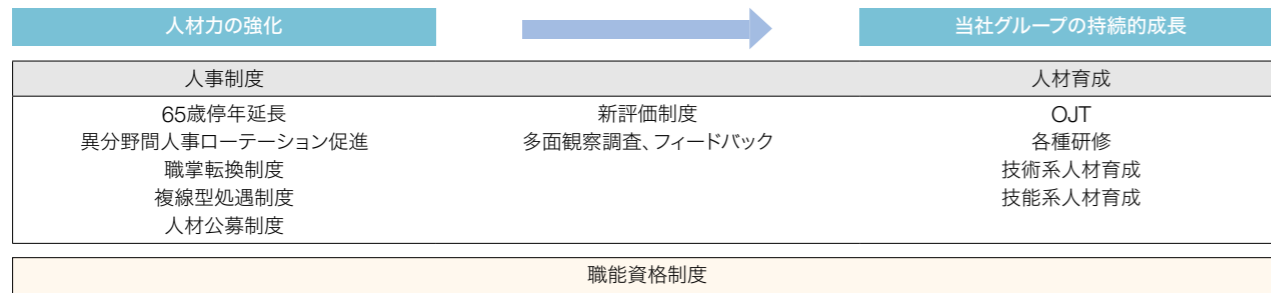


人材の確保・育成

KOBELCOグループは、企業としての社会的責任を果たし、さらなる企業価値の向上を図るためには、多様な社員が個性と技術を活かし合い、誇りと働き甲斐を持つとともに、社会課題の解決に挑みつけ、変化に対応できる人材を育成することが重要だと考えています。

これらを実現するため、ダイバーシティなど従来の取り組みのほか、「社員意識調査」結果に基づく職場環境や各種人事制度の整備、さらには人材育成の強化等を推進していきます。

人事制度・人材育成



人事制度

当社の人事制度は「職能資格制度」を基本としています。社員一人ひとりには業務領域や育成方針に応じた職掌(管理職、総合職、基幹職等)に属しており、職掌ごとに求められる能力の発揮度合いに応じて、各人の等級を決定しています。この制度はさまざまな経験を通じた中長期的な人材育成を可能としており、社員のモチベーション向上にもつなげています。

職掌転換

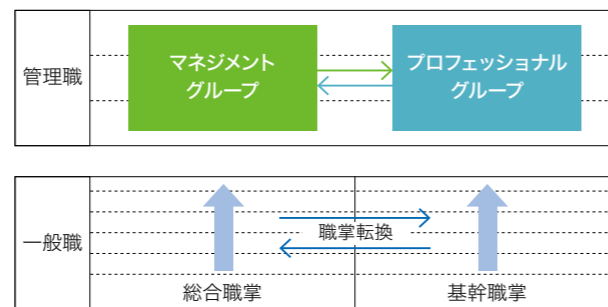
意欲・能力・適性のある社員が、自らの意思に基づき、職掌区分(総合職掌/基幹職掌)の転換に挑戦できる制度です。

複線型処遇制度

当社では管理職について複線型の処遇制度を導入しており、組織長であるマネジメントグループと、特定分野での専門性の発揮が期待されるプロフェッショナルグループに分類し、それぞれを職務遂行力の発揮度合いに応じて評価、処遇しています。

従来はマネジメントに従事する管理職を役割に応じて高く処遇していましたが、メーカーとして、厳しい競争に勝ち抜くためにも、高度な専門性を発揮する人材に対しても報いていく必要があると考え、2019年度よりこの複線型の処遇制度を導入しています。

職能資格制度・複線型処遇制度



TOPICS

2021年度からの65歳停年延長導入

少子高齢化の急速な進展により、今後要員確保が激しさを増す中で、ベテラン社員の意欲向上、ものづくり力の維持強化、職場の一体感の醸成を目的として、2021年度より停年年齢を60歳から65歳へ延長します。

停年延長実施にあたり、入社から65歳までの一貫した雇用形態のもと、連続性のある処遇制度を構築するとともに、人事諸制度の改定を同時に行い、従来以上に個人の能力や成果を適切に処遇へと反映する仕組みに見直すことで、社員の成長意欲やモチベーション向上につなげていきます。

