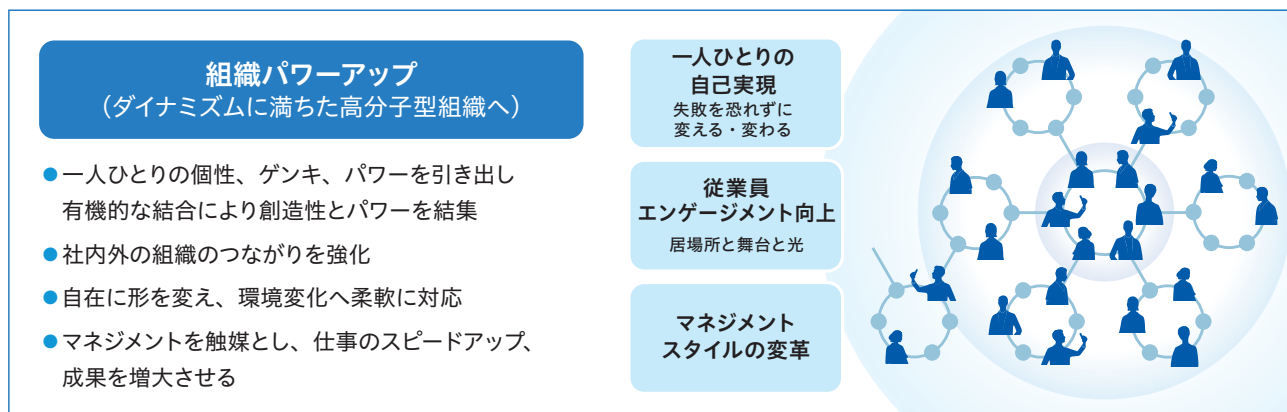
### 2030 事業計画の実現を支える「企業風土」と「人材」

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。



### 目指す姿、事業計画と連動した人材戦略

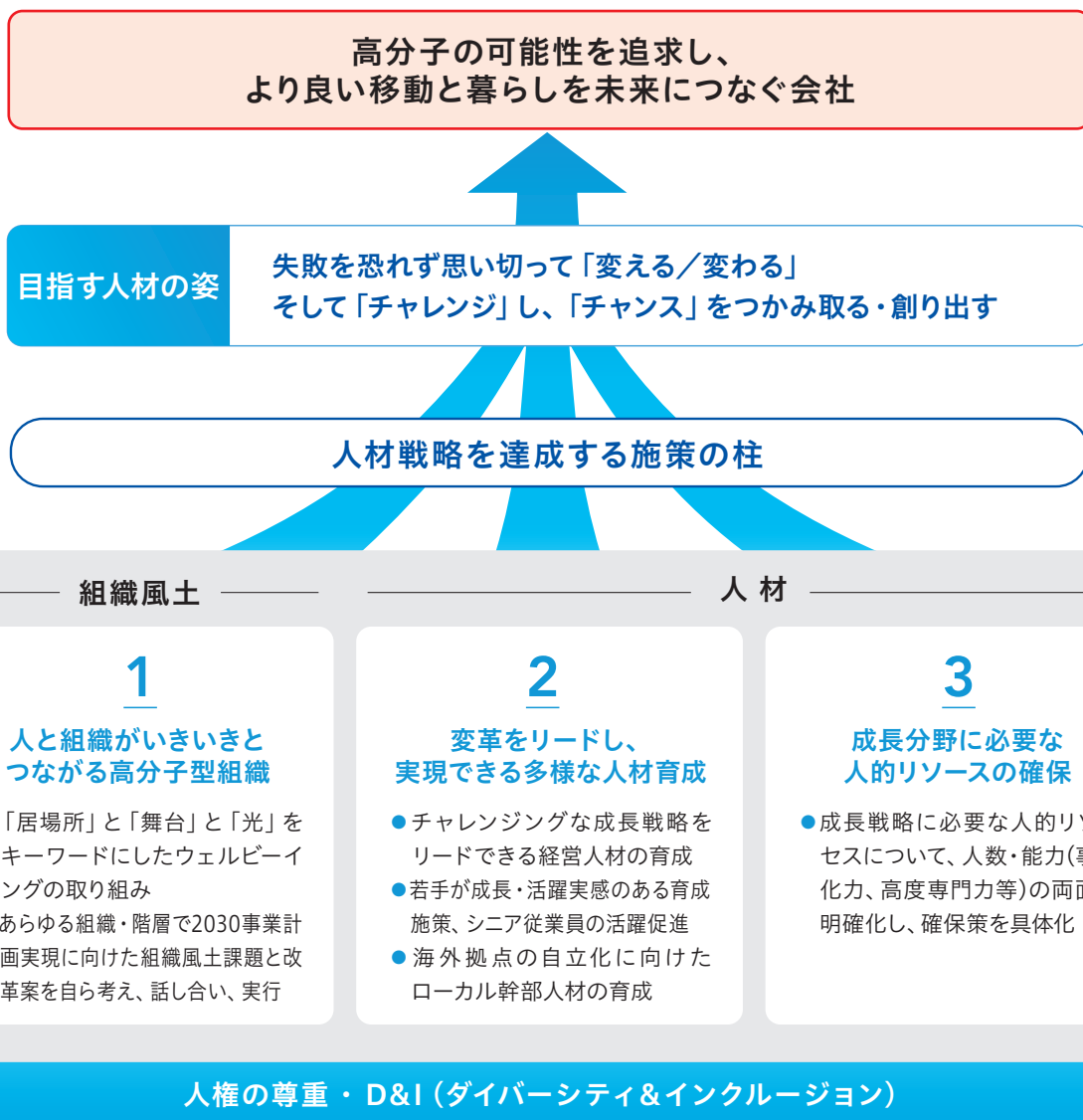
当社は「多様な人材の活用推進・人権尊重」をマテリアリティ(重要課題)の1つとして捉え、これまで、人材戦略の柱として「人材育成の促進」「多様な人材の活躍」「働きやすい風土づくり」の3つを掲げ、仕事の進め方の基本である「問題解決手法、PDCA サイクル」や、技術や材料など専門的な知識を習得する教育機会の提供、また、女性や

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。



主要KPI

