

# 従業員のための取り組み

## 人材開発・育成

人材の多様化が急速に進んでおり、企業が持続・持続的成長を果たすには、

- (1) 環境変化に対応できる柔軟な人材
- (2) 革新指向や挑戦意欲旺盛な人材
- (3) 創造性豊かな人材

の育成と受入れ体制の確立が急務であると考えています。

人材の育成・活用が会社の将来を左右する最重要課題と捉え、研修・教育基本方針を下記の通り定め、能力開発に取り組んでいます。

### 研修・教育基本方針

1. 次世代のビジネスリーダー、およびグローバルに活躍できる人材を育成するため、中長期的な視野に立った研修の充実と英語力向上を図る。
2. 階層別研修やキャリア開発支援を積極的に行い、「自律」とボトムアップを推進する。
3. 公的資格取得を支援し、社員個々人の「自立」とレベルアップを推進する。

“事業は人なり”の基本理念の通り、人材基盤が成り立たずして、事業基盤は成り立たないと考えています。そのため、国内外を視野に入れた人材育成の強化を行い、社員全員の当事者意識の醸成を促し、自ら進化(変革)、自立し、世界で活躍できる人材の育成に努めています。



## 中長期的な視野に立った研修の充実と英語力の向上

### ・グローバル人材育成プログラム

アジアそして世界に誇れる“YAMAMURA”ブランドを確立するため、海外事業に精通するコア人材の育成を目的とし、若手・中堅社員を中心に選抜した社員を海外合弁会社などに派遣し、1～2年間、実務経験を積ませるプログラムです。現地でのOJTを通じ、グローバルマインドを醸成し、同時に英語によるコミュニケーション能力の向上を図ります。

### ・次世代ビジネスリーダー育成プログラム

経営幹部候補を早期から意識的・計画的に育成することを目的とし、各階層・年齢から選抜した社員を対象に外部研修への派遣を行っています。変革構想・変革遂行を担うことができる次世代のビジネスリーダーを養成するため、知識・スキルの拡充と共に広い視野と意思決定力の強化に努めています。

### ・英語力の向上支援

2010年度より全社レベルでのTOEICテストを実施し、グローバル化に向かう社内の風土・意識改革を図ると共に、英語力のボトムアップを加速しています。社員の自発的な学習の支援として、英会話学校との法人契約、eラーニングの新規開講、通信教育講座の拡充を図るなど、社員の学習意欲をサポートしています。

## 社員の“自律”とボトムアップの推進

内定者教育、新入社員教育から始まる各階層別研修、キャリアデザイン研修などを充実させることで個々人のキャリアアップ支援を行うと同時に、ジョブローテーションを積極的に行い、世界で活躍できる人材の育成をめざしています。



## ダイバーシティ(多様性)の推進

多様な人材、多様な価値観を積極的にいかに組織づくりを行っています。

### ・障がい者雇用を促進

2011年3月1日現在、法定雇用率を上回る2.0%を達成しています。障がい者が十分に能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

### ・外国人社員の積極的な採用

2007年には3名の外国人社員を、2011年にはさらに8名を採用しました。これは、新規大学卒業者の定期採用のうち、約半数を占めています。

### ・継続雇用制度

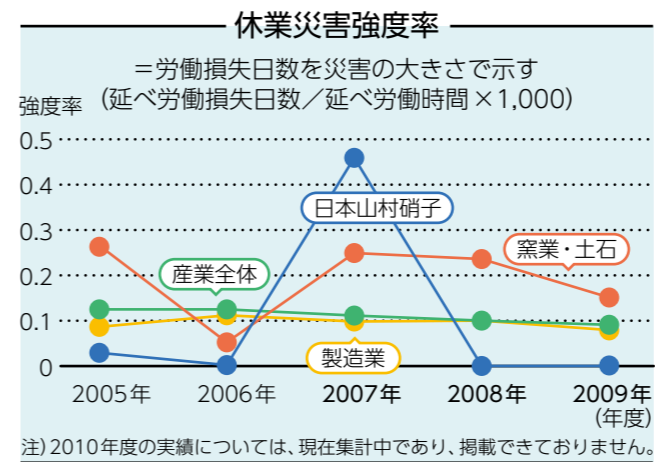
定年退職後も引き続き継続して雇用できる制度を設けており、グループ会社内での就業機会を提供し、これまでに培った技術・技能をいかして働ける環境づくりに努めています。

### ・女性社員の活躍推進

2003年7月に兵庫県と“男女共同参画社会づくり協定”を締結しました。以後、半日有給休暇制度、フレックスタイム制度、育児休業制度など制度面の整備と共に、性別にとらわれない公正で明確な人事制度を運用し、社員自らのチャレンジ精神を尊重しており、今後も働きやすい雇用環境や企業風土の醸成に努めていきます。

### ・ワーク・ライフ・バランスの支援

社員が能力を最大限に発揮するため、すべての社員が仕事と生活との調和をバランスよく実現できるよう、社内の育児支援制度の利用促進や時間外労働の削減、年次有給休暇の取得率向上などを目標として掲げ、施策を実施しています。



## 労働安全

### ・労働安全衛生

従業員の安全と健康を確保すると共に、快適な職場環境を形成し、円滑に作業を遂行することにより、生産性の向上を図ることを目的として『安全衛生管理規程』を定め、安全衛生活動を推進しています。また、安全衛生リスクアセスメント活動を導入し、危険要因の排除に努めています。

### ・安全作業心得

全従業員が安全に作業を行うため、職種別に安全作業の標準書を定め、冊子形式にまとめた『安全作業心得』を全職場に配布しています。

### ・安全衛生委員会

各事業所では、法令に基づく安全衛生委員会を月一回開催する一方、全社の安全衛生担当者が集合する全社安全衛生委員会を年2回開催し、各事業所でのリスクアセスメント実施状況の報告、安全作業心得の見直し、開催事業所の安全衛生パトロールなどを行い、安全衛生活動の全社的な水平展開に努めています。

### ・健康診断

定期的に健康診断、特殊健康診断を実施して、従業員一人ひとりの健康状態の管理に努めています。さらに、アスベスト検診を対象者(OBも含む)に実施しています。

また、定期健康診断結果の有所見者に対しては、健康保険組合とタイアップして、二次検診実施の状況を把握して指導を行い、疾病の早期発見・早期治療に努めています。

### ・特定保健指導

健康保健組合と共同し、定期健康診断の受診データより、各人の血糖値の測定結果に基づいて、保健師から食事や運動の指導を6カ月にわたって受けるなど、社員の生活習慣を改善するために保健指導を実施しています。

