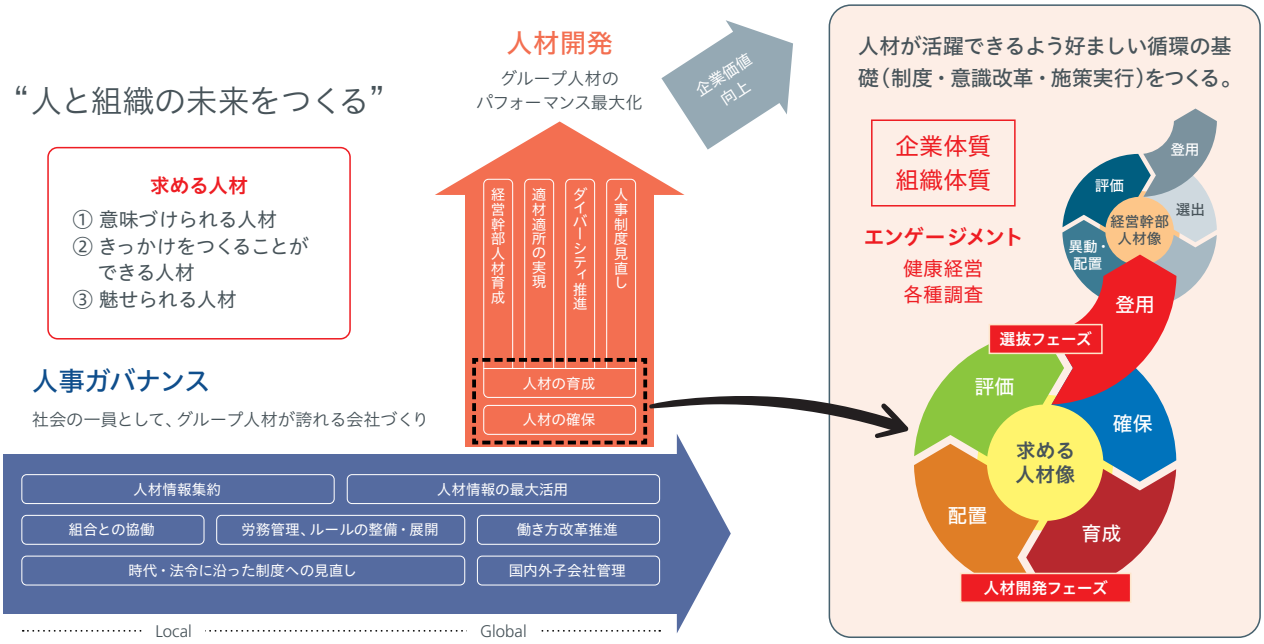
# 人材戦略

## 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、全てのグループ人材・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。




## 太陽誘電が目指す集団像

太陽誘電は、“意味づけられる”“きっかけをつくることができる”“魅せられる”の3つのキーワードを使って、求める人材像を設定しています。これに対して、人材研修などを通じた外部評価では、当社の人材は、素直で真面目、求められることに対しては一生懸命がんばるなどのプラス評価がある一方で、衝突を避け自ら意見や考えを言わない、感情表現が下手で反応が薄い、ビジョン構想力が弱いなどのマイナス評価も受けています。

太陽誘電では、今後の目指す姿の実現に向けて、従業員の強みである成果管理力、情報把握力を維持・向上しつつ、弱みとなっている人材育成、ビジョンメイキング、変革思考の不足について研修などを通じて強化し、求める人材像により近づけていきます。その一環として、幹部候補社員に対しては、リーダー研修、マネジメント研修、コーチング研修などを行い、より科学的で合理性を持ち、組織的な行動を促しています。

これらの取り組みを通じて、目指す姿の実現に貢献できるような自分で考え、実行し、事業を切り開く人材育成を目指しています。そして、一人一人が活力をもって仕事に取り組み、自らの殻を破り、自発的な行動で人間関係や仕事の領域をさらに広げられる、そんな人材集団を目指しています。

