

Human Resource

人的資本への投資

人的資本への投資(人材戦略)

企業の競争力と持続的な成長の源泉は「人材」です。当社では多様な人材を確保し、一人ひとりが働きがいを感じながら勤務できる制度や環境を整え、持てる能力・資質を最大限に引き出して育成していくことを最重要の事業戦略のひとつと位置付けています。

この基本戦略のもと、当社においては働きがいにつながる人事制度の策定、個と組織が『共創』し企業価値を高めていくことを目標とした研修・育成施策の充実、そしてダイバーシティの推進を通じて、多様なバックグラウンドを持つ従業員が互いに尊重しあいながら、個性と能力を発揮できるレジリエントな組織風土づくりを推進しています。

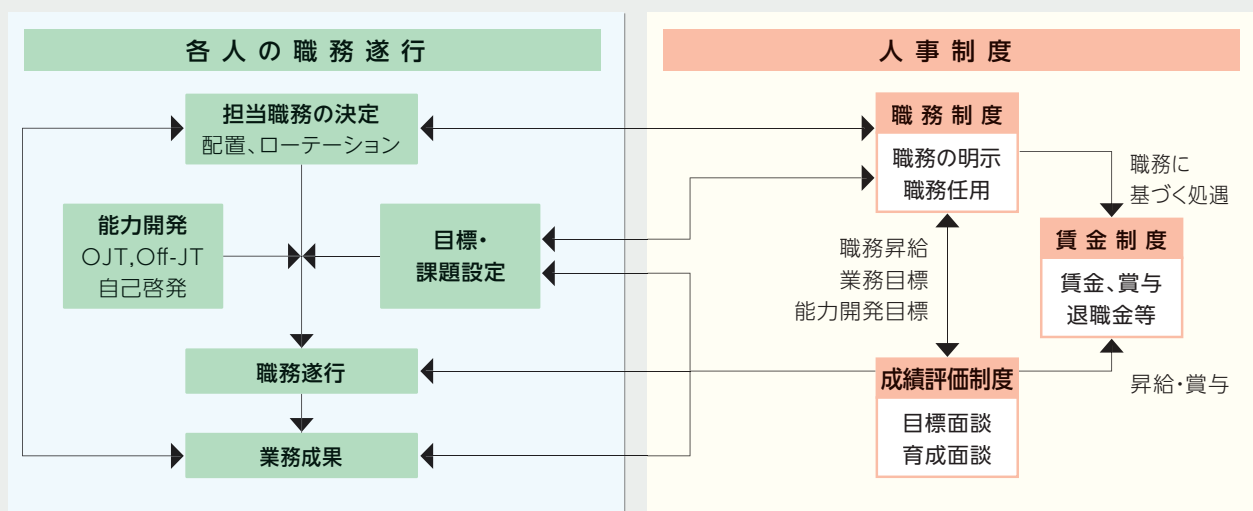
人事制度

当社の人事制度のポイントは

- 1 従業員一人ひとりの業務成果や能力をより適正に反映させること。
- 2 部門目標の確実な展開を図るため、目標管理制度の一層充実を図ること。
- 3 より公平性、納得性のあるものであること。

であり、こうした人事制度のもと自らの役割を認識するなかで個人が成果をあげていくことによって、所属する部門の目標の達成や会社業績の向上につなげていくことはもちろん、自分自身の成果と働きがい、やりがいの実現につなげていきます。

