

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。

CSR 重要課題 3

多様な人財の活躍

多様な人財が イキイキと働く 環境づくりに向けて

倉橋 2024年卒の大学院・大学の採用数で女性が初めて男性を上回るなど、女性活躍やグローバル人財の採用は着実に進展しています。自律型人財の活躍を目指した人事制度改定は3年目に入り、若手・中堅従業員の早期の抜擢などで成果が出てきています。一方で、シニア人財の活躍や障がい者雇用の促進はまだ課題がありますので、2024年度も継続して改善に取り組んでいきます。また、システム部門と連携したITリテラシーに関するリスクリテラシーや、特性や資質に着目した新たな人事マネジメントシステムなど、誰もがイキイキと働きやすい環境整備をさらに進めます。

磯道 能力評価の人事制度は他社に比べても先進的で、若手従業員も積極的に発言ができ、提案が認められれば仕事も任せてもらえます。私の場合、採用業務で新しい就業体験制度の創設を提案し、研究や生産技術部門と連携しながら実施に向けて取り組んでいます。若手世代にとって、ダイバーシティは学生の時に授業で学んだ人も多く、身近な問題です。多様な価値観があるからこそ、多彩なアイデアが生まれます。ダイバーシティを推進し多様な人財がそれぞれの得意分野で活躍することができ、全員が補完性を持つような組織を実現していきたいと思っています。

コーポレート部門
人事ユニット人事チーム
磯道 想

コーポレート部門
人事ユニット
人事チームリーダー
倉橋 亮

ワーキングママパパ座談会開催

東洋アルミグループでは、子育て世代にも働きやすい職場づくりを目指し、さまざまな取り組みを進めています。2024年3月には、子育てと仕事の両立に奮闘する7名の従業員による座談会を開催し、仕事と育児の両立に関する悩みや経験を共有しました。座談会では「わかるわかる！」と参加者同士が共感したり、励まし合ったりする場となり、笑いあり涙ありの温かい

時間となりました。

座談会の内容を社内報にも掲載することで、産休・育休を取得する予定がある従業員や、育休を取得中の従業員の不安を払拭したいと考えています。これらの取り組みを通じて、子育てをしながらでも安心して働ける職場環境を整え、従業員一人ひとりが輝ける職場づくりを目指していきます。



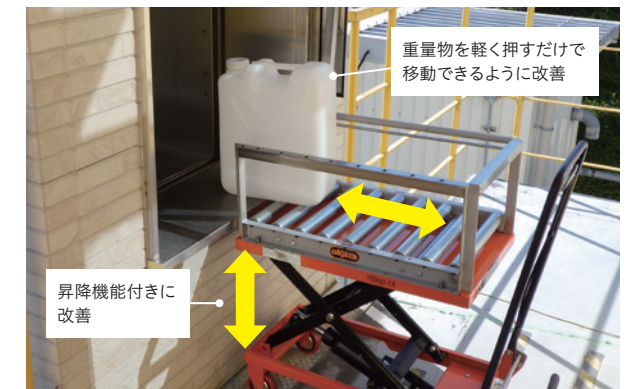
ワーキングママパパ座談会風景



社内報「ALWAYS」4月号

女性従業員の活躍に向けて

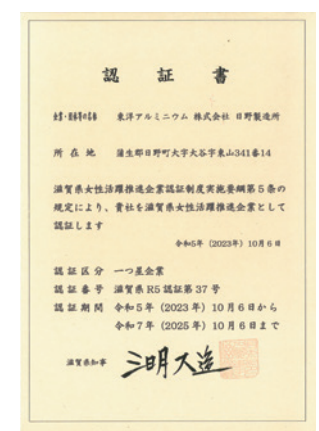
製造事業所の製造ラインでは、これまで男性従業員が多数を占めていました。しかし女性の活躍が推進される中で、当社グループとしても女性従業員の活躍の場を広げるため、重量物運搬方法の改善や、休憩所・トイレ・更衣スペースの改善など、女性も働きやすい職場環境の整備を行っています。他にも、作業手順書の動画化や多言語対応など、シニア従業員や外国籍従業員などの多様な従業員が活躍できる環境づくりを目指しています。



重量物運搬の改善

滋賀県女性活躍推進企業に認定

日野製造所では、2023年に初めて女性のライン職を採用しました。これをきっかけに、事業所において女性がイキイキと働くことができ、充実したキャリアを積み上げられる企業のシンボルになるという決意を込め「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」に申請し、一つ星企業に認定されました。今後も女性をはじめとし、多様な人財が活躍できる職場づくりを目指します。



一つ星企業認証