# ESG／社会関連活動

## ワークエンゲージメント

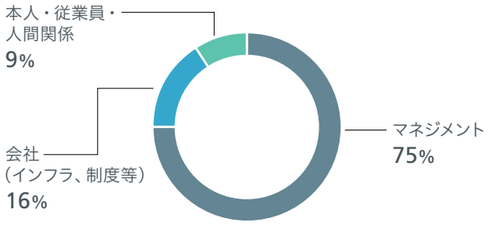
太陽誘電は、持続的な価値創造に向けて、従業員が仕事に誇りとやりがいを感じ、イキイキと業務に取り組む職場環境が重要だと考えています。このため、中期経営計画2025では、仕事に対して誇りややりがいを感じるかどうかの心理状態を表す指標であるワークエンゲージメントについて2.5という数値目標を設定し、環境改善に向けた取り組みを進めています。

毎年行っているワークエンゲージメント調査では、2022年度の結果は2.28でした。また、2022年度に実施したUWES（ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度）の調査結果の分析から、指導・育成を行うマネジメントの改善が必要と認識しており、これまでの管理監督者層の教育強化、製造部門向け監督者層への研修強化に加え、管理監督者層へのフィードバックや昇格人選のチェックシート活用などを行っています。

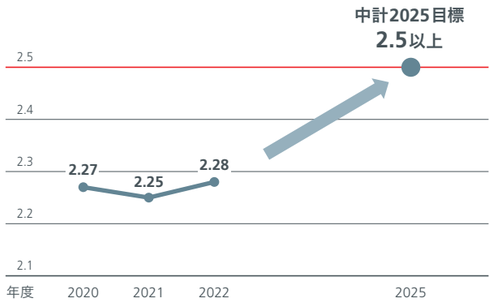
**2022年度の取り組み例**

- 管理監督者層（部下を持つ人）の強化
  マネジメント研修、ハラスメント研修、半期評価面談時の満足度調査
- 製造部門監督者層への研修実施

**ワークエンゲージメント調査における自由記述からの課題**




**ワークエンゲージメント**（太陽誘電株式会社）



人事部 次長
常木 美幸

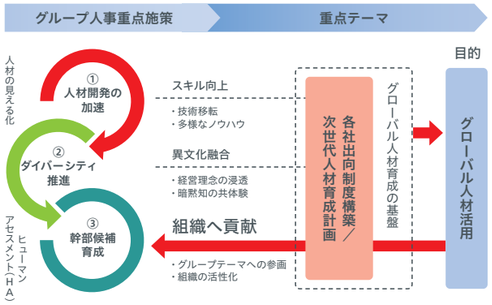
### 人材のパフォーマンス最大化を図り、太陽誘電の未来をつくっていきたい

太陽誘電グループがこれからも持続的に成長していくためには、「次世代を担う人材の獲得と育成」が重要課題です。そのためには、多様なバックグラウンドを持った従業員が存分に自分の能力や個性を発揮できる仕組みづくり・職場づくりが必要です。

2023年7月の組織改編によって、これまで人事部の下部組織であったダイバーシティ推進課が独立した組織（ダイバーシティ推進室）になったことで、よりそれぞれの機能強化と施策展開のスピードアップが期待されていると捉えています。ダイバーシティ推進室は多様な人材が各部門で受け入れられ、活躍できるようにするための意識変革を行い、人事部はグループを含めた人材の確保と育成・登用・流動の仕組みを整備すること、エンゲージメントを高める施策を展開していくことで、人材のパフォーマンス最大化を図ります。

多様な人材が太陽誘電でイキイキと輝けることが、ミッション「おもしろ科学で より大きく より社会的に」や、経営理念の1つである「従業員の幸福」の実現につながると考えます。

