

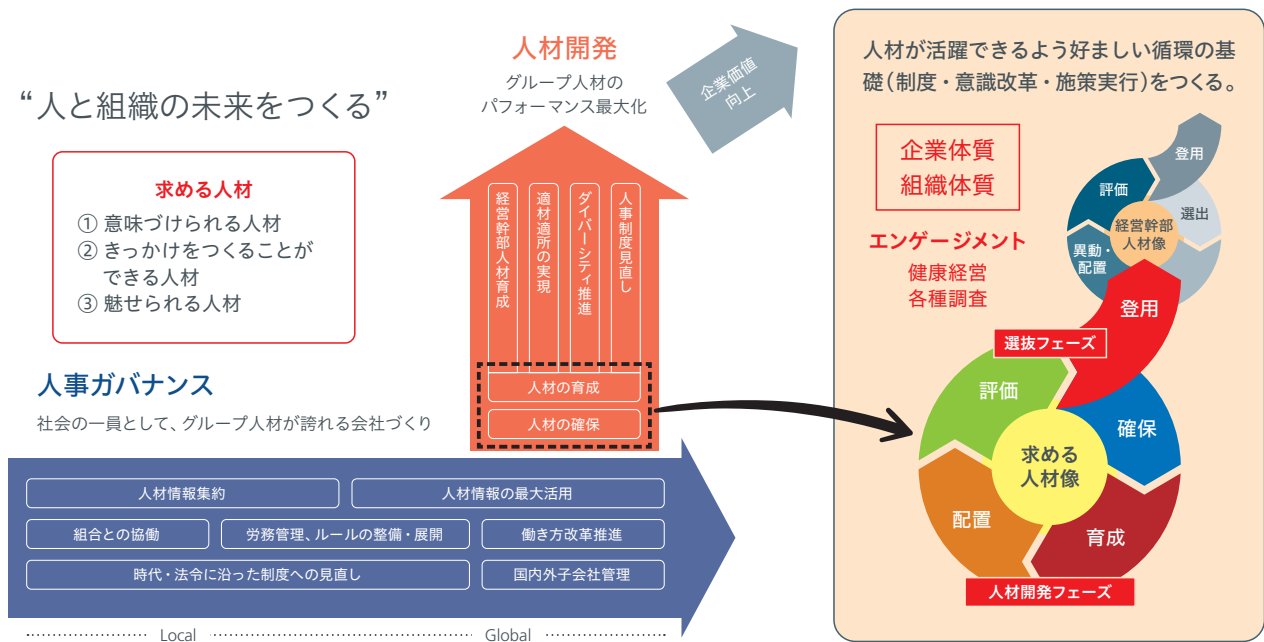
ESG

人材戦略

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きます。社会の一員として、グループ人材が誇れる会社づくりを目指した人事がバナンスと、グループ人材のパフォーマンス最大化を目指した人材開発により、従業員一人一人の成長と企業価値の向上を図ります。



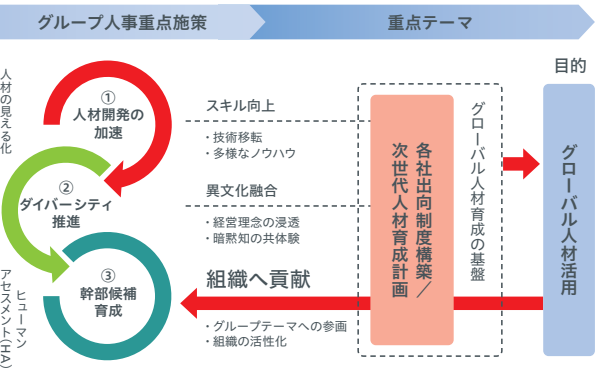
ワークエンゲージメント

太陽誘電は、中期経営計画2025においてワークエンゲージメント2.5を目標に設定しています。ワークエンゲージメントとは、仕事に対して誇りややりがいを感じるかどうかの心理状態を表す指標です。毎年、従業員に対してストレスチェック(全80問)を実施し、その中の、ある設問(2問)についての回答結果から数値を導き出す設計としています。2021年度の結果は2.25でした。従業員が能力を最大限に発揮できる人材育成・職場づくりに活用し、生産性向上につなげていきます。

2021年度に展開した施策例

- 勤務間インターバル制度の導入や、平時在宅勤務制度トライアルを実施しました。
- 健康指標「Focus 5」を定めて取り組みを展開しました。
- 部下育成の立場にある従業員を対象に、教えるスキルを向上させるための研修(ハラスメント研修、マネジメント研修、コーチング研修など)を強化、実施しました。
- 製造部門の監督者層に対し、部下への啓発・支援、職場づくりや、マネジメントのための研修などを実施しました。

重点施策



1.人材開発の加速

若手社員の拡充を図るため、好不況にかかわらず毎年100名規模の採用を継続する方針で採用活動を行っています。入社後の人材育成については、人事部が求める人材像である「意味づけられる」「きっかける」「魅せられる」人材の育成を目指し、そのための各種教育・研修を実施しています。さらに、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。

