



# S 人材の育成

**基本的な考え方** 企業にとって最大の資産である人材を大切に、一人ひとりが意欲とやりがいを持って働ける環境をつくり出すために、人事制度や教育制度を整備・拡充し、健康増進に関する取組みを進めています。

## 能力を向上させる人材教育

従業員こそが企業の財産、すなわち「人財」と考え、従業員の成長を積極的にサポートするため、キャリアに応じて充実した教育研修を実施しています。従業員の成長を第一に考え、体系的な教育研修を実施することで、高度な知識・技能、責任感と気概を有し、かつ時代の変化に的確に対応できる柔軟性、創造性のある従業員を育成しています。

### ■ 自己実現の支援

それぞれの職場において日々の業務を通じて行うOJTのほか、階層や職種別に必要な知識・技能を習得させる教育研修を実施することで、従業員の能力とモチベーションの向上を図っています。

従業員の自己啓発による能力の開発を援助する制度を設け、成長の機会とし、自己実現をサポートしています。



新入社員研修の様子

### ■ 階層別キャリア教育の実施

入社3年目までの従業員の教育研修は特に手厚い体制をとっており、各部署が連携して知識・技能・姿勢を習得させるほか、現場主義の考えに基づき、工場実習を行っています。また、自身の働き方を振り返り、今後のさらなる成長につなげるため、定期的にフォロー研修を実施することで、将来を担う若手従業員をサポートしています。さらに、中堅以上の従業員にはより専門性の高い研修を、管理職にはマネジメントに必要な知識やスキル向上を図るための場を提供しています。

### ■ 小集団・改善活動の実施

従業員のさらなる成長と職場の活性化、世界最強の現場づくりを目指して、小集団・改善活動を実施しています。2020年度は安全、品質、環境、生産性向上、コストダウン、6S、CS(顧客満足)はもちろんのこと、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得推進といった全要素生産性(TFP: Total Factor Productivity)の向上に関わる取組みをテーマとし、当社グループ全体では747チーム、7,100名近くが参加しました。各職場の改善が全社の課題解決につながるとともに、「レンゴーの現場力」をさらに強固なものにする取組みとなっています。



小集団・改善活動全社発表大会の様子

S 人材の育成

関連するSDGs



■ グローバル人材の育成

グローバル化が一段と進展する中、将来を担う人材を育成するために「グローバル人材育成制度」を設けています。国内研修から海外語学研修、海外実務研修と1年半にわたる研修プログラムで2010年から現在まで計44名を選抜・派遣しています。

他にも、語学力(英語・中国語)に関しては、自己啓発によって一定のレベルに達すると、10~30万円の奨励金を支給するなど、グローバル化に対応できる人材育成を推進しています。



海外研修中の様子(左から2人目が当社従業員)

■ 適正な評価制度の構築

公正かつ透明な人事考課のために、評価基準を明示し、評価内容について上司が部下にフィードバックする面談を実施しています。フィードバック面談により、部下は人事考課への納得性が高まり、会社・上司の求める人材像の理解が進みます。一方、上司は部下の目標設定や能力開発の方向付けに役立っています。また、年に1回実施する自己申告・キャリア面談において、従業員の満足度やニーズを確認しています。

多様な人材が活躍できる職場づくり

性別、年齢、障がい、国籍などを問わず、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる企業を目指し、人材の多様化を推進しています。また、創造性とイノベーションの源である社員一人ひとりの価値を尊重し、その能力を存分に発揮できる環境づくりを目指しています。

■ 高齢者雇用の促進

高齢者の活用をさらに推進するため、2019年4月より定年を60歳から65歳に延長しました。さらに、国の「70歳までの就業機会確保」の取組みも踏まえて、従来65歳までであった再雇用制度について、2020年4月より、希望する再雇用者は最長70歳まで働き続けることができるようにしました。

全ての従業員が健康とモチベーションを維持しながら、「生涯現役」で意欲と気概を持って働き続けられるよう、さらなる生産性向上と働きやすい職場づくりを進めていきます。

■ 障がい者雇用の促進

障がい者雇用は、誰もが働きやすい職場環境を整える上で大切な取組みです。当社は、障がい者の雇用促進や職域拡大に積極的に取り組んでおり、2020年6月時点の障がい者雇用率は2.3%と法定雇用率を満たしています。

また、当事者意識をもって正しい理解のもと行動できる従業員を増やすため、「ユニバーサルマナー検定研修」を行っています。研修では、「障がいの定義」「声のかけ方」など、適切なサポートやコミュニケーション方法の基礎知識のほか、ケーススタディを通して実際に必要となる具体的なマインドとアクションを学んでいます。今後も障がいのある方が生き生きと長く活躍できる職場環境を整備していきます。

