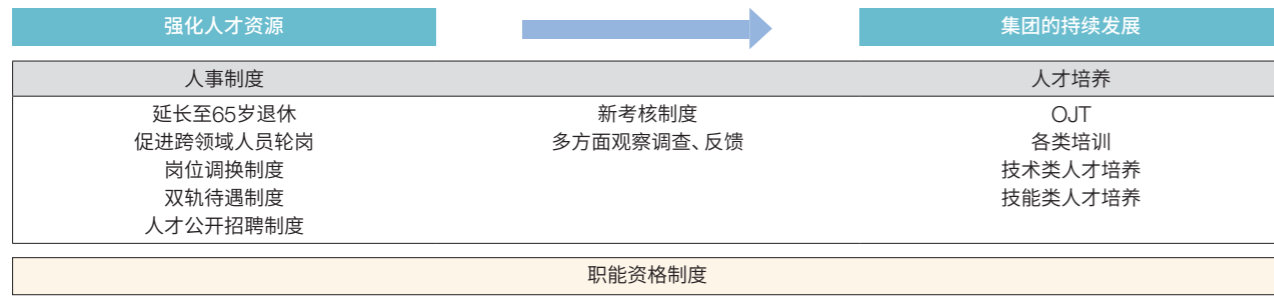


人才的确保、培养

为了更好地履行企业社会责任,进一步提升企业价值,神钢集团认为,让多样化员工灵活发挥多样的个性与技术,充满自豪感和积极性很重要,同时还应大力培养不断地向社会课题发起挑战、随机应变的人才。

为了实现这些目标,除了以前实施的人才多样化等措施外,我们还根据“员工意识调查”的结果来努力改善职场环境,健全各类人事制度,进一步加强人才培养等。

人事制度、人才培养



人事制度

神钢集团人事制度以“职能资格制度”为根本。每一位员工根据业务领域和培养方针属于不同岗位(管理岗、综合岗、基干岗等)。根据每位员工在各个岗位上对该岗位所要求能力的发挥程度,确定每个人的职级。该制度的优势在于可以让员工积累各类经验,从而达到中长期人才培养的目的,也能够有效提高员工的工作积极性。

岗位调换

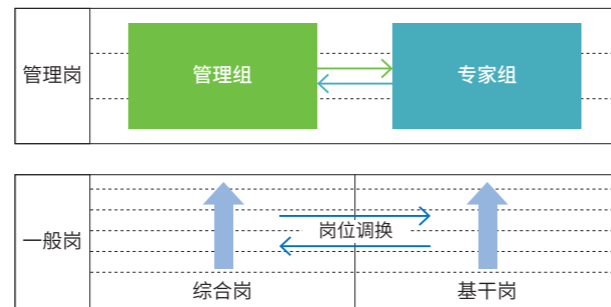
该制度使得具有积极性、能力、适应性的员工可以按照个人意志,挑战岗位类别(综合岗/基干岗)的转换。

双轨待遇制度

集团就管理岗建立了双轨待遇制度,将管理职位分为属于组织领导的管理组和可在特定领域发挥专业能力的专家组。两组各自根据职务执行能力的发挥程度进行人事考核与待遇评定。

以往,从事管理工作的管理岗人员,因其工作角色而获得了较高待遇。但是,作为制造业企业,要想在激烈的竞争中胜出,必须对发挥了高度专业能力的人才以相应的待遇回报。因此,自2019年度,我们建立了这一双轨待遇制度。

职能资格制度、双轨待遇制度



TOPICS

从2021年开始延长至65岁退休

随着少子老龄化的快速发展,今后确保稳定的人才队伍将变得更加严峻,在此背景下,为提高经验丰富的员工的积极性,维持并强化产品制造力,营造齐心协力的工作氛围,自2021年度起,我们将退休年龄由60岁延长至65岁。

在实施延迟退休的过程中,我们还将以从入职到65岁退休的一贯雇佣形态为基础,构筑连贯的待遇制度,同时修改各类人事制度,让个人的能力与成果更好地在待遇中得到反映,从而提高员工的自我提升欲望和工作积极性。

促进跨领域人员轮岗

该制度主要目的在于提高组织的人才流动性,加强人才培养(强化人才资源)与相互合作。为此,自2019年度起,我们开始积极促进不同事业部门、不同职业类型等跨领域的人员轮岗。

人才培养

人才培养的思路

努力使每位员工共享多样化的价值观,让他们在每天的工作中充满自豪感和积极性。为此,神钢集团明确了以下神钢人应具备的素质(见右图)。

人才培养以OJT(在职培训, On the Job Training)教育为根本,辅以相关培训教育。培训体系根据管理岗、综合岗、基干岗(技能类、事技类)的工作职责来确定,每年会对其内容进行调整。

每一位公司员工都应该拥有具体的发展目标,不断成长,公司会给予全方位的支持。

自2019年底以来,因新冠肺炎疫情蔓延,部分培训以在线形式推进,构建了特殊情况下也可继续学习的体制。

“我们不断努力,成长为对正在走向世界的KOBELCO的信誉贡献力量的人才。”



TOPICS

新考核制度与考核人员培训

2020年度起,我们调整了人事考核制度,明确规定除业绩与职务执行能力的发挥外,还将“KOBELCO的三大约章”的践行程度和人才培养实施情况列入了考核项目。

进而,为了提升员工的能力和工作积极性,还建立了考核人员培训制度,以增强上司对员工的反馈。

技能类人才培养

技能类人才培养设施——加古川技术培训中心内修建了叉车技能讲习场,于2020年6月投入使用。该环境得到完善后,可以不受天气影响集中精力开展教育学习,为员工的技术提升作出了贡献。今后,为提高产品制造力,我们还将完善可集中开展技能学习的良好环境。

