



# 多様な人財の活躍



私たちは、人を大切に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。



自律型組織をより進化させ、多様な人財がイキイキ働き、業績への貢献につながる制度・環境づくりに取り組みます

自律型組織を目指してMXプロジェクトを進めてきましたが、2022年度には人事制度を年功序列から能力を中心とした評価へと大きく変え、その実現に注力しました。能力評価については複数の目線で公平性と透明性が担保できる形を整えており、定着してきています。また、キャリア開発支援制度への取組みを強化し、自らのキャリアを実現できるようポストを社内公募するジョブポストイング制度の運用をスタートしました。

人財の多様性は業績にも貢献できます。そのために環境・制度づくりに取り組んできましたが、女性が働きやすい職場環境に関して「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認定を受けました。また、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者の登録も実現しています。大学院・大学・高校卒業の女性の採用は、2023年卒29.6%の比率となりました。各部署に女性がいるのが当たり前となるよう比率を増やしていければと考えています。フレキシブルな育児休暇に加え、2022年度

には「産後パパ育休」制度をスタートしました。全て有給扱いにし、取得率100%を維持しています。

また、労働力人口減少の中、シニア人財の活用は大きな課題です。段階的な定年引き上げを検討していますが、役割と報酬を紐付ける仕組みづくりも必要だと考えています。

2023年度は、2022年度で大きく変えた能力評価やジョブポストイング制度を定着させていきます。メンバーを巻き込み、チームで取り組むOKR活動の推進や、ライン職まで能力評価制度を進め、MXプロジェクトの総仕上げをします。

一方、事業のグローバル化が進む中で海

外人財の採用も重要です。継続して海外の高度技術者を採用していきます。さらに、障がい者雇用に関しては社内雇用だけでなく、会社として地域社会で安心して働ける場を提供できる仕組みづくりを検討中です。

女性、シニア人財、海外人財に加えて、障がい者や取組みの遅れているLGBTQ+に対応していくことも課題です。多様な人財に活躍してもらうことで、企業を多面的に発展させることができます。そのためにも誰もがイキイキ働ける人事制度・環境を整えていきます。



コーポレート部門  
人事総務ユニットリーダー  
氏江 達之

## ● イキイキと働ける職場環境の構築

女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組むことで、一定の基準を満たしている企業などを認証する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認定を受けました。また「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、男性も女性もイキイキと働くことのできる取組みを進める意欲のある事業者を応援する制度、大阪府「男女いきいき・元気宣言」事業者の登録も実現し、より一層働きやすい環境が整ってきています。

2023年4月入社プロフェッショナル職従業員に関しても女性比率は41.6%であり、今後も性別や年齢に関係なく、全ての従業員がイキイキと、一人ひとりが活躍できる会社づくりに取り組んでいきます。



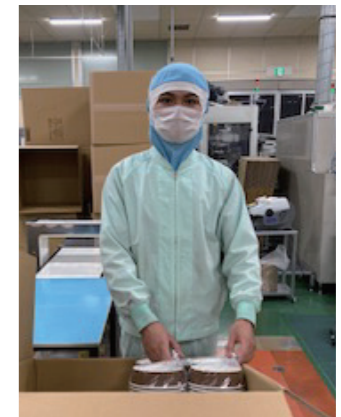
「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証マーク



大阪府「男女いきいき・元気宣言」事業者認定マーク

## ● 外国籍従業員が活躍できる職場づくり

東洋アルミエコープロダクツ(株)滋賀工場では他事業所に比べ多くの外国籍の方が在籍しています。創業当時から季節による販売量の繁閑差がありましたが、年々大きくなり2010年以降慢性的に人員不足の課題が生じていました。そこで、工場のある湖南市は滋賀県で最も外国人比率の高い市でもあるため、2012年から多くの外国籍の方に働いていただいています。現在は従業員約120名のうち約4割の方が外国籍です。就労の大きな課題となる言葉の壁では、作業手順書を母国語に翻訳するなど、誰もが安全に作業できるように工夫しています。まだまだ課題はありますが、多様性を認め合い従業員全員が活躍できる工場を目指していきます。



外国籍従業員の作業風景

No	主なステップ	急
	—運転する(生産開始)—	
1	プレス機操作盤のエアスイッチが「入」になっているか確認する	
2	原液コート機操作盤のブレーキが「入」になっているか確認する	反対側にもある(左右)
3	原液コート機操作盤の電源を「入」にする	
4	原液コート機操作盤のタッチパネル上の赤い「停止」をタッチする	停止状態では「停止」ボタンは点灯している
5	タッチパネル上の赤い「停止」が、青い「起動」に変わったか確認する	変わっていない時は、左右の押しボタンが解除される
6	TX液送りポンプを指で触り、作動しているか確認する	作動していない場合はエラーに陥る可能性がある。その場合はフィルターがポンプ
	—停止する(生産終了)—	
1	プレス機が停止しているか確認する	
2	原	

## ● 「キャリア開発支援制度」の強化

従業員の自立的なキャリア開発を支援する仕組み「キャリア開発支援制度」についての取組みを強化しています。自主・自律型を支援する施策として、社内公募によるジョブポストイング制度の運用を開始し、自らの意志でさらなるキャリアを実現することが可能となりました。また、自身のキャリアについて考える機会を設けるため、階層別研修としてキャリアデザイン研修を導入しました。自律型組織として、従業員自ら自身のキャリアを築き、イキイキと誰でもチャレンジできる環境を整えていきます。

原	Số	Các bước chính	Điểm quan trọng
		Chuyển động(bắt đầu sản xuất)	
1		Kiểm tra công tắc khí ở bảng điều khiển của máy có ở trạng thái bật hay không	
2		Kiểm tra công tắc phanh ở hàng điều khiển có ở trạng thái bật hay không	Phía đối diện cũng có (trái phải)
3		Bật nguồn bảng điều khiển máy	
4		Ấn vào nút dừng (đèn màu xanh ở phía trên bên trái trong màn hình điều khiển)	Trạng thái dừng (停止) / Trạng thái chuyển động (起動)
5		Kiểm tra xem trạng thái ở màn hình đã chuyển từ dừng (màu đỏ) / 停止 / sang chuyển động (màu xanh) / 起動 / hay chưa	Nếu không thay đổi hãy kiểm tra bên xem các nút ấn dừng ngay phía ra hay chưa.
6		Chạm tay vào máy bơm dầu để xem bơm có hoạt động hay không	Nếu không hoạt động thì hãy sang bên trái van khí. Nếu vì hoạt động thì hãy thay tấm.
		Dừng máy (kết thúc sản xuất)	
1		Kiểm tra xem máy dập tạo hình đã dừng hay chưa	
2		Ấn vào nút dừng màu đỏ (停止) trên màn hình điều khiển	

ベトナム語に翻訳された作業手順書