

人と社会に対してフェアであり続けるために

採用方針

人物本位の選考で、自立型人材を積極採用しています

当社は、「革新・創造・自立」を目指すことのできる自立型人材に入社していただきたいと考えます。「自立した社員」が個々の人生を豊かにし、ひいては会社の発展につながると当社は考えているからです。

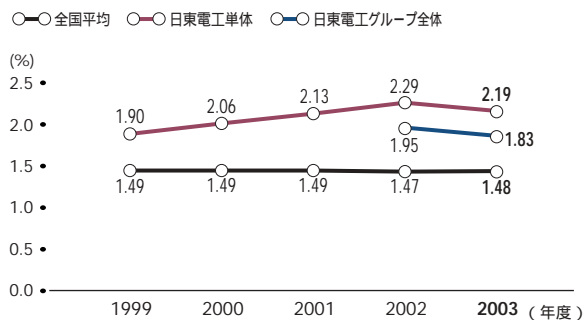
そのために、採用選考では人物重視とし、応募された方の「自分の何を活かして日東電工で何をやりたいか」と当社が求める「自立型人材」のマッチングを図る場として、面接に重きをおいています。

障害者雇用

障害者雇用特例子会社を設立

障害者や高齢者が仕事を通じて生きがいを実感できる場を提供するため、2000年5月に障害者雇用特例子会社、日東電工ひまわり(株)を設立しました(P.37参照)。

障害者雇用率推移



差別撤廃への方針と教育

グループ会社において、人権啓発活動を進めています

当社グループでは社会の一員として信頼される存在であり続けるために、基本方針に基づき、従業員に対する人権啓発活動を推進しています。グループ会社の人権啓発推進委員会、人権啓発推進事務局会議を設置し、年間計画策定のうえで研修等の人権啓発推進策を実施。

また、グループの全役員、従業員は「法令倫理遵守ガイドライン」に掲げる行動ルールに照らして、自らの日常行動を点検するとともに、職場等において相互啓発を実践しています。

教育体系

従業員一人ひとりのキャリア形成を支援しています

当社の教育体系は、「キャリアサポート研修」、「職種別研修」、「ライフステージセミナー」の3種類に大別されます。

「キャリアサポート研修」では、研究・開発、製造、営業等の職種を超えて、それぞれの階層(実力等級)ごとに求められる能力の向上を目指します。

「職種別研修」とは、研究・開発、製造、営業等の職種別に実施するもので、それぞれの分野における専門性の向上を目指します。

「ライフステージセミナー」は、前2者とは趣旨を異にし、人生の節目においてそれまでの自分自身を振り返り、適性を探索し、今後のキャリア設計や自立を支援していただくというものです。

当社ではこれら3種類の教育プログラムを中心に、従業員一人ひとりが生きがいを実感できるキャリア形成を支援しています。

樹人館の設立

研修施設「樹人館」が竣工しました

本社6号棟が改修され、研修施設「樹人館(じゅにんかん)」として2004年1月に竣工しました。樹人館は、階段教室などを備えた教育施設であり、新入社員教育をはじめとする各種教育研修に使用されています。

館名は現会長山本の命名によるもので、人材育成の重要性を説いた中国古典(管子)「一年之計、莫如樹穀、十年之計、莫如樹木、終身之計、莫如樹人(一年の計を立てるなら穀物を植えるが良い。十年の計を立てるなら木を植えるが良い。終身の計を立てるなら人物を育てるのが最も良い)」に由来しています。この館名に込められた思いは当社の人材育成の基本的な考え方ともいえるでしょう。



研修施設「樹人館」

人と社会に対してフェアであり続けるために

人事制度

「貢献に見合った処遇を実現する」
 成果原理に基づいた人事制度を整備

当社では、「貢献に見合った処遇を実現する」ことで、やりがいや活力にあふれた職場を目指すため、男女の性別による区別なく、「成果原理」に基づいた人事制度を導入しています。