人事制度の体系図



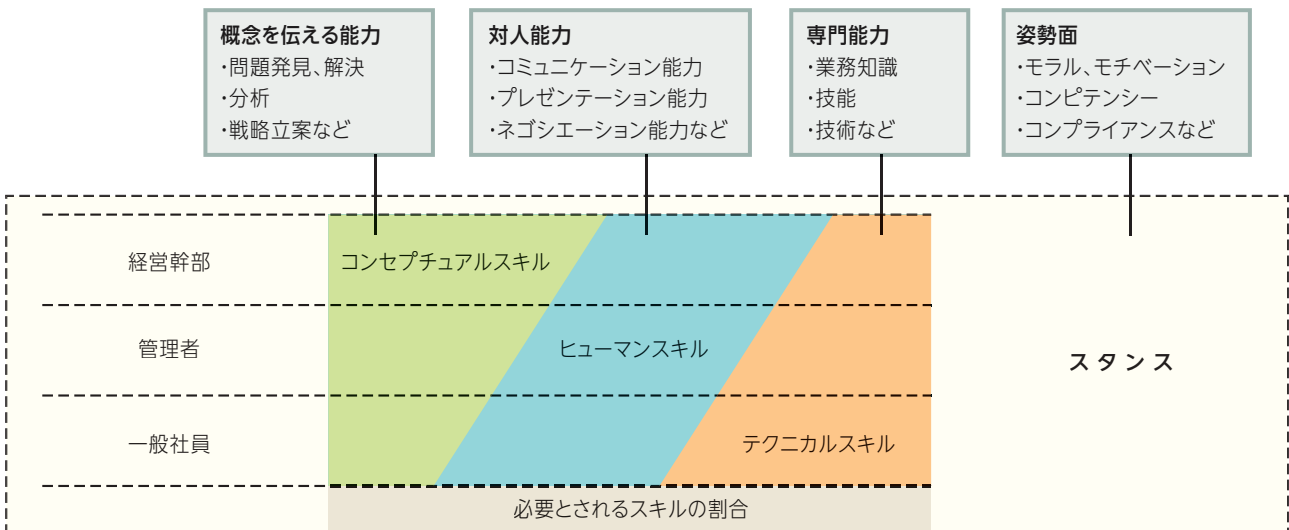


人材育成

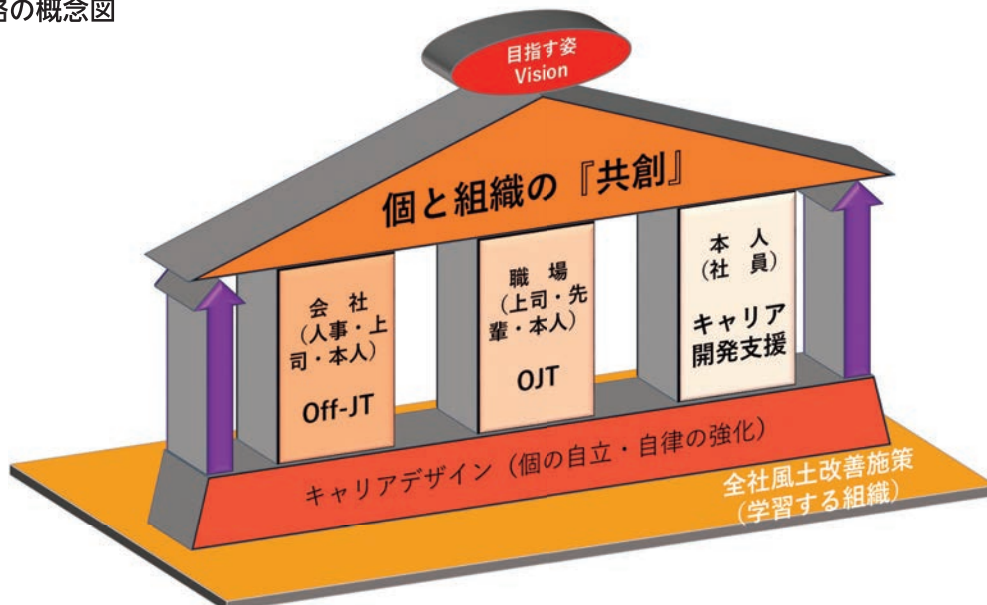
当社では、個と組織が『共創』し企業価値を高めていくことを目標とした研修・育成施策の充実により、自身のキャリアを自ら描き、経験学習サイクルを回していくことができる「自立・自律」した社員を目指すべき姿（ビジョン）として、このような人材を育成するために、各種育成・支援プログラムを実施するとともに、こうした人材を育む土壌としての組織風土（「学習する組織」）の醸成も進めています。

そして社員のキャリアデザイン構築を促進するために、OJT(On the Job Training)、OFF-JT及びキャリア開発支援(自己啓発)の3本柱を基本として、「組織と個の強化を」進めるべく以下の人材育成プログラムを用意しています。

