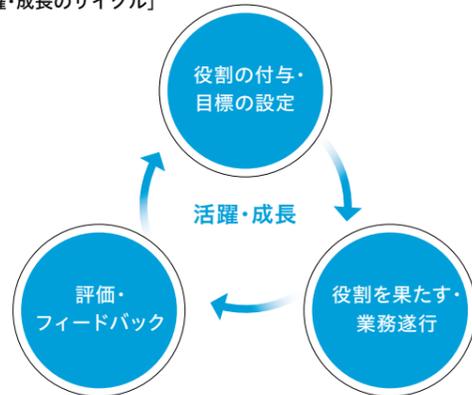


## 人財育成

### 人財育成への取り組み

従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、職場の上司と部下による年3回の定期面談や、階層別教育・職能別教育・職場別教育からなる各種教育の実施を通じて、「活躍・成長のサイクル」を回します。階層別教育においては、上位の役割資格に相当するマインド・スタンス・スキルを身につけるための「準備研修」を実施し、昇格後のスムーズな役割発揮をめざしています。また、在籍する従業員に対し、リスクリの機会を提供しています。具体的には、市場ニーズに合わせ、ソフト化に対応するスキルを習得することで、活躍の場を拡大し、本人と会社の成長を実現していきます。それに伴い、東海理化化学園の教育カリキュラムもソフト重視へ転換を図っています。

[活躍・成長のサイクル]



[2022年度の主な研修実績]

研修名	実施時期	研修期間	参加人数	対象
新入社員研修	2022年4月	1ヶ月	89名	新入社員
準備研修(上級職/主任職/指導職)	2022年6月~11月	7日	424名	主任職・指導職・担当職3
2年目社員問題解決研修	2022年12月	1日	45名	2年目社員(事務・技術)
ブラザー・シスター研修	2022年6月~8月	2日	45名	新入社員のブラザー・シスター
海外赴任内定者向け語学研修	通年	最大80時間	40名	海外赴任内定者

### 技能系職場の核となる人財の育成

私たちを取り巻く環境は、地球環境保護、社会との共生、グローバル経済、そして人々の真の豊かさの追求など、大きな変化の中にあります。その中で、市場のグローバル化に迅速に対応し、世界トップ水準の製品を提供し続けるためには、確かなコア技術とともに、自ら問題を発見・解決して行く力や、人をリードする豊かな人間性を合わせ持った人財が求められます。

#### 《学園生教育》

- モノづくりの基礎、実技、学科
- ハードとソフトに強い人財
- 自発性、協調性を持った人間性豊かな人財



### 技能系従業員教育

卓越した専門スキルを提供し、業界トップレベルのモノづくり品質を達成するために必要な“東海理化コア技能”の伝承とレベルアップを図り、職場の軸となる人財育成を支援しています。そのために、学園生への技能教育と経験を積んだ従業員への技能強化、技能士育成の取り組みを行っています。

[2022年度受講者数]				(名)
国内	国内関係会社	海外事業体	合計	
1,053	206	0	1,259	

### 「あいちの名工」表彰

技能者に対する社会一般の認識を高め、技能者の社会的地位および技能水準の向上を図るため、県内の事業所に勤務し、優れた技能を持ち、その技能を通じて社会に貢献された方を「愛知県優秀技能者(あいちの名工)」として表彰。2021年度は当社から3名が表彰され、今回の受賞者を含め65名が、「あいちの名工」に選ばれています。

#### 「あいちの名工」受賞者の声

### 2022年度は、過去最多の9名受賞

人事部・東海理化化学園 鮎川 新一

あいちの名工受賞にあたり、改めまして日ごろから職場や関係者の方々のご指導に感謝いたします。あいちの名工に恥じないようこれからも後進者の方へ国家技能検定の教育など東海理化グループの技能向上に尽力していきたいと思っております。



## ダイバーシティ

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)は、最も重要な人財戦略の一つと捉え、多様な人財が活躍できる制度と意識風土の醸成に取り組んでいます。

当社ではダイバーシティの考え方を社内へ発信するための取組として、4月と10月を「ダイバーシティ推進月間」と定め、ダイバーシティに関するさまざまなイベントを開催しています。昨年10月は、車いすテニス小田凱人選手のトークディスカッションと車いす体験会や、従業員同士互いの価値観、考え方の違いを知るクロスロードダイバーシティゲーム体験会などを開催しました。今年4月には、元バレーボール全日本男子代表監督の植田辰哉氏の講演会や、社長と労働組合委員長の対談、パラアートアーティストの峯愛実さんによる絵画教室などを開催しました。

- 東海理化のダイバーシティに関する考え方、現状についての資料動画「教えてダイバー」配信
- 従業員同士の定時後交流会「タカふえ」
- 東海理化内の他工場間での相互見学会、自部署・他部署の理解促進のためのディスカッション



小田選手とのトークディスカッション

### 女性の活躍推進

ジェンダー・ジェネレーション・ハンディキャップ・ナショナルリティなどに関わらず、意欲を持った従業員が活躍できる職場環境をめざしています。なかでも女性従業員の活躍に向けては、2026年までに女性管理職2倍以上(2021年比)を目標に掲げ、制度の充実と意識・風土醸成に積極的に取り組んでいます。

自身のキャリアについて考えてもらう機会としてキャリア形成支援セミナーの実施や、宮間三奈子社外取締役と女性技術者の座談会、子育てしながら働くママ同士の交流の場として「ワーママ会」などを開催しました。女性従業員がそれぞれの考え方を大切にしながらも、いきいきと仕事に取り組み、能力を最大限発揮することのできる環境整備、支援を進めています。

当社は2022年9月、子育てサポート企業として厚生労働大臣より「プラチナくるみん」(最高位)の認定を受けています。

これからも女性従業員の活躍推進のみならず、多様な人財の活躍を支援する取組を展開し、一人ひとりの能力と個性を輝かせ、それによって生じるシナジーを企業の持続的成長につなげていきます。



次世代育成支援対策推進法認定マーク「くるみん」



宮間取締役との座談会

### 障がい者の活躍推進

障がい者の皆さまが活躍できる環境を醸成するために、職場の上司・同僚の「障がいに対する理解を深める活動」に力を入れています。

例えば、近隣にある特別支援学校を訪問し、障がい者の皆さまが学ぶ環境を現地・現物でみて自職場の環境改善につなげたり、行政の方や専門医といった有識者による講演会・勉強会や、職場定着のためのマニュアルを作成し、展開しています。また、聴覚障がい者向けの自動文字起こしツールを導入するなど、障がい者本人に向けたハード面でのサポートも実施しています。



障がい特性についての勉強会

### セカンドキャリア支援

シニア従業員向けの取り組みとしては、「自身の将来について考える風土を醸成すること」を主眼に、定年後も継続して社内で活躍している従業員と、40代以上の従業員との座談会を実施。また、既に会社を退職され、セカンドライフを送っている社外OBの皆さまに現在の生活や自身の人生観などについてインタビューを行い、現役従業員自らが人生100年時代の生き方についてイメージできるような活動を続けています。

また、当社では、定年後も社内で活躍いただくことを前提としながらも、さまざまな事由で社外転身を希望する従業員に対しても、継続して働く場を提供できるよう、公的機関、NPO法人、その他民間企業などとも連携し、再就職に関する支援活動を実施しています。



OBインタビュー記事