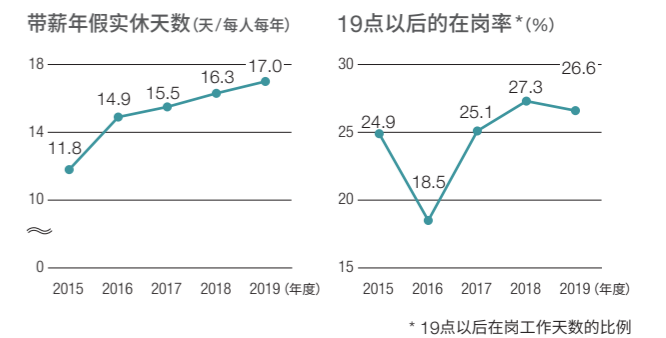
工作方式变革

为营造并改善工作环境,集团以“工作方式变革”“就业规则变革”“业务变革”为三大支柱,致力于工作方式的变革。

上述活动的第一阶段为2016~2017年度两年,以提高年假实休天数为目标。其中,2017年度达到了平均每人每年15.0天以上的目标,而2019年度更是取得了持续性成果,员工年假实休天数达到每人每年17.0天。

从2018年度开始的三年为本活动的第二阶段,为使得沟通交流更加通畅,集团在3年内为每人每年创造出了50小时的时间,并同时落实业务改善活动、会议与邮件制度,推进居家办公制度。此外,为营造可舒心工作的职场氛围,还在总公司、分公司、支店推进着装自由化活动。

该活动的推行,不仅有望提高员工的工作积极性,还旨在打造一个能够创造附加价值的充满活力的组织。



TOPICS

推进居家办公

受新冠肺炎疫情蔓延影响,自2020年3月起集团放宽居家办公制度的部分条件,积极推进居家办公。今后,我们将制定新的规章制度与指南,以确立、落实基于居家办公制度的新工作方式。

人才的确、培养

人才多样化

作为推动人才多样化的措施，神钢集团以“支援员工重返岗位”“支援员工施展才能”“完善职场环境”为三大支柱，努力打造一个尊重每位员工的多样性，最大限度发挥个人能力的职场。

支援员工重返岗位

- 延长育儿假时间(子女满3周岁前)
- 育儿期间工作时间等特别的照顾(子女就读小学期间,允许短时间工作等)
- 延长护理休假时间(最长可延长至3年)
- 子女看护、家属护理的带薪休假化
- 自助式福利计划中对育儿方面给予重点优待
- 再雇佣入职制度(因配偶工作调动、育儿、护理原因离职后,5年以内可再入职制度)
- 职业经历延续停职制度(配偶工作调动的情况下3年之内可停职的制度)

完善职场环境

- 支援男性参与育儿
- 改善长时间劳动、提高年假实休率等,与“工作方式变革”活动联动
- 为营造适宜工作的职场环境,在全部事业所内实施人才多样化培训活动

支援员工施展才能

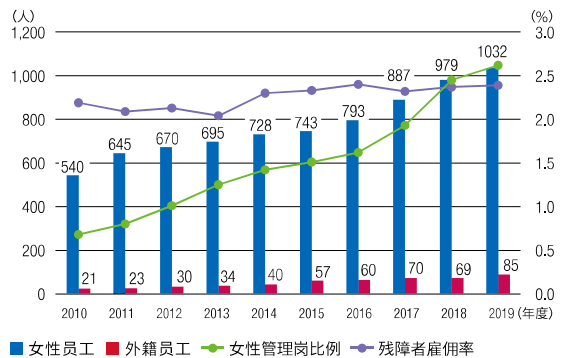
- 设定应届毕业生录用的目标数值(综合事务岗30%、综合技术岗10%、技能岗10%)
- 举办女性员工交流会和外籍员工交流会
- 实施职业导师制度(对象:女性员工和外籍员工)
- 开展管理培训等(对象:女性员工和外籍员工的上司)

TOPICS

努力推进人才多样化,加以改善,实现可发挥多样化的职场环境

<人才多样化>

- 集团大力推进人才多样化,积极吸纳女性员工、外籍员工、残障员工。



<为实现多样性而实施的举措与成果>

【举措】

- 在全部事业所内实施人才多样化培训活动:在所有据点开展培训学习,改善固有的性别职能分担意识,理解不同年龄层、不同职位、不同立场间的差异,增进沟通交流。
- 跨文化交流培训:以外籍员工及其上司为对象,相互了解彼此的文化,增进相互理解。

【成果】

通过这些举措,“固有的性别职能分担意识”“向上司和同事倾诉”等“沟通交流和团队合作”等员工意识调查相关的项目逐年得到改善,形成了能够发挥多元化人才个性和价值观的良好氛围。

尊重人权

作为“KOBELCO的三大约章”之一,神钢集团提出“发挥个体之能,追求团体之和”,在“KOBELCO的六项誓约”中承诺“营造适宜工作的职场环境”,努力打造一个可以让每一个人尽情发挥,全心工作的企业集团。

过去,我们已经开展了诸多工作,如设置咨询窗口、每年举办人权培训等。为了进一步表明集团立场——即尊重人权是企业重要的社会责任,2019年10月制定了

《神钢集团人权基本方针》并制作了海报,以期在公司内部周知和贯彻。

今后,我们也将根据国际人权法和国际规范等,开展各类有关尊重人权的工作。



内部张贴的海报



【神钢集团 人权基本方针】

https://www.kobelco.co.jp/english/about_kobelco/csr/files/policy_en.pdf