人材育成計画の体系図（カツモデル「改」）



人材育成戦略の概念図



Human Resource

人的資本への投資

1. 階層別教育

- ① 部課長研修
- ② 管理職層マネジメント研修・評価者研修
- ③ 新任管理者研修
- ④ 中堅社員研修
- ⑤ 操業監督者トレーナー・中核製造オペレーター・新人製造オペレーター研修
- ⑥ 新入社員研修 等



評価者研修



新任管理者研修

2. テーマ別（選抜）研修

- ① 専門知識・スキル研修、技術・技能伝承研修
- ② コンプライアンス・内部統制研修
- ③ 安全衛生・保安防災・ESG研修、品質管理（保証）研修
- ④ コミュニケーション能力研修、人権研修
- ⑤ ワークアサインメント、アサーション・リスニング研修
- ⑥ 4技能教育の推進（統計解析力・財務会計力・情報技術力・語学力）
- ⑦ 人事・労務管理研修 等

3. キャリア開発支援

当社は以下の様な自己啓発への取り組みに対する支援に加え、社員個々人が自らデザインしたキャリアに基づき、自己の能力開発計画を立て、さらにその能力開発計画に基づいて、自己啓発にも「自立・自律」して、自発的・主体的に取り組む状態を全社員が実践することを目指していきます。そして、上司である管理社員は、部下の自己啓発についてもときに伴走者となり、コーチングの手法も活用したサポート体制を構築しております。

〈具体的な支援内容〉

- ① 「通信教育受講講座」の実施と修了者への費用の一部援助
- ② 国家・公的資格取得の支援（民間資格も一部対象）
- ③ 「オンライン英会話」の実施と費用の全部又は一部援助等

4. グローバル人材の育成

グローバル経営の推進のためには、国際的に競争力のある製品の開発とビジネスの国際化が必要であることはいうまでもありませんが、それに加えて重要なことは、グローバルに活躍できる国際的な人材の育成です。

当社では、国内、国外を問わず、海外と関係するビジネス領域で多様な関係者と良好な関係を築き、当社のグローバルな事業展開の中心的な役割を果たして、成果を出すことができる人材の育成を目的として、以下のような「グローバル人材育成プログラム」を策定し、計画的・効果的な研修を展開しています。

〈プログラム〉

- ・ 海外事業要員候補者の人選と個別育成計画の作成
- ・ 海外出張の計画的実施（含、海外での学会・展覧会等への派遣）
- ・ 海外赴任の計画的な実施
- ・ 語学力の強化（社内英会話研修、海外赴任予定者の個人レッスン等）

〈グローバル事業要員の育成〉

【具体的な育成内容】

- ・ 英会話、ビジネスライティング能力の向上（業務の必要性に応じて多言語含む）
- ・ 業務基礎知識（クリティカルシンキング・マーケティング・アカウント等）、コミュニケーション能力、異文化理解、マネジメントおよびリベラルアーツ等の習得を目標に、アクティブラーニング手法を用いた実践コミュニケーションを実施



グローバル事業要員研修

〈グローバル事業要員候補の育成〉

- ・ TOEIC 試験の定期実施
- ・ オンライン英会話の提供
- ・ 若手社員（入社3年目まで）に対する英語力向上のための集中教育を実施



働きやすい環境づくり

●女性従業員の活躍

当社グループでは、男性・女性の区別なく、本人の能力やスキル、経験に応じて、幅広い分野での活躍を期待しております。『人材KPI』2020年度からの5か年の目標として、

①「課長相当職以上の女性社員の割合を、3ポイント以上増加」を掲げ人事育成に取り組んできました。2023年度からは、目標値を15%以上に見直し、女性管理社員への登用を積極的に進めています。

②製造部門（間接補助業務を除く）に女性スタッフもしくは管理社員を1名以上配置、を掲げ、研修プログラムの企画、新規採用枠の拡大を行い、2021年度新規採用で製造部門スタッフ要員2名を採用。現在、製造スタッフとして必要な技術知識の習得や人脈づくり等に励んでおります。並行して、工場内に女性トイレ等のインフラ整備を進めています。

