人材マネジメント

S_07〜15 関連記事

**ジェイテクトグループは、すでに世界で約130の拠点、
約4万4,000人（2017年3月31日現在）の仲間がいる、グローバルカンパニーです。
性別・国籍・年齢・文化などの属性を問わず、多様な価値観を持つ人材を受け入れ、活用することが不可欠です。**

一人ひとりが働きやすい環境づくり

ジェイテクトは、人材育成や多様性の尊重、安全衛生などさまざまな面から従業員一人ひとりが働きやすい職場づくりを推進しています。グローバル展開を進める中、人権への理解を深め、国内外のグループ会社で共有することが、今後さらに重要になると考えています。

人権の尊重と多様な人材の活用

ジェイテクトは、企業行動規準において、「社員の人格と個性を尊重し、可能性と働きがいを大切にする安全な職場を作り、一人ひとりの豊かさを実現します。」と定め、人種、性別、年齢、国籍などによる不当な差別の禁止を明文化するとともに、国内外のグループ会社で共有し、徹底を図っています。その上で多様な人材の活用を図るため、さまざまな取り組みを進めています。

人材育成の方向性

下記の3点を基本に、従業員一人ひとりが達成感を得ながら成長できるよう、体系的な人材育成制度を構築しています。

1. 企業理念を理解し、経営目標を達成できる高い専門性・創造性、卓越した技術を持ち合わせた人材を育成する。
2. ジェイテクトグループの一員として自信と誇りと情熱を持ち、自ら考え、行動する人材を育成する。
3. 人権を尊重し、環境との調和に努め、社会ルールを遵守する国際性豊かな良識ある人材を育成する。

2016年度の主な活動

グローバルでの人材マネジメント・育成体制の構築

ジェイテクトグループ約4万4,000人の従業員のうち、約6割が海外で働いています。国籍・人種を問わず、意欲・能力ある人材が国・地域を越え、従業員・企業双方にとって最適な環境で活躍できる仕組みを整えるために、グローバルな人材マネジメント・育成体制の構築を進めています。

国内外拠点主要ポストの現職者や後継者候補となり得る従業員のキャリア・能力などの情報を整理し、2016年度も引き続き、各ポストの後継者となる人材の発掘・育成・適正配置について各地域のサクセッションコミッティーで議論しています。そして各地域の情報を集約し、グローバルサクセッションコミッティーでグループ全体の人材発掘・育成・適正配置について検討しています。また、2016年度よりサクセッションコミッティーで指名された海外拠点の後継者候補にも、ジェイテクト本社開催の選抜研修を受講する機会を提供し、グループ全体でマネジメントスキルを向上させる取り組みを実施しており、2017年度も引き続き実施する予定です。

女性の活躍を支援

ジェイテクトでは、女性の活躍推進を加速させるため、2014年度に全女性従業員および全管理職を対象とした実態調査を実施し、女性従業員を取り巻く環境、女性従業員の仕事に対する意識、上司の部下育成・評価に対する考え方を調査しました。その結果、見えてきた課題に対し、2015年度より次の4つの柱で取り組みを推進しています。2016年度も着実に継続しました。

女性向けキャリア研修（2日間）

1. 意識改革	全管理職を対象にした、男女の固定的役割分担意識の払しょくと、女性部下の育成という切り口からダイバーシティマネジメントを理解する研修を実施
	女性総合職を対象にした、長期的なキャリアデザインとネットワーク形成を目的としたキャリア研修を実施
2. 両立支援	制約がある中で働く従業員の継続就労を可能とする制度・環境づくり
	キャリア形成支援を目的とした制度の導入
3. 採用強化	キャリア意識の高い女性の積極的な採用
4. 風土醸成	全従業員向けダイバーシティ教育などによる、性別にかかわらず活躍できる風土の醸成

ステークホルダーとの対話

ジェイテクトグループは、今日までさまざまなステークホルダーのみなさまに支えられて成長してきました。
みなさまからのご意見・ご要望は、事業活動の選択の場面において重要な判断材料となり、
実りある対話の機会を増やすよう努めています。

お客様

マーケットから発想し、最高の品質・技術・サービスを提供し、お客様の満足と信頼に応えます

1. お客様の立場からいち早く市場の問題を発見、対策を展開するEDER(※)活動を実施。
2. より高い顧客満足につなげるため、お客様満足度調査を毎年実施。
3. ジェイテクトの技術・商品を紹介し、市場ニーズを把握すべく、国内外の展示会に参加。

※ EDER 早期発見・早期解決を意味する、Early Detection Early Resolutionの略。

取引先様

遵法精神に基づき、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います

1. 調達方針説明会(2016年度249社参加)、品質管理大会(2016年度253社参加)、ジェイテクト協力会研修会を、年1回実施。
2. 2016年度の重点実施事項
重要品質問題への取り組み強化／卓越した国際コスト競争力の実現／グローバル最適調達への対応

株主・投資家様

株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を公正に開示するとともに、継続的に企業価値の向上を図ります

1. 決算説明会では社長に加え、各事業本部長から、証券アナリストや機関投資家のみなさまに向けて情報発信を実施。
2. 財務情報のみならず実際の商品にふれて、ジェイテクトへの理解をより深めていただけるように、投資家や証券アナリストのみなさま向けの工場見学会を開催。
3. 決算以外の重要な経営情報も、適時・適切に情報発信すべく、社内に情報開示委員会を設置し、開示内容、時期の審議を実施。
4. 機関投資家様向けの決算説明会や海外投資家様向けのIRカンファレンスなどに加え、より広範囲の投資家のみなさまにジェイテクトをご理解いただけるように、個人投資家様向けの会社説明会を実施。

地域

「良き企業市民」として
社会貢献活動を積極的に推進します

1. 社会に貢献し続ける企業であるために、地域美化や自然共生、青少年育成、交通安全など地域に根ざした活動を推進。さらに福祉や被災地支援などの活動も含め、2016年度は合計655件の活動を実施。

2. 国内全拠点での被災地支援チャリティキャラバンを4年連続実施。2016年度の寄附金額は、昨年度を上回る340万1,851円。

パシフィコ横浜で開催された「キッズエンジニア2016」に初出展。さまざまな自動車部品の機能や仕組みを学んでいただきました。

従業員

安全な職場をつくり、
一人ひとりの心と体の健康を推進します

1. 労働災害ゼロを目標に、ジェイテクト全拠点と国内外グループ会社で共同して労働安全衛生を推進。「JISHA方式適格OSHMS基準」に従って活動中。

2. 従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを推進するため、健康診断・ストレスチェック・長時間労働者健診・特定保健指導・喫煙対策を実施し、結果に基づく職場改善活動を継続。

3. 2017年2月に、経済産業省および日本健康会議により「健康経営優良法人2017（大規模法人部門ホワイト500）」と認定。

2017
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

4. 2014年度より1日1万歩を目指したウォーキングキャンペーンを実施。

5. 相互信頼・相互理解を深めるため、労使で数多くの対話の場を設け、着実な意見交換を実施。

6. 全従業員に対して年1回、職場マネジメントアンケートとモラルサーベイを実施。