■ 女性の活躍推進

2014年4月に女性活躍推進室を設置して以降、女性活躍の支援体制強化をはじめ、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できるよう環境整備に取り組んでいます。2016年3月に「女性の活躍推進に関する行動計画」の策定と「女性の活躍に関する情報」を公表し、同年5月には取組みの実施状況などが優良と評価され、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主として厚生労働大臣より「えるぼし」企業に認定されました(認定段階2)。その後、女性の採用促進・積極登用・職域拡大に注力してきたことで、2020年11月に改めて1ランク上の評価を受けています(認定段階3)。

2016年度から2020年度を計画期間とした行動計画の目標は全て達成しました。2021年度から5年間の行動計画には、取組みをもう一段加速させる目標を設定し、全社の女性社員比率を高めるとともに、女性のさらなる意欲と能力の向上を図っていきます。



行動計画に掲げた目標

計画期間：  
2021年4月1日から  
5年間

1. 総合職女性採用比率を3割以上とする
2. 業務職女性採用比率を2割以上とする
3. 女性管理職数を1.5倍以上とする(2020年度40名→60名以上)
4. 男性の育児休業取得率を8割以上とする

|            |         | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員数       |         | 3,700  | 3,730  | 3,817  | 4,042  | 4,132  |
|            | うち女性(名) | 324    | 346    | 370    | 454    | 480    |
|            | 女性比率(%) | 8.8    | 9.3    | 9.7    | 11.2   | 11.6   |
| 平均年齢       |         | 39.8   | 40.0   | 39.8   | 40.3   | 40.5   |
|            | 男性(歳)   | 40.1   | 40.3   | 40.2   | 40.6   | 40.9   |
|            | 女性(歳)   | 36.6   | 36.6   | 36.3   | 37.6   | 37.7   |
| 平均勤続年数     |         | 14.9   | 15.0   | 14.8   | 14.9   | 15.3   |
|            | 男性(年)   | 15.2   | 15.4   | 15.2   | 15.4   | 15.8   |
|            | 女性(年)   | 11.6   | 11.7   | 11.5   | 11.2   | 11.5   |
| 採用者数(総合職)  |         | 44     | 52     | 65     | 48     | 63     |
|            | うち女性(名) | 14     | 16     | 21     | 16     | 19     |
|            | 女性比率(%) | 31.8   | 30.8   | 32.3   | 33.3   | 30.2   |
| 管理職数       |         | 657    | 684    | 686    | 716    | 754    |
|            | うち女性(名) | 24     | 29     | 33     | 34     | 40     |
|            | 女性比率(%) | 3.7    | 4.2    | 4.8    | 4.7    | 5.3    |
| 中途採用比率(%)  |         | 42.7   | 55.1   | 55.6   | 71.3   | 38.0   |
| 障がい者雇用率(%) |         | 2.2    | 2.2    | 2.4    | 2.2    | 2.3    |

S 人材の育成

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境の整備

一人ひとりが充実感・満足感を持ち、ライフステージにあわせた多様な働き方ができるよう、育児・介護のための両立支援制度などワーク・ライフ・バランス施策を推進し、雇用環境を整備しています。2018年11月には、厚生労働省大阪労働局より、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として4回目の「くるみん」認定と、さらに、より高い水準の取組みを実践する優良な「子育てサポート企業」として、特例認定である「プラチナくるみん」認定を取得しました。

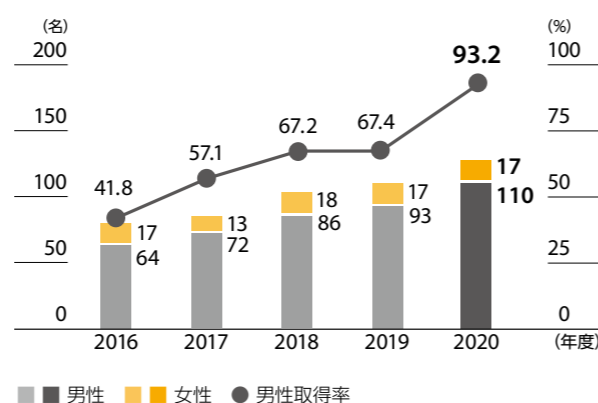
男女ともに育児休業を取得・職場復帰しやすい環境を整備するため、制度説明や体験談を掲載したパンフレットやグループ報を作成して従業員の意識啓発を行っています。特に男性の育児休業の取得促進に注力し、年々取得率が上昇しています。

