

人材力の強化と職場環境の整備を行うことで、「働きがいのある会社」を実現していきます。

基本的な考え方

持続可能な社会の実現とタムロンの持続的成長に向けて不可欠なものは、社員一人ひとりの活躍です。社員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、やりがいや働きがいを感じながら、主体的に業務に取り組むことができる環境の整備が重要です。タムロンでは、ダイバーシティやワークライフバランス、健康経営の推進などに積極的に取り組んでいます。その上で、人材を資本と捉え、社員の多様性を尊重した能力開発・能力発揮の機会の提供を行い、社員がグローバルな視点を持ち、チームワークを大切に、創造性を発揮できる「働きがいのある会社」を目指しています。

人材力の強化

人材育成

当社では、各リーダーの“ミッション”を明確に定め、チーム全体でこれを達成していく「ミッションリーダーシップ制度」により、リーダーそして社員一人ひとりの成長と組織力の強化を図っています。また、管理職等社員には、年功や職能によらず、経営が求める果たすべき役割の責任度・困難度に応じて等級および処遇を決める役割等級制度を導入しています。一定の職能を備えた社員には、この役割等級制度のもと、「管理職コース」または「専門職コース」の2つのキャリアフレームを用意し、社員の適性や意向に応じた働き方の実現を図っています。

階層別、職種別の社員研修

当社は階層別、職種別に幅広い社員研修を実施しています。新卒採用者には入社から4年間かけて、仕事の基礎力向上や中期的なキャリアプランを策定する研修を、中堅社員には後輩育成など、役割に即した実践的な研修を実施しています。また、管理職には組織マネジメント力を強化する研修や目標管理研修、ハラスメント研修など役割認識を向上させる研修を実施しています。

技術系社員には技能スキルを習得する座学研修に加え、関連部門での実習も取り入れ、実務に直結する教育の機会を設けています。他にも希望者を募りオンライン英会話研修を実施するなど、様々な社員教育を実施し、人材の能力開発を図っています。

▼ 関連するSDGs



ダイバーシティ

中長期的な企業価値向上のためには、多様な個人がその能力を最大限に発揮し、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていくことが重要です。女性や外国人といった属性のダイバーシティのみでなく、他業界での経験等のキャリアパス、専門分野の多様性を取り込み、全社員の多様な知・経験・能力を結集して、タムロンの競争力を強化していくことが必要であると考えています。

女性の活躍

現在女性社員の比率は約20%ですが、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画では、新規学卒採用の女性比率25%以上を目標としています。労働者人口の減少や産業構造改革を背景に、女性の活躍、女性管理職の比率向上は不可欠と考えています。

シニア層の活躍

当社では定年再雇用者を対象とした新たな職位制度『マイスター制度』を2021年から新設し、シニア層の更なる活躍の機会を設けています。

高度な専門知識、技術力、ノウハウ、卓越した知識・スキルを有する社員に対して、定年再雇用後においても「上級マイスター」「マイスター」の職位を設け、責任と相応の処遇を与えることで、後進への伝承を促し、一層の活躍へのモチベーション向上を図っています。

キャリア採用者の活躍

当社では、新卒採用者のみならず、多様な知・経験を持ったキャリア採用者が社内に定着し、能力を発揮できる環境が整っています。全社員のうち約半数をキャリア採用者が占め、新卒採用者とキャリア採用者が一体となって、企業価値の向上に貢献しています。

関連目標・実績

2021年目標	実績
高ストレス者の割合減	0.8%減少
残業時間前年比10%減	本社：10%増 青森：276%増
障がい者雇用率2.3%	2.23%
女性管理職比率（課長以上）の向上	6.99%

ワークライフバランス

当社は、仕事だけに重きをおくのではなく、育児や介護、さらには趣味や学習など社員のプライベートの充実も大切に考え、さまざまな取り組みを行っています。

- 育児休業
- 育児短時間勤務(子が小学校4年生の4月末まで)
- 介護休業
- 看護休暇
- 時間単位有給休暇
- 在宅勤務
- フレックスタイム制度(コアタイム4時間、清算期間1ヶ月)

柔軟な働き方の推進

2021年は、新型コロナウイルスの感染拡大予防のため、柔軟な働き方の推進を継続しました。在宅勤務制度は、国や自治体の緊急事態宣言やまん延防止等重点措置に合わせて推奨し、時差出勤、ビデオ会議システムの活用、生産性向上に向けた業務の見直しや紙資料の電子化を進めました。

2021年4月にはフレックスタイム制度を改定し、コアタイム4時間の勤務と1ヶ月内で所定労働時間を満たすことを条件に、仕事とプライベートに合わせて日々の業務時間を決められる、柔軟な働き方が可能になりました。

2021年12月現在、本社社員の対象者のうち約60%が制度を利用しています。

仕事と育児の両立支援

本社には社員だけでなく地域の方々も利用できる企業内保育所「タムロンキッズ保育園」(さいたま市小規模認可保育園)を併設しています。女性社員の早期復職支援としてだけでなく、男性社員の育児参加にも寄与しています。

国内では出産した女性社員の100%が産前産後休暇、育児休業制度を利用して仕事に復帰しています。また、2020年からは男性の1か月を超える長期育休取得者が増加、男女を問わず仕事と育児の両立を推進しています。

残業削減への取り組み

当社では生産性向上を図って、前年比10%減を基本方針として残業時間の削減に取り組んでいます。新型コロナウイルス感染症の流行初年度で、労働時間が大幅に抑制された2020年に比し、感染予防策を講じて業務遂行を図った2021年の残業時間は増加傾向となってしまいましたが、今後も社員一人ひとりの勤怠リテラシー向上を図り、勤怠データの見える化、目標値管理の徹底などにより、残業時間の削減に取り組んでいきます。

健康経営

社員が心身共に健康でやりがいをもって働くことこそが、企業価値の向上に直結する一丁目一番地の事項であると考えています。法的に義務付けられている社員の安全に対する配慮にとどまらず、より積極的に社員の健康保持・増進を図ることで、社員の熱意や活力を生み、組織の活性化に繋がります。

2021年は、さいたま商工会議所のご助力により社員やその家族向けに、新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しました。また、職域接種が否かにかかわらず、ワクチン接種日又はその翌日は原則として特別有給休暇とし、社員の接種率向上に努めました。

メンタル診断は毎年2回継続的に実施し、年齢別・階層別のストレスレベルなどの結果を部門長ヘフィードバックして、職場環境の改善に繋げるようにしています。

また、2021年は新たな試みとして、女性特有の健康関連課題に関する社内研修を部門長向けに行い、部門展開する方法で実施しました。職場全体で女性の健康についての理解を促進し、女性がより働きやすい環境を整備するためです。

今後も社員の健康増進に向けたきめ細かい施策を実施し、より一層健康経営を推進していきたいと考えています。

持続的な企業価値向上に向けて

当社が持続的に企業価値を向上していくためには、人材の成長、人材戦略が不可欠です。社員一人ひとりが「当社の事業機会は感動と安心の創出による社会課題の解決にある」という考えに立ち、「誠実」「挑戦」「創造」をモットーに行動することができるよう、環境の整備、教育の充実、そしてエンゲージメントの向上に努めていきます。

男性育児休暇取得者数と取得率の推移

