

人材戦略

**人材の多様性を理解し、
人格・個性を大事にした人材戦略で
経済価値と社会価値を
両立させていきます**

執行役員（人事、総務、知財、法務担当）

藤川 巖



太陽誘電は、経営理念の1つに「従業員の幸福」を掲げています。また、2021年度からスタートした「中期経営計画2025」の社会価値に関連した経営指標においても、働き方改革やダイバーシティをテーマとして設定するなど、「人」を重視した経営を行っています。

太陽誘電の人材戦略の基本は、最先端技術・材料にこだわった商品を開発、製造するものづくり企業として、事業や経営を支える能力を持つ人を採用し、企業価値向上に貢献する人材として育成、活用していくことです。

求める人材像は、電子部品の爆発的な需要拡大に対応するために不可欠なムダ・ムラ・ムリを排除したものづくりを推進できる人、今後一層普及・拡大が進むAI技術などを活用して商品・サービスの質を高めていける人、グローバルな事業展開を牽引していける人などです。これらの人材がさらに経営戦略の実現を担える人材、社会に貢献できる新しい価値を生み出すイノベーション人材となるよう、人材育成への取り組みを継続して進めています。

また、「人材の多様性を理解し、人格・個性を大事にすることで、従業員の豊かさの実現を目指す」という方針を打ち出しています。この方針に基づき、ダイバーシティや働き方改革を推進しています。

ダイバーシティに関しては、まずは新卒女性の採用率30%以上を目指した採用活動を展開しています。ダイバーシティは性別だけでなく、人種・国籍や年齢による差別をしないということも意味しています。技術職を中心に外国籍の従業員の採用も進めています。

働き方改革に関しては、皆が同じようなキャリアを目指す単線型の人事体系から、個々人が各自の能力や意欲、生活スタイルに基づき希望するキャリアを実現できる複線型の人事体系にしていく方針です。従業員一人ひとりが自分にあった働き方を選択できるようにし、能力を最大限に発揮できる機会を提供していきたいと考えています。

そして、このように従業員が能力を発揮するために、何よりも大切なのは健康です。太陽誘電では、社長が健康管理最高責任者（CHO）となり、社内禁煙の推進など健康経営に積極的に取り組んでいます。その成果は「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」への認定など、外部からの評価にも表れています。

従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる人材戦略を遂行することは、社会価値を向上させるだけでなく、中期経営計画2025に挙げた経済価値の向上にもつながると考えています。今後も、適切な人材戦略によって太陽誘電の企業価値を向上させていきます。