<成果原理における人事評価制度について>

潜在的な能力までも評価対象とする能力主義とは異なり、成果原理では発揮された能力である「具体的行動」、その行動によって生まれる「成果」を評価対象としています。成果には最終的に会社の業績として数字で現わせる「最終成果」と、数字では現わせない「中間成果」とがあります。決して最終成果だけに着目した結果主義の制度ではありません。

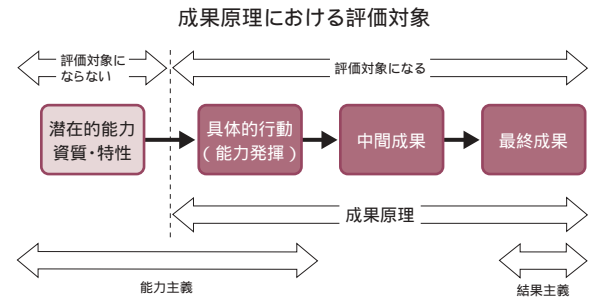
「具体的行動」では優れた職務行為とはどのようなものであるかを職種別に明確にして、それを基準に「成果につながる事が予想される行動」を「成果行動評価」として評価しています。また「中間成果」と「最終成果」については、目標管理制度を導入し、期間内に達成すべき目標を設定し、その難易度と達成度によって「業績評価」として評価しています。これら「成果行動評価」と「業績評価」の2つの指標により、評価の透明性と納得性を高めています。

また、現在採用している評価制度で最も重要と位置づけているのが、上司と本人間のコミュニケーションです。評価に対して納得性をより高めていくために「評価時面接」が行われ、納得がいくまで話し合いがもたれます。また、「納得度調査」アンケートが従業員全員に対して行われ、評価時の面接での話し合いや評価結果の説明が確実に行われているかなどを調査し、その結果を上司にフィードバックし改善していくことで、評価に対する納得性をより向上させています。一方、評価を

する者に対しては、評価スキルの習得、向上を目的として評価者研修が実施され、評価が公正に行われるよう配慮しています。

成果原理の考え方

「成果原理」を社員の貢献を測るよりどころとして明確にしています

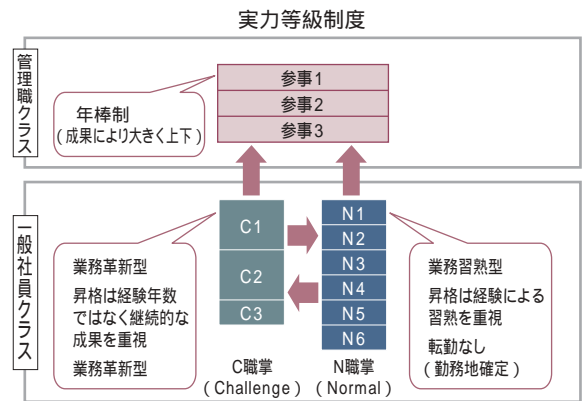


<実力等級制度について>

当社の一般社員は、業務革新型のC職掌、業務習得型のN職掌に分かれています。その職掌ごとに会社の期待・役割が明確にされており、処遇にも反映されています。職掌は本人の意思で選択することができ、そうすることによって個人の就業意識の向上、形態の多様化にも対応しています。また、本人の希望および上司の推薦で、職掌を変更することが可能になっています。

実力等級制度

個人がコースを選択し、それぞれの立場で「革新・創造・自立」を目指す



技能塾について

ものづくりの技を次代に伝える技能者育成システム

「技能塾」とは文字どおり、ものづくりを支える現場の技能を次代に伝承することを目的に構築された技能者の育成システムです。習得レベルと技能難易度をベースに、特級から3級まで4段階の技能士等級を設定し、現場でのトラブル対応能力に重点を置いた評価を特徴としています。

技能塾は1994年3月の経営会議で承認され、3年間をかけて技能士等級の仕組みづくりやテキストづくり等の基礎固めを行った後、最も多くのノウハウを蓄積している豊橋事業所からスタート。現在では、28名(累計)の一級技能士を頂点に大勢の技能者が育っています。