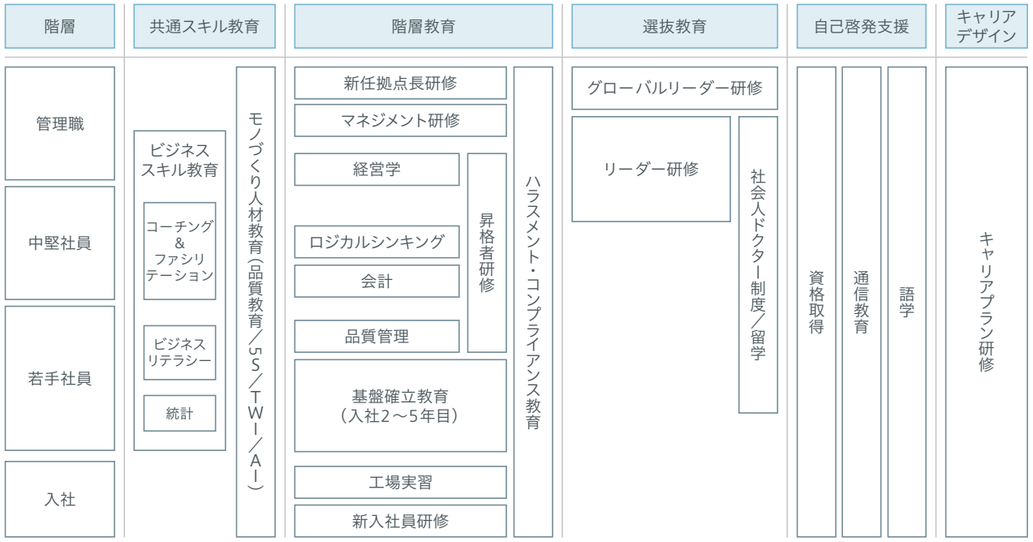
## 重点施策




### ❶ 人材開発の加速

若手社員の拡充を図るため、好不況に関わらず毎年一定数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」「きっかけをつくることができる」「魅せられる」人材の育成を目指し、各種教育・研修を実施しています。また、海外拠点の運営を担える人材育成のため、海外拠点の現地従業員が日本のヘッドクオーターに出向する体制を構築し、運用しています。

**教育体系図**




**従業員教育費用**（太陽誘電株式会社）

| | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|
| 教育費用 | 182,307千円 | 230,026千円 |
| 従業員1人当たりの教育費用 | 62,600円 | 79,237円 |

**2022年度に実施した研修例**

マネジメント研修

製造部昇格者研修

新入社員研修

# ESG／社会関連活動

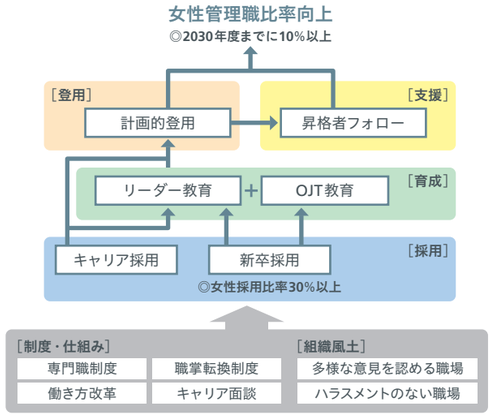
## ❷ ダイバーシティ推進

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・文化を始め、性別や世代、キャリアなど、様々な違いをもつ多様な人たち同士が交わり、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。

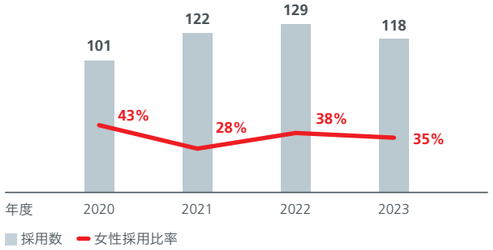
女性活躍に関しては、中期経営計画2025において新卒女性採用率30%以上、女性管理職比率10%以上(2030年度)という目標を設定し、多くの意欲ある女性が活躍できる環境整備に取り組んでいます。また、障がい者雇用も推進しています。法定雇用率を上回ることだけでなく、一人一人が活躍できる場の創出・拡大を進めていきます。

