

作为一家以人为本的企业，我们尊重员工的多样性、人格和个性，力争实现“多样化人财的活跃”。在全球化迅速发展事业环境中，我们积极推进海外人财的录用，通过以长期留学、短期留学制度为首的各种教育计划，培养全球性人财。针对日本国内少子老龄化导致的劳动力人口减少问题，我们力求加强育儿休假和育儿短工作制度，探讨职场的无障碍化等，努力创建无论性别或残疾与否，都能轻松展示自身能力的环境。另外，还提供女性职业支援，推动女性员工转变职业道路，获取专家职称。此外，为促进工作方式改革，通过减少会议、提高效率和利用新IT系统促进沟通，减少全年的总劳动时间，并大力推动选择型工作时间制度、引进居家办公等。今后，我们还将进一步完善环境，让每一位员工都能实现生活工作平衡，让多样化人财能够积极而充分地发挥自身能力。

CSR 重要课题 3

多样化人财的活跃

为了创建让每位员工都能干劲十足的职场环境

仓桥 2024年录用的研究生和大学生的应届毕业生中，女性首次超过了男性，此类情况表明女性活跃工作和全球人财招聘正在稳步推进。旨在实现自律型人财的活跃的人事制度改革已进入第3年，通过尽早选拔年轻及中坚员工等举措，已经取得了成效。另一方面，高龄人财的活跃和促进残障人士雇用方面仍然存在课题，我们将在2024年度继续努力改善。此外，我们将进一步完善环境，例如与系统部门合作进行IT知识的新技能以及建立着眼于特征和资质的新人事管理系统等，让每个人都可以生气勃勃地轻松工作。

矶道 本公司的能力评估人事制度与其他公司相比也是先进的。年轻员工可以积极发言，如果提案被认可，也能被委任执行。以我为例，由于提议在招聘业务中新建一个就业体验制度，现在正与研究和生产技术部门合作进行实施工作。对于年轻一代来说，很多人都在学生时代的课堂上学习过多样性问题，并不陌生。正因为有各种各样的价值观，才会诞生各种各样的巧思。我希望实现一个能推进多样性，多样化人财可以在各自的专业领域尽显其才，所有人都具有互补性的组织。

管理部门
人事Unit人事Team
矶道 想

管理部门人事Unit
人事Team leader
仓桥 亮

召开职场爸爸妈妈座谈会

东洋铝业集团正在为了打造一个适合育儿家庭的职场环境推进各种举措。2024年3月，邀请了7名努力兼顾育儿和工作的员工召开了座谈会，分享了关于兼顾工作和育儿的烦恼和经验。座谈会上各位参加者有时会点头表示理解，有时也会相互鼓励，有笑有泪，气氛温馨。

我们希望把座谈会的内容也刊登在企业内刊上，消除计划休产假和育儿假的员工以及正在休育儿假的员工的焦虑。今后我们要通过这些措施完善工作环境，让员工在育儿的同时也能够安心工作，以打造一个可以让每个员工都能发挥其才能的职场。



职业爸爸妈妈座谈会情景



企业社内报《ALWAYS》4月期

促进女性员工的活跃

在制造事业所的生产线中，男性员工占大多数。而本公司集团在推进女性活跃的工作中，为了扩大女性员工发挥才能的空间，改善了搬运重物的方法以及休息场所、厕所、更衣空间等，完善了职场环境，让女性也能轻松工作。此外，为了打造一个可以让高龄员工以及外籍员工等多样化的员工都能尽显其能的工作环境，我们还采取了作业程序书视频化、多语言支持等措施。



重物搬运的改善

被评定为滋贺县女性活跃推进企业

日野制造所在2023年首次在生产线职务采用了女性。以此为契机，事业所申请了“滋贺县女性活跃推进企业认证制度”，决心成为可以让女性充满活力地工作、充实地积累职业资历的企业的象征。我们被评定为一星企业。今后，我们将继续以打造让以女性为代表的多样人财能够大显身手的职场为目标。



一星企业认证