異分野間人事ローテーションの促進

組織の人材流動性を向上させ、また人材育成(人材力の強化)や相互連携の強化につなげることを主な目的とし、事業部門間や職種間など、分野をまたぐ人事ローテーションの促進活動を2019年度より進めています。

人材育成

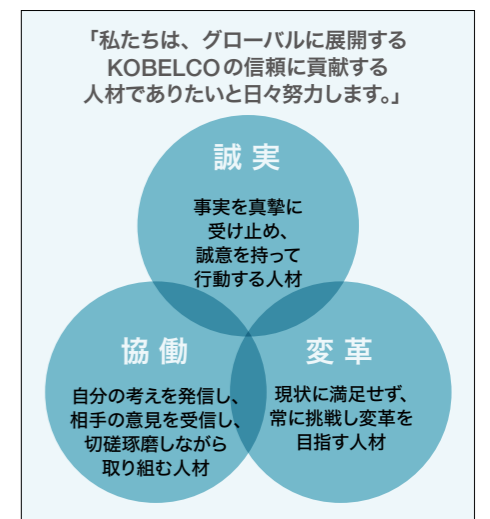
人材育成の考え方

社員一人ひとりが多様な価値観を共有し、誇りと意欲を持って日々の仕事をやり遂げることを目指し、あるべき人材像(右図)を定めています。

人材育成は、OJT(On the job training)での教育を基本としつつ、それを補完するための研修を提供しています。研修体系は、管理職、総合職、基幹職(技能系、事技系)ごとに定め、毎年その内容を見直しています。

社員一人ひとりが具体的な成長目標を持ち、日々成長することが重要であり、会社はその成長を全面的に支援します。

なお、2019年度末以降、新型コロナウイルス感染拡大を契機に、一部研修のオンライン化を進めており、有事でも学びを止めない体制を構築しています。



TOPICS

新評価制度と評価者研修

2020年度より人事評価制度を見直し、業績と職務遂行力の発揮に加え、「KOBELCOの3つの約束」の実践度と人材育成の実施を評価項目とすることを明確化しました。

さらに、社員の能力やモチベーション向上につなげるため、上司からのフィードバック強化を図るための評価者研修を導入しました。

技能系人材育成

技能系人材の研修施設である加古川技術研修センター内にフォークリフト実技講習場を建設し、2020年6月より稼働を開始しました。天候に左右されずに講習に集中できる環境を整備したことで、よりいっそうの技術伸長に貢献しています。引き続き、ものづくり力の向上に向け、技能習得に集中できる環境を整備していきます。

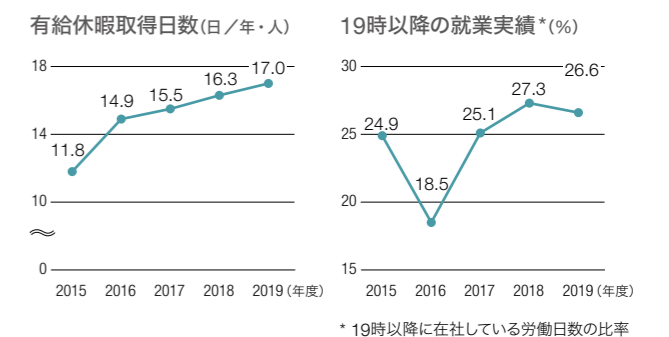
働き方変革

当社グループでは、就労環境の整備・向上を図るべく、「ワークスタイル変革」、「就業ルール変革」、「業務変革」を活動の3本柱として、働き方変革に取り組んできました。

第1STAGEと位置づけた2016~2017年度は年休取得日数の向上を目標とし、2017年度には目標であった平均15.0日/年・人を、2019年度には17.0日/年・人を達成するなど継続的に成果を出しています。

2018年度からの3年間は第2STAGEと位置づけ、3か年で50時間/年・人の時間を創出してコミュニケーションの活性化につなげるべく、職場の業務改善活動や会議・メールルールの定着、在宅勤務の推進などに取り組んでいます。そのほか、心地よく働ける職場風土の醸成を目的に、本社・支社・支店における服装の自由化を導入しています。

