



Human resources

多様な人財の活躍

主なSDGsとの対応関係



OUR APPROACH

私たちは、人を大切にする企業として従業員の多様性・人格・個性を尊重し、「多様な人財の活躍」を目指しています。急速にグローバル化が進む事業環境の中で、海外人財の採用を推進し、長期留学・短期留学制度をはじめ各種教育プログラムを通してグローバル人財の育成を行っています。国内の少子高齢化による労働力人口の減少に対しては、育児休業・育児短時間勤務制度の充実や職場のバリアフリー化への検討を図るなど、性別や障がいの有無に関係なく力を発揮しやすい環境を整えています。他にも、女性のキャリア支援を行いプロフェッショナル職群へのコース転換も進めています。また、働き方改革に向けて、会議の削減と効率化・新たなITシステムの活用によるコミュニケーションの活性化を通じた年間総労働時間の削減、選択労働時間制や在宅勤務の導入などに注力しています。今後も従業員一人ひとりがライフワークバランスを実現し、多様な人財が意欲を持ってその能力を遺憾なく発揮できる環境を整えていきます。

MXプロジェクトで目指す自律型人財育成のため 公平性・透明性の高い人事制度づくりを進めます

2020年度にMXプロジェクトが自律的な人財育成を目的に発足しました。2021年4月には組織のフラット化を実現するため部課制からユニット／チーム制へ組織改革を行いました。また2022年7月にはマネジメント職群、シニアプロフェッショナル職群及びプロフェッショナル職群の評価について、従来の年功型から能力評価制に移行し、本人の発揮能力に応じて評価される、やりがいのある人事制度にしていく予定です。

人財採用においてはダイバーシフィケーションを重視し、海外人財の登用に継続的に取り組んでいきます。また、ジェンダーレス採用の重要性については言うまでもありません。男女の別なく優秀な人財を登用し、さらに今後の生産人口の変動を見据え、高齢者の雇用についても検討しています。

今後もMXプロジェクトを推進し、高いモチベーションの維持とパフォーマンスを発揮する自律型人財の育成に努めます。



常務執行役員
コーポレート部門
人事総務
ユニット担当
山本 政史

Practice case

CSR重要課題実践事例

case 01

自律型人財の活躍

MXプロジェクトを推進し、組織と人事制度を刷新

東洋アルミグループが目指す自律的な人財育成のため、2020年より組織と人事制度の改革に着手しました。今年4月からは部課制を廃止し、ユニット／チーム制を導入しています。階層をシンプルにし、部署を横断する組織に再構築しました。今後は権限移譲も進め、意思決定などが一層スピードアップできる組織にしていきます。また年功序列を一掃し、若手登用を踏まえた能力評価を導入します。これに伴い、2022年7月からは報酬体制も変更する予定です。具体的には能力定義を設定し、能力を発揮すれば自己申告で昇格・昇給できるしくみです。評価は中立的なアセッサーを立てて行い、透明性・客観性を担保します。2023年7月にはアシスタントスタッフやライン部門も人事制度を改定する予定です。従業員の意見に耳を傾け、モチベーションを高めてもらえる制度を作っていきます。

人事制度改定方針 **年功序列から能力を中心とした評価へ**



人事制度改定方針 **個人間の競争からチームでの共創へ**



case 02

自律型人財の活躍

自主的に選べる研修制度

従業員が自律的に能力開発できるしくみづくりを行っています。2020年度に導入したBiz CAMPUSは、会社が受講を指定するのではなく、従業員一人ひとりが選んで学ぶ選択型研修制度です。2020年度はまだ認知度が低く、利用率も低かったのですが、徐々に認知度・利用率、共に上がってきています。コロナ禍で在宅勤務が進んだこともあり、現在は全てオンラインで受講できるようにしました。従業員の一人ひとりの希望に沿ったキャリア支援実現のため、新しい能力開発支援制度を考案中です。また次世代の東洋アルミグループを担う人財を育成するためのサクセッション・プランも合わせて検討しています。新しい能力開発支援は能力評価制度と対になるもので、ジェンダーを問わず、従業員が希望するキャリアの実現をバックアップするものとして、2022年10月頃に発表できるよう準備を進めています。

Biz CAMPUSの研修体系

カテゴリー	階層
Planning & Control	新人
Communication	若手
Thinking	中堅
Business Knowledge	管理職・経営層
Self-Management	

Topics

グローバル人財の採用 将来を見据えた人財採用

ダイバーシフィケーションの観点から、国籍やジェンダーを問わず、海外の優秀な人財の採用に力を入れています。特に電気・電子系および機械系の理系人財の採用に注力していて、2020年度には、ベトナム・ハノイ工科大学から2名の従業員が入社しました。今年度も海外国籍人財の採用を進めています。新しい発想や技術の開発に、人財の多様性は欠かせません。東洋アルミグループのグローバル拠点でも活躍していただける人財として期待しています。将来的にはIT系の人財など、今後の東洋アルミグループの成長に不可欠な人財の採用も進め、企業戦略に応じた採用活動を継続していきます。

グローバル人財(Fromベトナム)コメント
箔事業本部八尾製造所ユニット 設備チーム



専門用語は難しいですが、先輩に丁寧に説明してもらい、徐々に理解できています。大阪井も学んで、日本文化に触れていきたいです。



文化の違いを理解しながら、業務や技術を習得していきます。環境や安全などの改善のアイデアを多く出していきたいです。

Topics 「えるぼし認定」取得に向けて

東洋アルミエコープロダクツ(株)が、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進の取組の実施状況などが優良な企業」の証となる「えるぼし認定」について動き出しました。企業データ、行動計画について厚生労働省HPIに公表および大阪労働局への申請、受理も完了し、2023年度にえるぼし3段階目の取得を目指します。同社は、アルミ箔容器や紙容器など家庭用品を取り扱う事業で、女性のお客さまが多い事もあり、継続して女性の活躍推進に注力していきます。