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

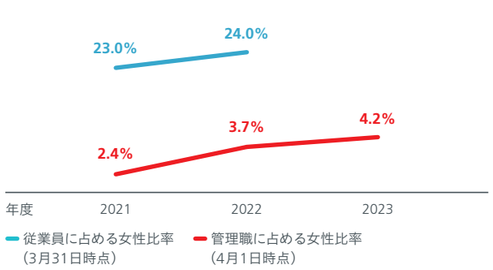
**実施施策全体像**（◎は中期経営計画2025の目標）




**新卒採用人数**（太陽誘電株式会社）




**女性比率**（太陽誘電株式会社）



ダイバーシティ推進室 次長
篠崎 みどり

### 多様な人材の参加で、「全員参加型のダイバーシティ経営」を実現したい

今年、新たに発足したダイバーシティ推進室では、現在の優先課題として、女性活躍推進と障がい者雇用に注力しています。このうち、女性活躍推進については、中期経営計画2025の目標として「新卒女性採用率30%以上」「女性管理職比率10%以上(2030年度)」というKPIを設定しています。具体的な目標があることで、今まで以上に、全員が自分事として捉える意識付けができます。まずはダイバーシティの現状を理解し、取り組みに関して納得・共感してもらうことが重要です。一方、障がい者活用では、場当たり的な対応ではなく、恒久的に満足する形で雇用できる仕組みを構築していく必要があります。

これらを実現していくには推進室だけではどうにもなりません。階層、年齢、性別を問わず、たくさんの方を巻き込みながら、周知啓発活動を強化していきます。「一緒にやってみたい!」と思ってもらえる施策、従業員の成長意欲を引き出すための勉強会や交流会、女性リクルーターを積極的に活用した採用支援、時代に合った働き方改革など様々な仕掛けによって、多様な経験や価値観を持つ仲間が、お互いを思いやり助け合える「全員参加型のダイバーシティ経営」の実現に貢献したいと考えています。

## ❸ 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、将来の事業規模予測に基づく幹部候補人材の必要人数を定めて中期目標とし、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。

**2022年度に実施した研修例**

- 中堅社員・管理職向け リーダー研修
- 課長職向け マネジメント研修

## 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。2022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。

**2022年度に導入した主な制度**

**平時在宅勤務制度の正式導入**

柔軟な働き方の選択肢増加により従業員が仕事を通じてイキイキと働くことや、働き方の見直しにより業務改善や業務効率の維持・向上につなげていくため、新型コロナウイルス感染症への緊急対応を経て2021年7月から平時在宅勤務制度のトライアル運用を実施してきました。トライアル期間中に効果や影響等を確認し、平時在宅勤務制度の正式導入を決定しました。

**育児休業法改正対応**

2022年度の育児休業法改正には、育児休業を取得しやすい環境の整備や男性の育児参加を促進する内容が含まれています。そこで太陽誘電では、男性の育児休業取得を促進するため、グループ報への記事掲載や、配偶者の妊娠・出産申請時に子育てガイドブックを配布し、人事部による個別説明などを行いました。また、上司との面談を行って、育児休業取得の意向を確認する仕組みを整えました。

| (太陽誘電株式会社、年度末時点) | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | |
|---|---|---|---|---|
| 平均勤続年数 | | | | |
| 男性 | 18.9年 | 17.9年 | 17.6年 | |
| 女性 | 18.7年 | 17.5年 | 16.6年 | |
| 平均有給休暇取得日数 | | | | |
| | 12.7日 | 14.8日 | 15.6日 | 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。 |
| 育児休業取得率 | | | | |
| 男性 | – | – | 29% | |
| 女性 | 100% | 100% | 100% | |
| 育児休業・特別有給休暇(配偶者出産)取得率 | | | | |
| 男性 | 90% | 89% | 92% | |

