

マテリアリティへの取り組み

働きがい



「どんな人材も輝く人財に」

経営理念を共有した共に働くすべての人々に、成長できる環境、挑戦できる環境のもとで、「全員参画による One Team 経営」を推進することにより、働きがいに満ちた職場づくりに取り組みます。

取締役副社長、管理本部長 小山 幸弘

当社グループでは、「どんな人材も輝く人財に」の重要課題に向けて、経営理念（会社はお客様のためにあり社員とともに会社は栄える）を共有した共に働くすべての人々に、成長できる環境、挑戦できる環境のもと、「全員参画による One Team 経営」を推進することにより、「働きがい」に満ちた職場づくりに取り組みます。また、「ダイバーシティ&インクルージョン」への取り組み推進として、キムラユニティグループ企業倫理綱領 第3項（社員の人格、個性を尊重し、自主性・創造性に溢れた職場環境を実現する）に基づき「人権を尊重する職場風土づくりの推進」を実践すると共に、女性活躍に代表される多様な人材の受入れと活躍できる環境の整備を促進してまいります。

主要 K P I

定量面	<p>（多様な人財の活躍推進）</p> <ul style="list-style-type: none">全ての社員が「働きがい」を持って日々仕事ができる環境・風土をつくる <p>※社員自己申告書による調査結果に基づく「働きがい指数」（5ポイント中） （対象：正社員）</p> <p>（2022年度実績） 3.5 ポイント ⇨ 2030年度 4.5 ポイント以上</p>
定性面	<ul style="list-style-type: none">人権や働きがいに関する声を広く吸い上げ、必要な改善に繋げる体制の整備・充実・強化の実現

働きがいについて

当社グループの最大の財産は「人」であり、お客様のお困りごとに真摯に耳を傾け、お客様のお困りごとを解決したい、お役に立ちたい、という強い思いを持って確かなサービスを提供することができる人の力で、当社はお客様との信頼関係を積み重ねてまいりました。

最大の財産である「人」を大切にすることとして、共に働く全ての従業員の皆様が「働きがい」のある充実した人生を実現させ、当社ならではの新たな価値を生み出していくことが、生き残りをかけた真の競争力を生み出し、経営理念の実現に繋がると考えております。

そのために、サステナビリティにおけるマテリアリティの一つとして「（働きがい）どんな人材も輝く人財に」を掲げ、経営理念に基づく組織風土の醸成と経営基盤の更なる強化を目指してまいります。

先行きが不透明で手本がないこの時代では、当社の強みを最大限に活かしながら、お客様や社会の課題解決と、お客様の価値創造に向けて、高い組織力と新たな価値創造を促進し、新しい価値を生み出し続ける必要があります。そのためには、働きやすい職場づくりに取り組むとともに、「採用力・定着力の強化」「リーダーを中心とした人財育成」、更には「現場力の強化」を行いながら、お客様はもとより非正規社員を含む、共に働くすべての従業員の皆様の満足度や貢献度を追求し続け、全従業員が One Team となって、お客様のお困り事にお応えしていきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社グループは、国籍、性別、年齢、ハンディキャップ、経験や経歴、ライフステージ等にかかわらず、従業員一人ひとりの個性を多様性として生かし、成長しつづけることのできる風土の醸成や仕組みの充実を推進していきます。その具体的な取り組みとして、女性が生き活きと活躍できる体制づくりに注力し、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」や「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」など、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいた行動計画を策定し、実現に向けて取り組んでおります。また、管理職等の中核人財の登用については、個人の能力や成果を公平・公正に評価し、女性や中途採用社員に関係なく登用しており、海外子会社の幹部においてもローカル社員など、多様なバックグラウンドの人財が活躍できる環境づくりを進めております。

今後も更に多様性の尊重を促進するとともに、本音で議論できる風通しの良い職場づくりと多様な価値観を受け入れる風土を整え、従業員一人ひとりが意欲的にチャレンジでき、また充実した人生を送ることができるように、ダイバーシティマネジメントに積極的に取り組んでまいります。

社員一人ひとりが経営課題を自分ごととして捉え、チャレンジできる体制づくり

困難な課題への挑戦を自分ごととして捉えて行動し、失敗しても挑戦し続ける人を讃える組織風土と、それを促す仕組みを充実させ続けていきます。例えば、グローバル化、イノベーション、DXなど、いずれも当社にとっては重要な経営課題ですが、この様なビッグワードのまま放置しては、一向に解決の糸口が見つかりません。一人ひとりが「自分ごと」として考え、行動に移すことで、遠大な課題が身近なテーマへとたぐり寄せられ、挑戦が始まります。

当社は、その様なたゆまぬ努力を応援し続けることで、全ての従業員が「わくわく感」を持って、日々挑戦し続けることが当たり前の会社を目指してまいります。

DXの推進強化

当社の会社方針に掲げている「正常進化」に向けて、DXを強力的に推進していきます。特に重要視しているのは、X（トランスフォーメーション）、つまり仕事の考え方・やり方を変えることであり、その手段としてD（デジタル）を積極的に活用していきます。この取り組みでは、情報サービス事業を核として各事業が緊密に連携し合い、Xを強力的に推進し、お客様のニーズを的確に捉えて、「システムに精通した現場の人財」「現場に精通したシステムの人財」が、各事業の戦略強化を図る為のアウトプットを創出していくことを狙いとしております。