教育体系図

| 階層   | モノづくり人材育成 | 階層教育                           | 選抜教育        | 自己啓発支援                | キャリアデザイン  |
|------|-----------|--------------------------------|-------------|-----------------------|-----------|
| 管理職  |           | 新任拠点長研修<br>マネジメント研修            | グローバルリーダー研修 |                       |           |
| 中堅社員 |           | 経営学<br>ロジカルシンキング<br>会計<br>品質管理 | リーダー研修      | 資格取得<br>ビジネススキル<br>語学 |           |
| 若手社員 |           | 基盤確立教育                         | 若手選抜教育      |                       |           |
| 入社   |           | 工場実習<br>新入社員研修                 |             |                       | キャリアプラン研修 |

2021年度の従業員教育費用(太陽誘電株式会社)

|               |              |
|---------------|--------------|
| 教育費用          | 182,307,000円 |
| 従業員1人当たりの教育費用 | 62,600円      |

2021年度に実施した研修例



統計研修



新入社員研修



リーダー研修

ESG

2.ダイバーシティ推進

太陽誘電は、世の中が変化しても持続的に発展していくためには、国籍・文化をはじめ性別や世代、社歴など、様々な違いをもつ多様な人たちが交わり、これまでになかった考え方やアイデアが次々に生まれることが必要不可欠であると考えています。

女性活躍に関しては、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、女性活躍推進行動計画を策定し実行しています。中期経営計画2025においても、社会価値の社会(S)におけるマテリアリティに関連したKPIとして、新卒女性採用率30%以上を設定しており、2022年度には女性管理職比率10%以上(2030年度目標)を新設しました。

2021年度の取り組み例

■女性を対象とした会社説明会の実施

■女性の管理職昇格者による座談会の実施

女性活躍推進行動計画  
<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/diversity/>

| (太陽誘電株式会社)      | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |                                                                                     |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性管理職比率(4月1日時点) |        |        |        |        | 多くの意欲ある女性が活躍できる環境整備を進めています。中期経営計画2025においては、女性管理職比率を2030年度までに10%以上という目標を設定しています。     |
| 管理職に占める割合※      | 1.8%   | 2.5%   | 2.4%   | 3.7%   |                                                                                     |
| 女性従業員に占める割合     | 0.8%   | 1.1%   | 1.0%   | 1.6%   |                                                                                     |
| 新卒採用人数(4月1日時点)  |        |        |        |        | 次世代を担う多様な人材確保・育成のため、一定数の新卒新入社員の採用を継続しています。中期経営計画2025においては、新卒女性採用比率30%以上を目標に設定しています。 |
| 男性              | 61人    | 58人    | 88人    | 80人    |                                                                                     |
| 女性              | 35人    | 43人    | 34人    | 49人    |                                                                                     |
| 女性比率            | 36.5%  | 42.6%  | 27.9%  | 38.0%  |                                                                                     |
| 外国人従業員数(年度末時点)  | 21人    | 23人    | 23人    | —      |                                                                                     |

※算出分母の定義変更に伴い、過去数値を修正しています

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、幹部候補人材を200名育成することを中期目標とし、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。

2021年度に実施した研修例

■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、一人一人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。2021年度は、勤務制度改革によるワークライフバランス向上を目指し、新たな制度の導入を進めました。

2021年度に導入した主な制度

勤務間インターバル制度

1日の勤務終了後、翌日の勤務までの間に一定時間以上の休息時間(インターバル)を設ける制度です。インターバルにはEU加盟国の法規制水準である11時間を採用しました。制度導入により、生産性の向上や残業時間の削減、労務管理水準の向上の効果がみられています。

在宅勤務制度

新型コロナウイルス感染症の感染者数が多い大都市圏では、状況に応じて感染予防対策を目的としたルールを定め、在宅勤務や時差出勤を行っていますが、それ以外の地域でも、withコロナ、afterコロナの制度として在宅勤務のトライアル運用を実施しています。

| (太陽誘電株式会社、年度末時点)      | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |                                                    |
|-----------------------|--------|--------|--------|----------------------------------------------------|
| 平均勤続年数                |        |        |        | 従業員一人一人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。 |
| 男性                    | 18.2年  | 18.9年  | 17.9年  |                                                    |
| 女性                    | 18.3年  | 18.7年  | 17.5年  |                                                    |
| 育児休業・特別有給休暇(配偶者出産)取得率 |        |        |        |                                                    |
| 男性                    | 85.5%  | 90.2%  | 89.2%  |                                                    |
| 女性                    | 100.0% | 100.0% | 100.0% |                                                    |
| 平均有給休暇取得日数            | 14.4日  | 12.7日  | 14.8日  |                                                    |

健康経営

太陽誘電は、従業員が心身ともに健やかに働くことができる職場づくりに継続して取り組み、組織の活力や生産性を向上させ、企業価値向上へつなげたいと考えています。このため、社長を健康管理最高責任者(CHO)とし、組織的な推進体制を通じて健康増進支援と健康意識向上を図るとした「太陽誘電グループ健康経営宣言」を行い、健康経営の実現に取り組んでいます。

