

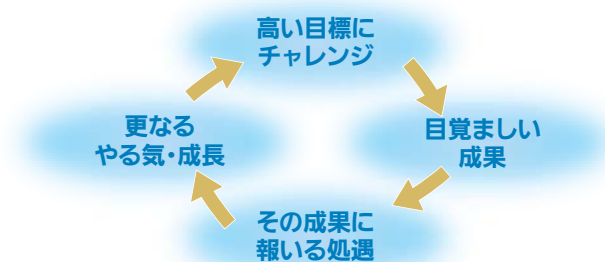
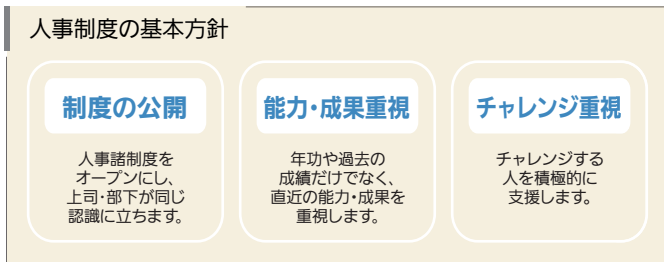


雇用・人材育成

個性と挑戦を尊重し、若さと夢あふれる企業へ。 やりがいを持って働ける職場づくりを進めています。

日本が急速に少子高齢化していく中、労働力の確保や雇用の創出がますます重要な課題となっています。当社では、雇用・就業の機会均等を推し進めるとともに、業界でもレベルの高い知識や技術をもった人材の育成を計画的・体系的に進めています。

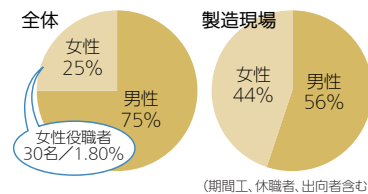
人事制度の考え方



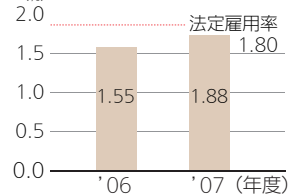
雇用・就業の機会均等

女性の社会進出やノーマライゼーション※の考え方に基づき、雇用・就業の機会均等を図っています。製造現場では女性がほぼ半数を占めるまでになり、役職への任用も進んでいます。仕事と家庭の両立を支援するため、育児および介護のための短時間勤務制度を導入しました。また障がい者の雇用も拡大し、さらに定年退職者を対象とする「アクティブアソシエイツ(AA)制度」などの再雇用支援も実施しています。

■男女就業比率('08.3末データより)



■障がい者雇用状況 (%)



■育児・介護休暇取得者数

年度	育児	介護
06年度	55	7
07年度	48	2

(年度中の新規取得者)

■定年後再雇用採用人員

年度	人員
06年度	17人
07年度	61人

(年度中の新規採用者)

※ノーマライゼーション

高齢者・障がい者もすべて人間として普通(ノーマル)の生活を送るため、ともに暮らし、ともに働き、ともに生き抜くような社会こそノーマルであるという考え方

人材育成

社員の能力開発のため、階層別教育・職能別教育・職場別教育の三本柱で、効果的な教育や研修を随時行っています。



▲新入社員研修

階層別教育

それぞれの等級や役職に求められる知識・能力の向上に向け、新入社員教育・新任昇格者研修・問題解決研修などの教育の場を設けています。



▲技能教育(成形教育)

職能別教育

固有技術・技能の伝承・能力向上、海外で活躍できる人材の確保や育成に向け教育および自己啓発を実施しています。



▲学園生教育(海外研修)

職場別教育

各職場で必要不可欠なスキルを持つ人材を育成するためOJT(職場内訓練)を推進しています。