

ダイバーシティ&インクルージョン

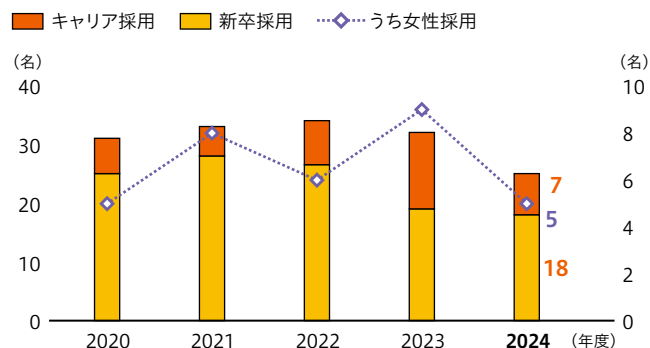
基本的な考え方

多様な価値観・能力・経験を持った従業員が、互いに認め合い、相互研鑽して能力を発揮することが、新たな価値創出につながると考えています。そのための人材確保・育成や社内環境整備の充実に取り組んでいます。

キャリア採用

不確実性が高まっている現代において、事業を通じて社会課題をスピード感を持って解決するには、これまで以上に高度な知識や多様な経験、能力が必要と考えています。そのため、特にDX領域や研究開発などの重点領域において、キャリア採用に注力しています。2024年度は総合事務職において7名を採用しました。(中途採用比率:28%)

● 採用人数(総合事務職)



女性の活躍推進

女性が自らのありたい姿に向けて、柔軟な働き方を選択できる環境の整備に取り組んでいます。当社では、研修などを通してキャリア形成を支援するとともに、ライフイベントと仕事の両立をサポートするための、育児支援制度や介護支援制度を軸とした「ナイスファミリー制度」に加え、「コアタイムのないフレックスタイム勤務」「在宅勤務制度」などを導入しています。職場や上司の理解を促進し性別に関係なく育児休業を取得しやすくするため、全ての基幹職に対して育児支援制度に関するe-Learningを実施するなど、意識面への取り組みにも注力しています。その結果、2024年度の男性従業員の育児休業取得率は60.4%となりました。

		2023年度	2024年度
女性管理職比率※1(人数)		1.3%(5名)	1.8%(6名)
男性従業員の育児休業取得率※2(人数)		69.7%(53名)	60.4%(52名)
男女賃金差異※1、※3(%)	全労働者	65.4%	68.0%
	正社員	68.2%	70.3%
	パート・期間社員	62.0%	65.3%

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出

※2「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出

※3 当社の給与制度および評価制度において、性別による差異はなく、男女の勤続年数や基幹職の女性比率、給与水準の異なる職種別男女比率などが、男女における賃金差異の要因です

シニアの活躍

労働力人口の減少や現場力の維持・向上などの観点から、シニア社員(60歳以上)のパフォーマンスを最大限に引き出すことが重要と考えています。当社では、定年退職後から年金受給開始までの期間、希望者全員が継続して働くことができる「ナイスシニア制度」を設けています。シニア社員が安心感と高い意欲を持って働き続けられるよう労使で議論しながら、作業環境の整備や処遇の見直しを実施しています。また、今後のキャリアプランや働く意義をあらためて考える機会として、55歳到達者を対象に「働き方」や「退職金と年金」「健康と食生活」などをテーマとしたセミナーを開催するなど、シニア社員の自律的なキャリア形成に向けた取り組みも実施しています。2024年度の定年後の再雇用率は89%(73名中65名)となっています。

障がい者のイキイキ職場拡大

計画的な定期・中途採用を実施するとともに、障がいのある従業員が、製造現場や事務部門など幅広い職場で活躍できるよう、さまざまな施策に取り組んでいます。仕事への意欲や個人ごとに異なる特性と業務内容の適性を重視し、職場実習や面談を重ねたうえで、配属職場を決めています。配属後も各職場にてメンターを選定し、本人との定期面談や受け入れ職場へのフォローなどの定着支援や配慮を実施するなど、能力を最大限に活かすためのさまざまな施策を実施しています。また働くうえでの障壁を取り除くため、バリアフリー整備やキャリア形成の支援、従業員の啓発活動や意識向上の取り組みを行い、受け入れ職場の拡大にも注力しています。特性と業務内容の適性を重視し、職場実習や面談を重ねたうえで、配属職場を決めています。