従業員の健康増進を目指し、戦略的かつ計画的に取り組むを進めるために、生活習慣に関する指標を設定しました。具体的には、「食事」「非喫煙」「運動」「睡眠」「ストレス」の5つの項目からなり、「Focus 5」と名付けています。Focus 5の該当数が増えるほど、健康診断の有所見率は減少するという相関も確認できており、従業員が1つでも多くのFocus 5(良い生活習慣)を獲得できるように取り組みを展開しています。

2021年度に展開した施策例

「睡眠」に対する施策

睡眠で十分な休養が取れる従業員の割合が低いため、新入社員対象の「睡眠の重要性」を学ぶセミナー、交替勤務者対象の「睡眠の質を上げる」ためのセミナーを実施しました。



交代勤務者向け睡眠セミナー

「ストレス」に対する施策

新入社員の定着支援の一環として、新入社員と年齢が近い先輩社員が業務などの相談にのる「ブラザーシスター支援」を実施しました。また、製造現場の管理監督者が自分自身や部下のメンタルヘルスに関心を持ち、心身ともに働きやすい職場環境への改善を目指す「ラインケア研修」を開催しました。



| Focus 5の目標値(2025年度)・現状値(2021年度) |                      |       |       |
|---------------------------------|----------------------|-------|-------|
|                                 | 定義                   | 目標    | 現状    |
| 食事                              | BMI18.5以上25未満の従業員の割合 | 65.3% | 64.9% |
| 非喫煙                             | 喫煙をしない従業員の割合         | 83.3% | 81.3% |
| 運動                              | 運動習慣のある従業員の割合        | 28.7% | 25.3% |
| 睡眠                              | 睡眠で十分な休養が取れる従業員の割合   | 78.3% | 61.9% |
| ストレス                            | 「高ストレス」に該当しない従業員の割合  | 86.3% | 82.3% |

※目標値はすべて「数値が高い」ほうが良い状態

## ESG

## 担当役員メッセージ



## 社会に対して 革新をもたらすための 人材戦略を推進しています

執行役員  
人事、総務担当  
山崎 聡

太陽誘電は、価値向上の源泉である「おもしろ科学」をベースに、成長し続ける企業として経済価値をより大きくするとともに、よりよい社会の実現に貢献する企業として社会価値を高めることで、企業価値を向上させることを基本的な考えとしています。近年のSDGs(持続可能な開発目標)をはじめとする様々な社会課題の解決にも、創造性とイノベーションの発揮、つまり社会に対して革新をもたらすことが期待されており、それにふさわしい人材戦略を推進していく必要があると考えています。これらを踏まえて、人事部のミッションを「人と組織の未来をつくる」と設定しています。

ミッション達成に向けては、人権を重視することを大前提とし、社会の一員として、グループ人材が誇れる会社づくりを目指した人事ガバナンスと、グループ人材のパフォーマンス最大化を目指した人材開発を核とした人材マネジメントシステムを構築しています。人材開発においては、中期経営計画2025の目標達成に向けて、売上拡大と生産能力拡大の実現に必要な幹部候補人材の拡充に取り組んでいます。各階層別の教育・研修にプラスして、選抜型のリーダー研修やマネジメント能力向上のための研修などを実施しており、中長期的にも人的資本投資の金額は増やしていきたいと考えています。

また、人材の多様性を豊かにするため、社会価値の社会(S)におけるマテリアリティに関連したKPIとして、2022年度から新たに女性管理職比率10%以上(2030年度目標)を設定しました。2022年4月1日時点で、太陽誘電株式会社の女性管理職は11名、比率は3.7%です。まずは母集団となる候補人材を確保するため、新卒女性採用比率30%以

上を目標に採用活動を強化するとともに、キャリア形成支援を行っています。

多様な人材がイキイキと活躍し、存分に能力が発揮できるようにするためには、働きやすい職場環境と健康も重要な要素です。前者については、勤務制度改革によってワークライフバランス向上を目指しています。また、従業員の働きがいやモチベーション向上には上司の言動が大きく影響することが明らかになっていますので、部下を指導する立場の従業員への教育を強化しています。さらに職場づくりの面では、国内拠点の工場やオフィスの再編を進めており、私が拠点再編プロジェクトのリーダーを務めています。旧耐震基準で1981年以前に建設された建屋を計画的に解体、新築して事業拡大に必要なスペースを確保することを推進していきます。心理的にも物理的にも安全・安心・快適な環境で仕事ができることは、従業員の満足度やワークエンゲージメントの向上にもつながるものと考えており、引き続き注力していきます。

健康経営については、健康管理最高責任者を務める社長のもと、組織的な推進体制を通じて、引き続き従業員の健康増進支援と健康意識向上を図っていく考えです。

太陽誘電がこれからも社会に貢献する企業であり続けられるように、より科学的で合理性を持ち、組織的な行動ができるとともに、変化の激しい時代において変革をもたらす突破力とリーダーシップを発揮できる人材の育成や、従業員一人一人の成長支援に取り組み、太陽誘電の企業価値向上に貢献してまいります。