本活動の推進により、社員の働きがいを高めるとともに、付加価値を創出する活力ある組織を目指していきます。



TOPICS

在宅勤務の促進

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年3月より在宅勤務制度の一部要件を緩和し、在宅勤務を進めてきました。今後は在宅勤務を効果的に活用した新しい働き方の確立と定着に向けて、新しいルールやガイドラインの制定を進めていきます。

人材の確保・育成

ダイバーシティ

当社グループは、ダイバーシティ推進への取り組みとして、「就業継続支援」、「活躍支援」、「職場環境整備」の3本柱で、社員一人ひとりの多様性を尊重し、それぞれの社員が持てる能力を最大限発揮できる職場づくりを進めています。

就業継続支援

- 育児休業期間の延長(子が満3歳に達するまで)
- 育児のための就業時間等の配慮(子が小学生の間、短時間勤務を認めるなど)
- 介護休業期間の延長(最大3年間)
- 子の看護・家族の介護休暇の有給化
- カフェテリアプランにおける育児メニューのポイント優遇
- 再雇用エントリー制度(配偶者の転勤・育児・介護に伴い退職した場合、退職後5年以内であれば復帰することができる制度)
- キャリア継続休職制度(配偶者転勤の場合に、3年間休職できる制度)

職場環境整備

- 男性社員の育児参画支援
- 長時間労働の是正や年次有給休暇取得向上など、「働き方変革」活動と連携した取り組みの実施
- 働きやすい職場づくりのための全事業所ダイバーシティ研修の実施

活躍支援

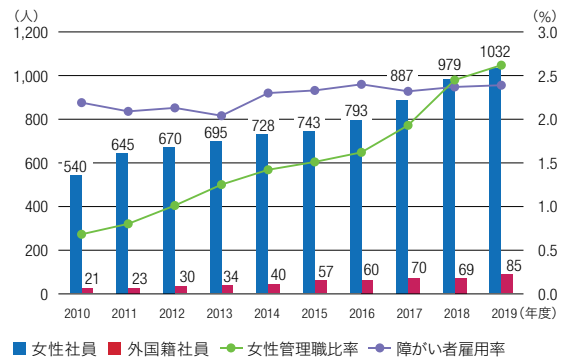
- 新卒採用における数値目標を設定(総合職事務系30%、総合職技術系10%、技能系10%)
- 女性社員や外国籍社員を集めた交流会
- 女性社員や外国籍社員を対象としたメンター制
- 女性社員や外国籍社員の上司を対象としたマネジメント研修など

TOPICS

ダイバーシティ推進に取り組み、多様性を活かせる職場環境へと改善が進んでいます

<人材の多様化>

- 当社グループでは、女性社員・外国籍社員・障がいのある社員など人材の多様化が進んでいます。



<多様性を活かすための取り組みと成果>

【取り組み】

- 全事業所ダイバーシティ研修: 固定的性別役割分担意識の改善や世代・職掌・立場による違いを理解することでコミュニケーションを向上させる研修を全拠点で実施しています。
- 異文化コミュニケーション研修: 外国籍社員やその上司を対象に互いの文化を知ることによって相互理解を深める研修を実施しています。

【成果】

これらの取り組みによって、「固定的性別役割分担意識」や「上司や同僚が相談にのってくれる」等の「コミュニケーションやチームワーク」に関する社員意識調査の項目が年々改善しており、多様な人材の個性や価値観を活かす風土が醸成されてきています。

人権尊重

当社グループは、「KOBELCOの3つの約束」の一つとして、「社員一人ひとりを活かし、グループの和を尊びます」を掲げ、「KOBELCOの6つの誓い」の中では、「働きやすい職場環境の実現」を誓い、誰もが生き生きと働くことができる企業集団を目指しています。

これまで、相談窓口の設置、毎年の人権研修など各種取り組みを行っていますが、従来以上に、人権尊重が重要な社会的責任である姿勢を明確に示すために、2019年10月には

「神戸製鋼グループ 人権基本方針」の制定、および職場掲示ポスターを作成し、職場での周知・徹底を図っています。

今後も、国際人権章典や国際規範などを踏まえ、人権尊重に向けた各種取り組みを行ってまいります。



職場掲示ポスター



【神戸製鋼グループ 人権基本方針】

https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/csr/pdf/policy.pdf