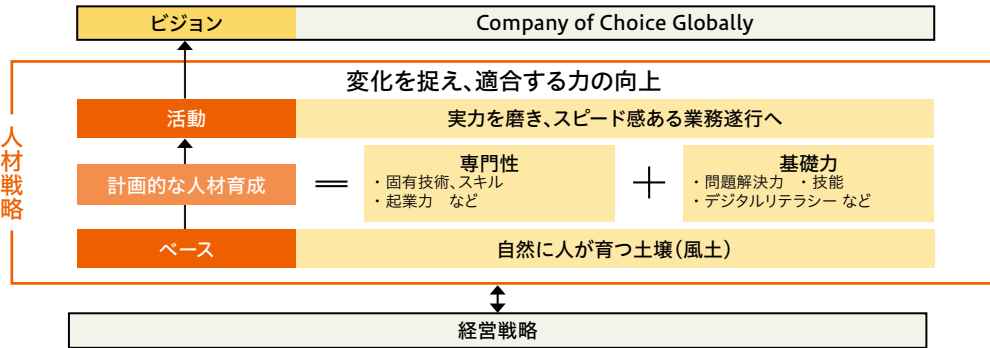
人材育成

基本的な考え方

「伝承」「感謝」「創造」をキーワードとする愛知製鋼グループの従業員全員が持つべき普遍的な価値観である「Aichi Way」を実践し、どのような環境でも必要とされる「基礎力」と変化に応じた必要な「専門性」を高め、主体的に考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。

基礎力と専門性の強化

業務に必要な基礎力として、仕事の基本である「問題解決力」、強い現場力の基盤となる「技能」に加え、新たに「デジタルリテラシー」を加えた三つの柱で強化に取り組んでいます。問題解決力と技能は現地現物でOJT（現場実務教育）を通して身につけ、その効果をOff-JT（集合教育・研修など）で高めることを基本としています。デジタルリテラシー教育は個人の習熟度に応じた教育メニューをe-Learningを中心に提供することで、効率的にスキルアップを図っています。また自己啓発の取り組み支援として、通信教育や学習補助・資格取得奨励制度を充実させ、専門性の強化を図っています。



幹部人材育成の取り組み

経営人材確保のため、継続的かつ計画的な育成に取り組んでいます。候補者の自覚を高めるため、経営役員自らが講師を務め、マインドセットに重点をおいた内容となっています。全社視点で「見て」「考え」、経営発想ができるマネジメントとリーダーシップの習得に加えて、胆力や視野、スピード感など、より高い職責を担うために必要な素養を磨く教育を実施しています。

OJTとOff-JT

人材育成には「現地現物」での経験や学びが必要不可欠との考えから、OJTを積極的かつ計画的に実践しています。従業員一人ひとりが将来のキャリアプランを考え、その実現に必要な技能や知識の習得と能力開発に向けた業務アサイン・目標について、定期的に上司と話し合う仕組みを設けています。また各種研修では、OJTとOff-JTの相乗効果を目的に管理・監督者が後進を指導することや、参加者の意識を高めるために経営トップが自らの経験なども交えて講話するなど、研修の効果を高めるための工夫をしています。

デジタルリテラシー教育

競争力を維持・向上させるには、スマートファクトリーなど製造現場での取り組みに加え、業務そのものや組織、企業文化・風土を変革するためのDX推進が必要と認識し、DX人材の育成強化に取り組んでいます。デジタルリテラシー基礎教育を実施するとともに、DXアセスメントにより個人別にDXレベルを把握し今後の教育体系構築に活用することで、DXリーダーの育成を加速させています。また、「さわれるDX展示会」や「生成AI活用コンテスト」「Copilot出前教育」を実施するなど、全社でのDX推進に努めています。

DX人材の目標

	求めるDXレベル	2024年度までの累積	2026年目標
DXリーダー	デジタル人材を指揮してDXを推進できる	47名	125名
DXメンバー	デジタル技術を有し、業務変革を推進できる	143名	515名
総合事技職・業務職	デジタル技術を利用して、業務を推進できる	—	900名