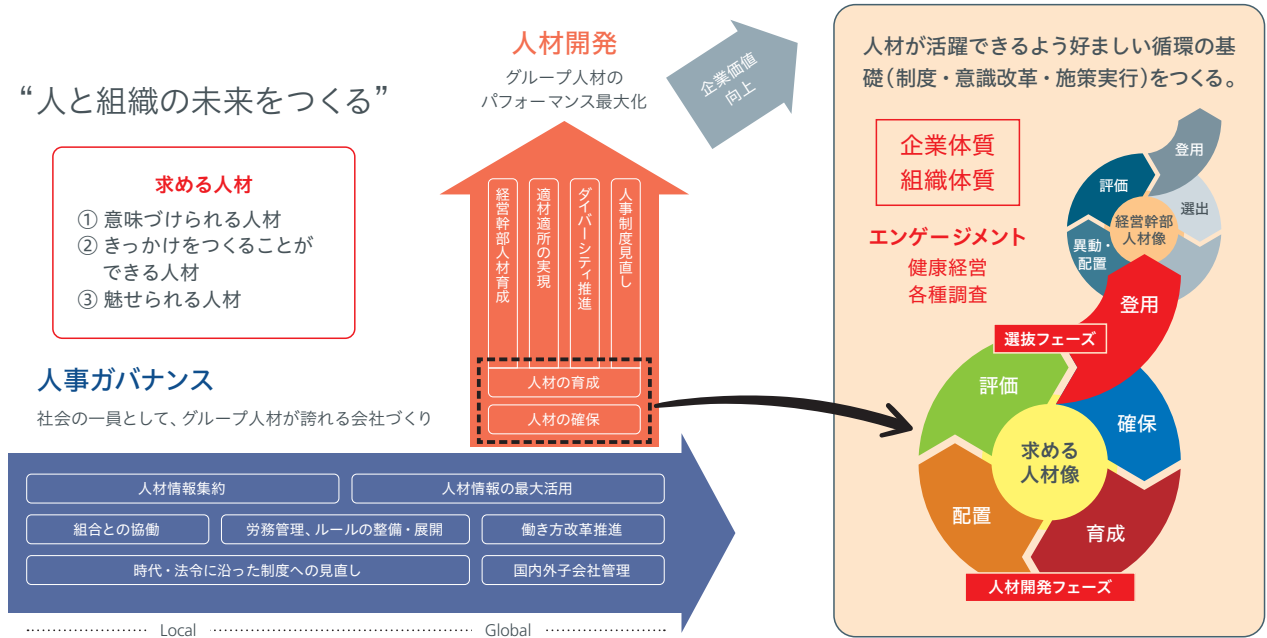
人材戦略に関する基本的な考え方

太陽誘電は創業の理念を基本にあらゆる人材の多様性を理解し、人格・個性を大事にすることで、従業員の豊かさの実現を目指しています。

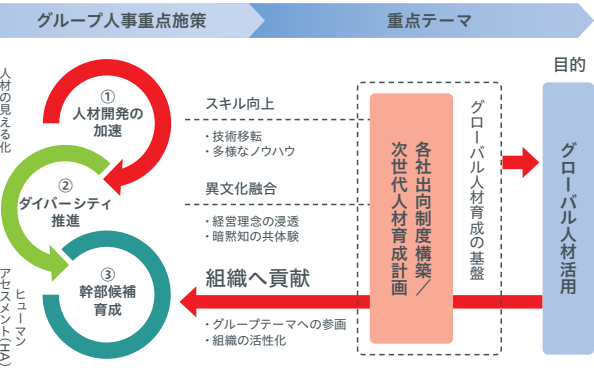
そのため、異文化を経験し経営戦略の実現を担うことができるグローバル人材や、専門性・創造性を高め、社会に貢献できる新しい価値を生み出すことのできるイノベーション人材の輩出を継続して進めます。また、「人と組織の未来をつくる」の人事ミッションのもと、すべてのグループ人材・組織が活躍できる環境を整え、人材育成を加速させていくことで、従業員一人ひとりの自己成長と企業価値の向上を目指します。

人材戦略

■ 人材戦略図



重点施策



1. 人材開発の加速

太陽誘電の強みをより伸ばし、弱みを補強するための教育プログラムを展開しています。

(例)

- 若手従業員向け 実践的統計研修
- 品質研修
- ハラスメント研修

2. ダイバーシティ推進

太陽誘電は「ダイバーシティ方針」を掲げ、若手社員、シニア社員、女性、外国人、障がい者などをはじめとする従業員一人ひとりが、各自のもつ能力を最大限に発揮して、いきいきと働くことができる環境整備に取り組んでいます。

ダイバーシティ方針／ダイバーシティ推進活動

<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/diversity/>

Topics

太陽誘電株式会社と子会社のサンヴァーテックス株式会社が、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、2021年6月25日に厚生労働省より「くるみん」の認定を受けました。出産や育児などの生活の変化点においても仕事と私生活の両立を図りやすい環境整備が評価されました。

2021年認定するみんな子育てサポートしています

3. 幹部候補育成

太陽誘電を担う人材層の厚みを増していくため、リーダー層を対象とした教育プログラムを展開しています。

(例)

- 監督職向け 次世代リーダー研修
- 役員向け 役員研修

働き方改革

太陽誘電は、一人ひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。そのための指標として、有給休暇取得率や女性の育児休業復帰率を設定し、それぞれの指標が改善するような施策を推進しています。2020年度にはコロナ禍での在宅勤務制度を大都市圏中心に導入しましたが、アフターコロナを見据えた在宅勤務制度もトライアル検証中です。またキャリア相談窓口を設置して、従業員が将来を見据えていきいきと働くことができるよう支援しており、開設以来たくさんの相談が寄せられています。

健康経営

太陽誘電は、「従業員の心身の健康」が重要な経営課題であると認識しています。このため、社長を健康管理最高責任者(CHO)とし、2019年には「太陽誘電グループ健康経営宣言」を制定して健康経営に取り組んでいます。従業員の健康増進・ワークエンゲージメント向上を目指し、戦略的かつ計画的に取り組みを進めるために、健康支援中期計画を設定して具体的な健康施策に取り組んでいます。

太陽誘電グループ健康経営宣言

<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/HM/>

2020年度の主な施策

- 国内グループ拠点 敷地内全面禁煙化
- 各種セミナー（禁煙セミナー、運動セミナー、睡眠セミナー、女性セミナー）
- 身体能力セルフチェック(実際の身体能力を認識)

人材関連データ(太陽誘電株式会社、正社員)

	2019年度	2020年度	2021年度	
管理職における女性比率 (4月1日時点)	2.0%	2.8%	2.8%	多くの意欲ある女性が活躍できる雇用環境整備を行うため、2021年4月から2023年3月までの女性活躍推進行動計画を策定し、実行しています。
新卒採用人数 (4月1日時点)	96人	101人	122人	
(内訳) 女性人数	35人	43人	34人	中期経営計画2025において、新卒女性採用率30%以上を目標に設定し、活動を推進しています。
女性比率	36%	43%	28%	
有給休暇取得率 (年度末時点)	72%	63%	—	
育児休業復帰率(女性) (年度末時点)	100%	100%	—	一人ひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。
平均勤続年数 (年度末時点)	18.2	18.8	—	
(内訳) 男性	18.2	18.9	—	
女性	18.3	18.7	—	

注1：管理職における女性比率は就業人員を母数として算出しています

注2：有給休暇取得率、育児休業復帰率(女性)、平均勤続年数は在籍人員を母数として算出しています

女性活躍推進行動計画の詳細については、当社WEBサイトにてご覧いただけます

<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/diversity/>