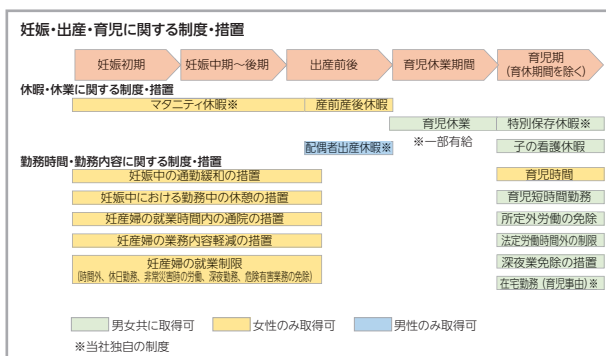
2023年度からは新たな目標として、女性オペレーター採用に向けた取り組みを進めています。

●60歳定年後の再雇用制度

当社グループでは、定年退職者を対象に「再雇用制度」を設けており、希望する従業員を対象に、知識・技能や経験を活かし「業務効率化」や「後継者の育成」などに寄与していただいています。

●育児・介護支援策

当社グループでは、従業員のワークライフバランスの推進、女性社員のより積極的な活用・継続就業への支援を図るために、出産、育児、介護に関わる各種制度を導入しています。出産した従業員の100%が育児休業制度を活用し、継続就業を実現しています。また、2020年度からの5か年の目標として、男性社員の育児休業取得率7%以上を掲げており、2022年度においては、配偶者が出産した従業員9名のうち6名が育児休業制度を活用しております。



●障がい者雇用促進

当社では、障がい者に対する雇用機会の創出を重要な課題ととらえ、公的機関等との連携をとりながら、障がい者の雇用促進を図っています。2022年10月より、障がい者雇

用支援サービスを提供する株式会社エスプールプラス（本社：東京千代田区）が運営する「わーくはぴねす農園Plus大阪」の一角に「Taoka農園」を開園し、同農園で働く障がい者を雇用する新たな取り組みを開始しました。当農園においては、収穫された農作物は、当社近隣地域の社会福祉協議会等への寄付を通じて「子ども食堂」や近隣地域のご家庭でご利用いただいております。

●外国籍従業員の活躍

当社グループでは、グローバル経営の一層の推進を図るうえで必要な能力・資質をもった人材については、国籍を問わず幅広い分野での活躍を期待しております。2023年度、日本国内で勤務する外国出身者は6名、うち4名が管理社員。またグループ会社では、外国人技能実習制度により、工業包装の分野で2019年8月からベトナム人実習生を受入れております。

●人権尊重

当社グループでは、人権尊重を事業継続のための基盤の一つと位置づけ、「企業行動憲章」において、法令および社会倫理の遵守、田岡化学グループで働くすべての者の多様性・人格・個性を尊重し、差別やハラスメントのない働きやすい職場環境の確保を表明しております。

人権問題には、階層別研修や講演会を開催し、認識を深めるよう取り組んでいます。各種ハラスメント防止には、就業規則においてハラスメント禁止を明確にし、定期的に社内教育を実施、また相談窓口の設置等、各種措置を講じております。

●健康管理

当社グループでは、従業員の健康保持・増進の意識啓発のため、定期健康診断検査項目の追加、生活習慣病健診対象年齢の引き下げ、自己負担健診項目費用補助金支給など、田岡化学診療所とともに様々な健康推進支援を積極的に行っております。

従業員の健康状態について、会社と産業医、診療所医師が情報共有し、症状の改善や重篤化の防止に努めております。

メンタルヘルスについては、ストレスチェックを継続して実施しており、診療所、産業医との面談指導により従業員の心身症状の改善に努めています。また、専門医による研修会を実施し、ラインケアの充実に取り組んでいます。

●良好な労使関係の維持・発展

当社の労働組合とは、お互いの立場を尊重しながら、企業の更なる発展と従業員の成長、より働きやすい環境づくりに向けた、諸施策に、労使共同で取り組んでいます。具体的には、年2回の「労使経営協議会」や月例の「労使会議」あるいは個別テーマでの「労使間の委員会」等の場を活用しながら、労使の相互理解・共通認識の形成に努めています。