## 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、社長執行役員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みを進めるために、生活習慣に関する指標を設定しています。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（良い生活習慣）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を獲得できるように取り組みを展開しています。

**2022年度に展開した施策例**

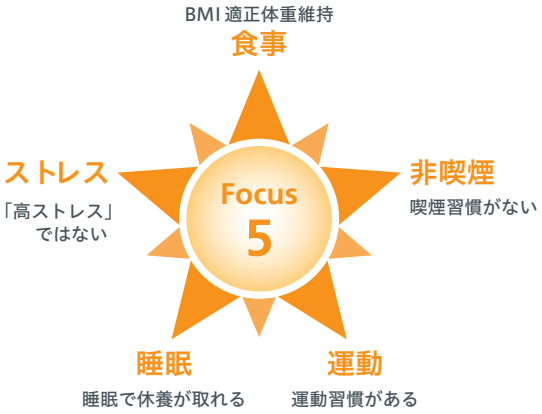
**「睡眠」に対する施策**

睡眠で十分な休養が取れる従業員の割合を現状値より高めるため、新入社員や交替勤務者を対象にそれぞれの睡眠課題にFocusした「睡眠の質を上げる」ためのセミナーを実施しました。また、デスクワーカーを対象とした「睡眠のリテラシー向上」を目的とした睡眠eラーニングを実施しました。

交代勤務者向け睡眠セミナー

**「運動」に対する施策**

運動習慣のある従業員の割合を現状値より高めるため、社内で制作したストレッチ動画の配信や外部講師によるストレッチやヨガ教室の開催、ウェアラブル端末やアプリを利用した身体状態の見える化など、従業員が日々運動する機運の醸成につながる取り組みを実施しました。



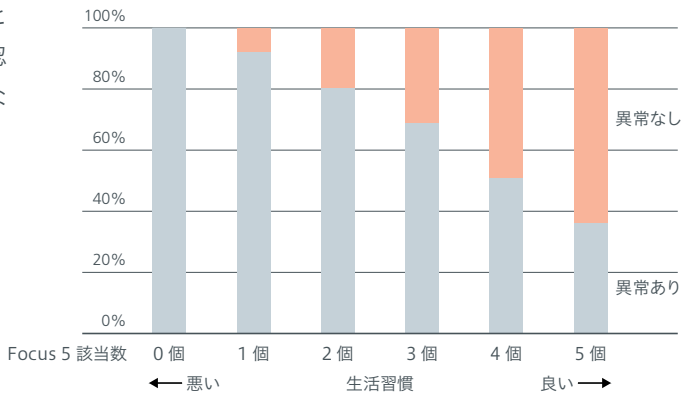

**Focus 5 の推移**

（%）

| | 定義 | 2021年度実績 | 2022年度実績 | 2025年度目標 |
|---|---|---|---|---|
| 食事 | BMI 18.5以上25未満の従業員の割合 | 64.9 | 64.7 ↓ | 65.3 |
| 非喫煙 | 喫煙をしない従業員の割合 | 81.3 | 82.4 ↑ | 83.3 |
| 運動 | 運動習慣のある従業員の割合 | 25.3 | 26.8 ↑ | 28.7 |
| 睡眠 | 睡眠で十分な休養が取れる従業員の割合 | 61.9 | 62.1 ↑ | 78.3 |
| ストレス | 「高ストレス」に該当しない従業員の割合 | 82.3 | 84.0 ↑ | 86.3 |

※目標値は全て「数値が高い」ほうが良い状態
※矢印は前年度比増減

### Focus 5と健康データ

Focus 5の該当数が増えるほど、健康診断で「異常なし」と総合判定される従業員の割合が増加するという相関が確認できています。今後もFocus 5の従業員への浸透と、有効な対策を推進していきます。

**健康診断結果とFocus 5指標の該当数（2022年度）**