多様な人材の確保と育成（人材育成）

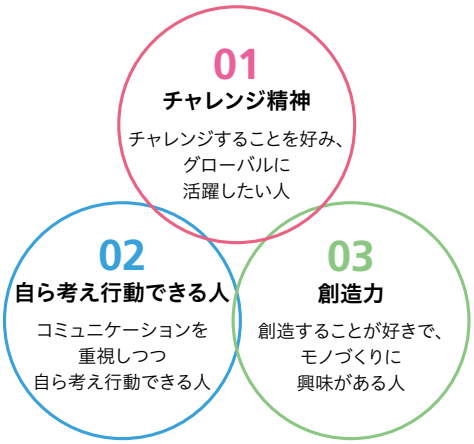
方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ（重要課題）に、「多様な人材の確保と育成」を掲げ、「企業の限りない発展を支えるのは『人』である」を基本方針とし、人材育成に取り組んでいます。何事にも積極的に挑戦する人材を育成するとともに、個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公正な評価が受けられる働きがいのある企業風土づくりに努めています。

人材育成方針

古河機械金属グループが事業活動を通じて社会課題を解決し企業価値の向上と持続的な成長を成し遂げるためには、様々な個性をもった人材の成長が不可欠です。そのため当社グループでは、新たな価値の創造を目指し挑戦する気概をもって自律的に行動できる多様な人材の育成に取り組んでいきます。

求める人材像



社内環境整備方針

当社グループでは、多様な人材がやりがいをもって健康を保ちながら、安全で効率的に業務を遂行できる働きやすい環境の整備に取り組んでいきます。

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部が多様な人材の育成および働きやすい社内環境の整備への取り組みを企画し、推進しています。

指標・目標

2023年度の目標：

- タレントマネジメントの導入
- カテゴリ別教育方針の確立
- ジョブローテーションの活性化
- 専門職群若手社員向研修検討

2023年度の実績：

- タレントマネジメントシステムを導入
- カテゴリ別教育方針のカテゴリの大枠まで決定
- ジョブローテーションの選定基準、実施検討完了
- 専門職群若手社員向研修の実施検討完了

取り組み

人材開発

当社グループでは、各種の人材育成制度によるプロフェッショナル人材の開発と、能力を発揮できる職場環境づくりを通じて、グループ事業体制を最適化し、企業価値の最大化を目指しています。

教育・研修

当社グループでは階層別研修で各グレードに応じた研修プログラムを通じて、それぞれの役割に必要な基礎知識を体得してもらうほか、社会環境変化への対応力を養成しています。また、新入社員研修では、足尾銅山の歴史、公害対策、現在の保安管理状況および緑化対策に関する研修を取り入れています。

加えて、技術者研修や職種別研修など、従業員の専門分野や職務遂行能力に応じた研修を実施し、各分野に関する幅広い知識や専門スキルの習得を図ります。また、社外で実施される専門知識講座への参加、公的資格の取得も積極的に奨励するとともに、外部教育研究機関や学会への派遣をバックアップして、先端技術や社会環境の動向に造詣が深い人材の育成を目指しています。

● 教育・研修一覧

	新入社員	グレード1～4 （一般社員）	グレード5～9 （管理社員）
階層別研修	新入社員導入研修		グレード5研修
	フォローアップ研修		グレード6研修
		企画職群向け5年目社員研修	グレード8研修
		グレード4研修	次世代幹部育成研修
特別研修	入社前研修	メンタルヘルス研修	ダイバーシティ研修
	安全衛生研修		ライフプラン研修
	英会話教育		ラインケア研修
	人権研修		
	コンプライアンス研修		
	TOEIC受験		
専門・職能別研修	技術者研修		
		職種別研修	
		専門知識講座への参加（公的資格取得促進を含む）	
		外部教育研究機関・学会への派遣	
職場内教育	安全衛生教育		
	OJT		
語学研修		海外派遣者語学研修	
	語学研修（各所外国語研修）		
		短期語学留学	
自己啓発	各種通信講座		
	教材、書籍などの紹介・斡旋		
	公募形式研修（eラーニング）		
人事制度と施策	コーチ制度		人事考課者訓練
	人事考課制度に基づく自己申告・面接		
			目標管理による面接
		ローテーション・国内外関連会社出向	

部下育成のためのコミュニケーション

上司と部下との日常的なコミュニケーションに加え、年2回、直属の上司と部下との面接を行っています。面接では、上司から仕事内容、業績、反省点および人事考課の評定結果をフィードバックするとともに、部下による自己申告の内容を確認したうえで助言を与え、設定した目標の確認と共有化を図っています。同時に、部下の自己分析に対する上司としての評価も行います。部下が上司から明確な評価を受けて一定期間ごとに自己を見つめ直すことが、主体的なキャリア形成へのモチベーションにつながっています。また、フレックスタイム、短時間勤務、フリーアドレス、在宅勤務など、多様な働き方が進む一方で、コミュニケーションがなかなか取れず、部下が日頃考えていることや、抱えている問題、悩みに気づきにくくなっている実情に鑑み、本社および一部事業所にてワン・オン・ワン・ミーティングを取り入れています。

人事考課制度

古河機械金属グループでは、役割グレード制度に基づき、その果たすべき期待役割の大きさに応じたグレードを設定しています。また、人事考課制度に基づき成果や行動特性を考課することによって、従業員の指導・育成、能力開発、配置の最適化に努めるとともに、賃金、賞与、退職金やグレードの昇格などの処遇の公平化・公正化を図り、意欲のある従業員が安心して活躍できる環境を整えています。

人材育成・人材活用

人材育成・人材活用に関する課題や検討項目として、勤続年数、役職、業務内容、能力などに応じた多様な人材育成、勤続年数や職群にとらわれない有能人材の最適活用による適材適所の実現、チャレンジングな個人目標の設定と適正評価が挙げられます。