また、少子化対策と次世代育成支援の一環として、第3子以降の出産には100万円の祝い金を贈呈して

います。制度導入の2006年4月から、延べ402名(2021年3月末時点)が受給し、制度面だけでなく経済面でのサポートも行っています。



【育児休業制度利用者数・取得率】



【両立支援制度】

| 制度                      | 内容   |
|-------------------------|--|
| 育児休業                    | 子が1歳2カ月に達するまで取得可。保育所に入所できない場合等は2歳まで延長可。開始から7日間は有給。   |
| 育児短時間勤務                 | 子が小学校第3学年修了前まで、1日の勤務時間を6時間または7時間に短縮可。フレックスタイム制との併用可。   |
| 子の看護休暇                  | 子が小学校第3学年修了前まで取得可。子1人につき年5日、2人以上の場合10日以内。  |
| 介護休業                    | 要介護者1人につき3回まで取得可。要介護者1人につき連続する期間としては1年を限度とし、通算2年を限度。   |
| 介護短時間勤務                 | 1日の勤務時間を6時間または7時間に短縮可。フレックスタイム制との併用可。<br>* 3年を限度としてその他の介護のための勤務時間に関する措置を利用した場合はその期間を通算して3年を限度。 |
| 介護休暇                    | 要介護者1人につき年5日、2人以上の場合10日以内。   |
| その他の育児・介護のための勤務時間に関する措置 | フレックスタイム制。時差出勤。  |
| 育児・介護サービス利用補助           | 福利厚生代行サービスにより利用料を一部補助。   |
| 出産祝い金                   | 第1子2万円、第2子5万円、第3子以降100万円を支給。   |

■ テレワークの活用

ワーク・ライフ・バランス対策だけではなく、生産性の向上を目的として、2019年4月に在宅勤務制度を導入しました。週に1日、通常と同じ就業時間で、生産現場や営業活動に関わる工場や部門は対象外としています。2020年4月からは、新型コロナウイルス感染症拡大という緊急事態を踏まえ、従業員の健康確保・感染予防のため、制度とは別の時限措置として、主に本社部門において在宅勤務を実施しています。

健康経営の推進

2019年4月からの「65歳定年」実施にあわせて、従業員やその家族の健康のさらなる保持・増進のため、同年1月「レンゴーはつらつ健康宣言」を策定し、全ての従業員が生涯を通じてはつらつと働き、はつらつと生きるために、日々の健康づくりと安全・安心な職場づくりを実践しています。会社・労働組合・健康保険組合で構成する「はつらつ委員会」と、事業所・工場の総務部門長とはつらつリーダー2名(会社・労働組合から各1名)からなる「工場はつらつ委員会」を設置し、宣言に掲げた重点施策を全社的に展開しています。

2021年には、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」に、2年連続で認定されました。



| 重点施策         | 健康増進に向けた取組み   | こころの健康に向けた取組み  | すべての人が働きやすい職場づくりに向けた取組み  |
|--------------|---|--|--|
| レンゴーはつらつ健康宣言 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 禁煙の推進</li> <li>● 生活習慣病の抑止と重症化予防対策の実施</li> <li>● 健康づくりを促進するセミナーの開催</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ストレスチェックの実施と分析結果の活用</li> <li>● メンタルヘルス教育の実施</li> <li>● 社内相談窓口の設置</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 所定外労働時間の削減</li> <li>● 年次有給休暇取得の促進</li> <li>● 機械設備の安全化・省力化、職場環境の整備・改善</li> </ul> |

■ 健康増進に向けた取組み

2019年度より全社共通の活動として、専門指導士によるラジオ体操講習と健康づくり講演会を実施しています。また、はつらつリーダーを中心に、正しいラジオ体操の定着に向けた指導・解説、喫煙対策、コミュニケーション活性化のための声掛け・意見聴取などを積極的に行い、各人の健康意識の向上とともに、職場における安全対策や生産性の向上を図っています。

■ こころの健康に向けた取組み

社内研修の実施や社内外の相談窓口の設置などを通じて、メンタルヘルス対策を推進しています。2010年以降、労使でメンタルヘルスマネジメント検定II種(ラインケアコース)の受験を推奨し、255名(2021年6月時点)が合格しています。2012年には、当社の取組みを「心の健康づくり計画」として文書化して全社に水平展開したほか、2014年にリハビリ出勤規程を制定し、メンタル不調により休業した場合にもスムーズな職場復帰ができるように配慮しています。また、2016年から毎年実施しているストレスチェックについて、分析結果をより一層有効活用するため、2019年度より設問や集計・分析方法などの実施内容を見直しました。事業所・工場の総務部門長を対象に分析結果をフィードバックする研修を行い、組織改善に向けた取組みを進めています。

■ 所定外労働の削減、年次有給休暇取得の促進

「働き方改革」による長時間労働は正の動きが国を挙げた取組みとなる中、当社では2015年より全社で「全要素生産性(TFP)向上による総実労働時間削減」に取り組んでいます。生産性についてあらゆる要素を分析し、技術革新とともに人の働き方、心のありようも意識しながら生産性を高めることに取り組み、「所定外労働時間削減」と「年次有給休暇取得促進」を労使一体となり推進しています。啓発活動や職場環境の整備を推進した結果、2020年度の年次有給休暇の平均取得日数は12.1日となり、「平均10日以上」という目標を達成し、着実に成果を上げています。

【年次有給休暇平均取得日数】