人財育成に対する考え方

当社は人的資本の拡充を経営基盤の重要な課題の一つとして捉え、成長戦略を支える人財育成に注力しております。また、社員一人ひとりが達成感を得ながら、グローバルに通用するコア人財やプロフェッショナルな人財などへの、さまざまな成長の機会を提供しております。

更に、リーダー育成研修や自己参加型研修など教育プログラムの充実や、自己啓発学習補助制度の実施などを通じて更なる飛躍の源泉となりうる、戦略的な人財育成を行っております。

ダイバーシティ（多様性）& インクルージョン推進への取り組み

共に働く仲間の多様性・創造性を尊重し、多様な人財が活躍できる職場づくりをめざす、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでおります。

女性の活躍促進に向けて



女性の活躍に向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進や育児・介護をサポートする環境づくりなどの取り組みをご評価いただき、愛知県からは「あいち女性輝きカンパニー」として、また名古屋市からは「女性の活躍推進企業」としての認証をいただきました。

これからも、女性社員の働きやすさ向上への取り組みを継続的に進めると共に、定着と活躍の拡大を図ってまいります。



「あいち女性輝きカンパニー認証書」 「女性の活躍推進企業認定証」

障がい者雇用



年 度	2018	2019	2020	2021	2022
障がい者雇用率	2.00%	1.89%	1.94%	2.12%	2.00%

事業拡大等に伴い期中における従業員数の変動が大きく、実績値の年間平均では障がい者雇用率は伸び悩んでおります。定期募集の強化や環境整備を充実させたモデル職場の増加を図り、今後も継続して積極雇用に取り組んでまいります。

継続雇用制度（60歳以降の就労制度）



年 度	2018	2019	2020	2021	2022
再雇用者数	31名	32名	21名	30名	22名

高齢者雇用安定法の施行に合わせ、今後も高齢社員の再雇用を積極的に推進し、活躍の場を提供してまいります。

育児・介護休暇及び柔軟な勤務制度



年 度	2018		2019		2020		2021		2022	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業利用者数	0名	16名	0名	7名	3名	19名	3名	9名	10名	11名
育児短時間勤務利用者数	0名	9名	0名	10名	0名	9名	0名	10名	0名	12名
介護休業利用者数	0名	1名	1名	4名	0名	0名	1名	3名	0名	1名
介護短時間勤務利用者数	0名	0名	0名	0名	0名	0名	0名	0名	0名	1名

社員の仕事と家庭の両立を支援するため、育児・介護休業制度及び短時間勤務制度等を導入しております。

有給休暇の取得



年 度	2018	2019	2020	2021	2022
有給休暇取得率	71.7%	68.9%	71.0%	74.0%	72.0%

年次有給休暇の計画的な取得強化を推進しております。

今後も有給休暇の取得率向上にむけた取り組みを労使連携のもと、より一層積極的に推進してまいります。

教育、研修体制の充実

社員一人ひとりが達成感を得ながら、グローバルに通用するコア人財・プロフェッショナルな人財へと育成するため、階層ごとに体系立てた教育研修制度の充実を図っております。また、業務やキャリアなどに応じて自己啓発を目的にさまざまな通信教育講座を用意し、展開しております。

資格	等級	等級	階層	階層別研修			部門別研修		職種別研修		自己啓発支援		
				経歴別研修	業務別研修	スキル別研修	部門別研修	職種別研修	自己啓発支援	自己啓発支援			
1	S1	M1	経歴特任職										
2	S2	M2											
3	S3	M3		経歴特任職昇格研修	経歴特任職研修								
4	T1	E1	指導職	マネジメント研修									
5	T2	E2		部下指導・育成研修 工場編			TPS 中級 Part2						
				部下指導・育成研修 指導職									
6	T3	E3		QCサークル研修 指導職	安全研修 指導職	コンプライアンス研修 指導職							
				内閣統制 指導職	品質研修 指導職	メンタルヘルス研修 指導職	TPS 中級 Part1	フォークリフト 転換者					
				キャリア研修									
				職長教育	人事考課研修	リーダーシップ研修 指導職							
7	A1	A2		担当職									
	A3	部下指導・育成研修 担当職						TPS 初級 現場研修	フォークリフト 基礎研修				
	B	A4			リーダーシップ研修 担当職	JR(TW)人の強い方							
	9	A5	TPS初級研修										
	10	A6	品質研修 担当職	JR(TW)仕事の教え方	QCサークル研修 担当職								
			安全研修 担当職	コンプライアンス研修 担当職	メンタルヘルス研修 担当職								
			新入社員	新入社員研修	新入社員フォローアップ研修	新入社員ステップアップ研修							
			中途採用社員	採用研修									



研修テキストの一例

個々のスキルに応じた教育研修の実施

人財育成の目的は、「社員が職務を遂行する上で必要な知識・技能を習得し、自らの能力を向上させ、顧客および社員の各々のニーズを充足させること」としております。

※教育研修は以下の方針に基づいて行っております

- (1) 厳しい競争時代に打ち勝つことができる、人財を育成する
- (2) 教育体系にもとづいて教育研修を、計画的・継続的に実施する
- (3) “自ら学ぶ” “学び合う” 職場への企業風土の変革を図り、組織の活性化につなげる
- (4) 社員の働きがいや、キャリア形成を支援する
- (5) 他の人事制度と密接に連動させ、展開する



フォークリフト技能講習の実施

愛知労働局の許認可を受けて、室内全天候型のフォークリフト講習所を設置し、自社内の講習だけでなく、社外の一般の方々を対象としたフォークリフト技能講習も実施しております。



屋内フォークリフト講習所