

人材戦略

多様な人材の確保・活躍推進を目指して

KOITOは、「コミュニケーション&コラボレーション」をキーワードに、一人ひとりの持つ知識・経験・気づき・問題意識の共有を多様な手段により促進し、全員参加で課題に取り組む生き生きとした職場づくりや一人ひとりが確実に成長を実感し、新たな挑戦に取り組む人材の育成を目指しています。

KOITOグループの更なる成長に向け、ワークライフバランスの充実に取り組むとともに、中核人材における女性・外国人・中途採用者など、多様な人材の確保・活躍推進の強化を目指し、人事諸制度の刷新などにも取り組んでいます。



専務取締役 人事部担当
草川 克之

ワークライフバランスの充実

KOITOでは、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するため、ワークライフバランスの充実に取り組んでいます。また、コロナ禍を契機にニューノーマルな働き方として在宅勤務制度を導入するなど、柔軟で多様な働き方を推進しています。

[長時間労働の抑制]

- ・毎月、部署別の残業時間を常務会等で報告するとともに、業務効率化により残業時間を削減

[年休取得の推進]

- ・年休取得推進委員会を設置し、年次有給休暇取得目標（年15日間以上）の進捗管理や取得状況のフォローを実施

[在宅勤務制度の導入]

- ・管理間接部門において、希望者は在宅勤務を実施

[育児・介護などとの両立支援]

- ・子が満3歳に達する年度の4月末まで育児休業を取得可能
- ・満9歳未満の子を養育する社員・準社員を対象に、短時間勤務制度を導入
- ・従業員が出退勤時刻を自主的に選択し、勤務することができるフレックス制勤務制度を導入
- ・介護休業は1年まで取得可能
- ・希望者を対象とした仕事と介護両立セミナーの実施

人材育成

KOITOでは、人材の育成にあたり、主に階層別教育、専門教育、及びグローバル教育を実施しています。階層別教育は、資格・役職別にマネジメント研修を行い、専門教育では、AI、IoT、センサ等難易度の高い教育を含め社内外211講座を実施しており、延べ6,335名が受講しています(2021年度実績)。また、グローバル教育では、異文化研修、eラーニング、現地語教育等、語学教育にも力を入れています。

ダイバーシティ推進

KOITOは、さまざまな視点や価値観が持続的な成長を確保する上での強みとなり得ることを認識し、多様な人材の活躍推進に向け、中核人材における女性・外国人・中途採用者の登用に関するKPIと目標を設定した上で、幅広いキャリア支援や環境整備に取り組んでいます。

■多様性の確保に関する目標

	2021年度実績	2025年度目標
女性管理職比率	1.4%	3.0%
外国人管理職比率	0.3%	1.0%
中途採用者管理職比率	7.5%	10.0%

[女性の活躍推進]

- ・管理職登用者や新卒・中途採用者の拡大
- ・女性社員を対象としたキャリア形成教育や女性を部下に持つ上司を対象とした女性社員育成研修の実施等

[外国人の活躍推進]

- ・研究開発強化に向けた外国人の採用
- ・大学と連携した留学生の採用活動強化等

[高齢者の活躍推進]

- ・60歳以降も希望者全員の再雇用を実施等

[非正規社員の処遇改善]

- ・すべてのパート従業員を正社員として登用(2019年)等

[障がい者の活躍推進]

- ・障がい者が活躍できる職場づくりと雇用の拡大等

福利厚生の充実

KOITOでは、従業員のモチベーション向上に向け、福利厚生の充実と職場環境の改善に取り組んでいます。

福利厚生の面では、寮・社宅や食堂施設を設けています。また、従業員の財産形成支援と会社の中長期的な成長の共有を目的に、従業員持株会制度を導入しています。

職場環境改善では、セキュリティ強化として入退場門や寮への防犯カメラの設置、また、防火対策として自動消火器の設置、従業員の負荷軽減のための工場内現場作業域照明のLED化などを推進しています。

海外関係会社における福利厚生事例は、当社ホームページ「人材マネジメント」サイトをご参照ください。
URL: <https://www.koito.co.jp/csr/social/humanresource.html>

健康・衛生

労働衛生における5管理(作業環境管理、作業管理、健康管理、衛生教育、衛生管理体制)を基本に、安全で健康な職場づくりを目指し、さまざまな活動を継続的にを行っています。

[健康面での取り組み]

- ・定期健康診断の実施、受診結果のフォロー
- ・新型コロナワクチン職域接種
- ・希望者を対象としたインフルエンザ予防接種
- ・特殊健康診断での職業性疾病ゼロ確認
- ・救命講習(AED講習など)

[こころの健康の維持・増進に向けた取り組み]

メンタル面での不調を未然に防止するため、新入社員や希望者を対象とした「セルフケア」、管理職や係長を対象とした「ラインケア」研修を行っています。2021年度はセルフケアは延べ167名、ラインケアは延べ76名が受講しました。全従業員を対象としたストレスチェックを毎年実施し、セルフケアを促すとともに、本人の希望等により個別面談などのフォローも行っていきます。また、メンタルヘルス等に関して電話で相談できる外部窓口を設置し、従業員の支援制度充実を図っています。

[衛生面での取り組み]

- ・化学物質の危険性・有害性理解のための教育研修
- ・有機溶剤・粉塵取扱者への特別教育実施による災害・健康障害の防止
- ・全国労働衛生週間に衛生講演会を実施
- ・食堂での集団感染予防活動(衛生点検など)