

従業員の活躍推進

昭和産業グループでは、「SHOWA魂(だまし)」という行動指針を大切に、個々人が新しいことに挑戦する強い思いを持っています。この従業員一人ひとりの強みを最大限に発揮し、安心して働くことのできる職場づくりを進めています。

重要課題と主な取り組み

重要課題	主な取り組み	関連するSDGs
① ダイバーシティ	1. 多様性の向上 • 多様な働き方を可能にする制度改革 2. 従業員の能力開発	2 気候変動に 3 持続可能な 消費と生産
② 健康経営	1. 労働安全衛生マネジメントの強化 2. 健康増進意識の啓発・行動支援	5 性別平等 8 職業生活 と福祉の 向上
③ 企業市民活動	1. コンプライアンス意識の浸透 2. 当社グループのファンを創出する地域交流の推進 3. NPOなどの外部ステークホルダーとの連携	8 職業生活 と福祉の 向上

従業員の能力開発

当社の人事制度においては、「自律型人材の育成」を主眼に、「複線型人事制度」に基づく従業員自身のキャリア選択を可能にするとともに、様々な研修・教育プログラムを設けることで、従業員の質的向上に努めています。

人材開発	研修制度
「目標管理制度」により、期首に経営方針や部門目標に沿った個人目標を設定し、上司のアドバイスのもと、それぞれの従業員が目標の達成に向けた取り組みを進めています。また「自己申告制度」は、経験してきた仕事、自身の強み・弱みについて、従業員一人ひとりが自己申告書を作成し、その内容について上司と面談を行い、様々な角度から自身のキャリア（やりたい姿、やりたい仕事）を振り返る機会としています。	当社の研修制度の中心は階層別研修です。階層別研修は「自律型人材の成長をサポートし、次世代リーダーを育成すること」を目的に行っています。各研修は、人事制度や他のキャリア開発諸施策と相互に連動しており、自身および部下のキャリア開発を行う上での道標の役割を果たしています。また、階層別研修とは別に、経営方針の理解や当社の従業員として必要な知識の習得を目的に、全従業員教育として「昭和塾」を毎年開催しています。

なお、長期ビジョンの実現およびその先の持続的成長を担う人的基盤の構築を目的に、当社グループの強みである「課題解決力」のさらなる深化、新たな価値創出の源泉である「イノベーション活動の促進」をコンセプトに、2021年度導入を目指して人事制度の全面改定に着手しています。

教育体系

目的	次世代リーダーの育成				キャリアメイクのサポート	
	階層別研修		指名研修	指定通信教育	年代別研修	自己啓発
	研修	内容				
管理職	マネジメントカ		ビジネススクール(経営)			
			ビジネススクール(マネジメント)	【新任管理職】 労務管理	50歳 人生設計と 仕事設計	
選抜期	革新力	プレマネージャー 研修 組織マネジメント	人事評価研修	【新任リーダー】 業務革新		
		新任リーダー研修	問題解決とイノベーション思考	初級管理者の役割	40歳 キャリアの棚卸し と仕事設計	各種 通信教育
習熟期	価値創造力	プレリーダー研修	リーダーシップ、論理思考	ビジネス スクール (単科コース)		
	課題発見力	中堅社員研修	PDCAの回し方、 問題発見/解決	OJTリーダー 研修	30歳 モチベーション 管理と仕事設計	
開発期	ビジネス 基本スキル	3年目研修 2年目研修 新入社員研修②	3年間の軌跡、プレゼン 自己分析、生産性向上			
		新入社員研修①	鹿島工場実習 基本スキル、マナー、 会社の基礎知識	【1-3年目】 【新任】1 ①書く力 ②考える力 ③問題発見/解決		

① ダイバーシティ

INCポリシー

当社グループでは、2018年10月に「昭和産業グループ ダイバーシティ経営宣言」を社内外へ発表しました。3つの基本的な考え方である「INCポリシー」を掲げ、従業員一人ひとりの行動基準としています。

Inclusion	従業員一人ひとりの多種多様な価値観や考え方を受け入れその違いを活かし、イノベーションを生み出していきます。
Normalization	従業員一人ひとりの個性を尊重し、特別ではなく、すべてが当たり前のこととし平等に輝ける職場を実現します。
Co-operation	従業員一人ひとりが互いに対等な立場で企業理念を共有し、同じ目標に向かい、共に力を合わせて積極的に成長します。

2020年8月には、ダイバーシティのさらなる推進、これまで以上に風通しの良い職場づくりを目指し、「アンコンシャス・バイアス研修」を全従業員に対してEラーニング形式で実施しました。

女性活躍推進

当社では女性活躍推進を経営の重点課題の一つと位置付け、「一人ひとりが能力を最大限に発揮し、貢献することのできる職場環境の構築」と「女性従業員の経営参画の多様化実現」を目標とし、部署横断型タスクフォースを組織して、施策の検討やイベントの実施など様々な取り組みを行っています。

障がい者雇用

当社では、2019年1月にダイバーシティ経営推進の専任組織である「INC推進室」を人事部内に設置し、その活動の第一弾として障がい者雇用のさらなる推進に取り組んでいます。障がいを持つ従業員が働きがいを持って日々、そして末永く当社グループで活躍できるよう、一人ひとりに適した職場への配属や職域開発を行っており、2020年9月1日現在で22名が活躍しています。



一人ひとりが活躍できる職場を目指して

② 健康経営

従業員の健康増進

“従業員の健康は会社の礎である”という思いのもと、当社では2017年4月に「昭和産業健康宣言」を発表し、「従業員の健康ファーストの企業風土醸成（セルフケアの促進）」と「働き方改革の推進（職場環境の改善）」に取り組んでいます。

2019年度は職場環境改善の一環として、「ハラスメント」に関する理解をさらに深める目的で、全従業員へ教育の場である「昭和塾」で研修を行うと同時に、管理職に対しては“ハラスメント撲滅とコミュニケーションの活性化”を目的に、集合研修を実施しました。



管理職向け集合研修の様子

③ 企業市民活動

ボランティア休暇・休職制度

当社では「ボランティア休暇・休職制度」を整備し、従業員の社会貢献活動への参加を支援・奨励しています。ボランティア休暇制度は、年5日間まで取得することができます（有給）。また、ボランティア休職制度は1カ月以上、2年以内の期間で取得することができます（無給）。

2019年度は、延べ8名の従業員がボランティア休暇を取得しました。