

社会

# 人的資本(人財戦略)

## 人事基本方針～長期経営ビジョンに基づいた組織・人財像について

当社グループは、持続可能で豊かな社会の実現に貢献してきました。そのような社会の実現のためには、人財の活躍が欠かせません。そのために、人財を最も重要な経営資本と位置付け、「人財ビジョン」を次のように定義しています。これは2030年時点で達成したい組織文化・人財像を定義したも

のです。人事部門は、この達成したい姿が『従業員のありたい姿』になっていくように、経営と従業員の間で、種々の施策を実行していくことが長期的かつ最重要なミッションと考えています。

### 経営戦略と連動した人財ビジョン ～ヒト・組織のありたい姿に向けた取り組み～

#### 目指す組織文化

- 創業の精神を原点に、グローバル目線で、事業を通じて社会貢献がより広範にできる方策を考え続けられる組織
- 個別最適の考えを捨て、常に全体最適を念頭に、自由闊達に、創造的に議論ができる組織
- ダイバーシティを積極的に進め、さまざまな考え方や視点が受け入れられる組織
- 多様性に富んだ発想とチャレンジ精神で、競合を上回るイノベーション(変革)を起こせる組織
- 意欲の高い人財が、人間的・能力的に成長できる機会を与えられる組織
- チームの融和を大切にしながら、高い能力を発揮し、結果を出した人が評価される組織

#### 求める人財像

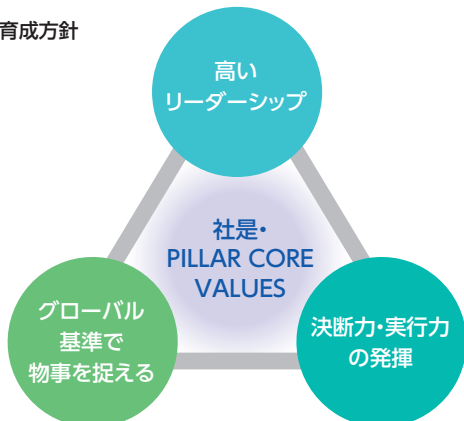
- 社是・PILLAR CORE VALUESを行動指針とし、自ら困難や課題に立ち向かい、愚直に物事を成し遂げられる人
- 高い目標における自部門と自身の役割を自ら見出し、チーム全体の当事者意識・問題意識・危機意識を高められる人
- 業務を通して、高い志と夢を持てる人
- 何事にも強い好奇心を持って成長し続け、過去に囚われず、新たな挑戦をし続けられる人
- 常に先を見据え、今やらなければいけない課題を明らかにし、リーダーシップを発揮して、チームをゴール(課題解決)まで引っ張っていきける人

## 人財育成方針／社内環境整備方針について

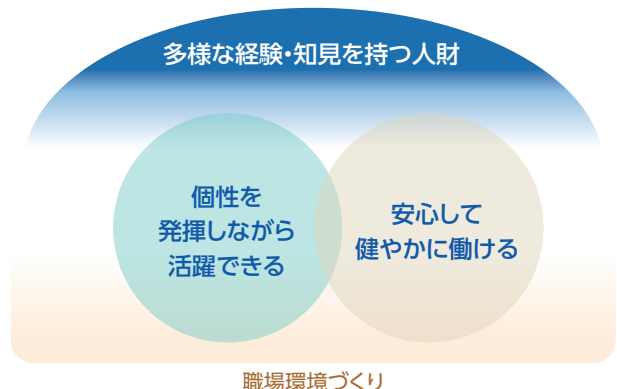
当社グループでは『社是・PILLAR CORE VALUESを正しく理解し、グローバル基準で物事を捉え、高いリーダーシップ・決断力・実行力を発揮できる人財を育てていく』を人財育成方針としています。また、『多様な経験・知見を持つ人財が、その個

性を発揮しながら活躍でき、かつ安心して健やかに働くことができる職場環境づくり』を社内環境整備方針とし、各施策を実行しています。

#### 人財育成方針



#### 社内環境整備方針



多様な人財の能力を引き出し、持続的組織成長を追求

人財マネジメントへの取り組み

<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/hr-management/>



中期経営計画「One2025」における人財戦略

中期経営計画のもと、さらなる成長には経営戦略と人財戦略の連動性をより高めることが不可欠です。すなわち経営目標達成のために「多様な人財の確保」「プロフェッショナル人財の育成」「変革風土の醸成」といった人事領域での優先課題を実現し、グループ全体の組織・人財力を向上させることが非常に重要になります。こうした人的資本政策を正しく機能させるために、経営戦略と人財戦略の連動性を常にウォッチし人事施策に反映していきます。これにより中期経営計画の基本理念に掲げた「人財育成でNo.1企業」を目指し、従来から取り組んできた「最も重要な経営資本である『人財』が自律的にチャレンジし、かつ働きがいと働きやすさを実感できるように人的資本への投資」をさらに加速させます。

多様な人財の確保

当社グループは、昨年「タンケンシールセーコウのグループ会社化」「福知山事業所第2工場竣工」「三田工場イノベーションセンター竣工」といった大きなプロジェクトを遂行しました。また中期経営計画において、新規拠点の開設など海外でのビジネス拡大を急ピッチで進めていきます。会社の規模が急速に拡大していく状況に加えて、次世代電池、水素、蓄熱等の製品投入などの新規事業創出といった事業戦略に対応していくため、人財確保は極めて重要な施策であり、異業種からの人財採用など多様な人財の獲得をより積極的に行っていきます。

プロフェッショナル人財の育成

グループ体制を強化していくためには、グループ全体のマネジメント・リーダーシップ力、個々人の専門スキルの向上を進める必要があり、各世代でのマネジメント・リーダーシップ教育を実施しています。加えてタレントマネジメントシステム等のデジタルツールの活用により、全社員のスキルを見える化し、専門スキル向上のための育成プログラムを実施し、人財の質、組織力の向上を図ります。

またグローバル競争力強化のために、グローバル人財の要件を「高い語学スキルやコミュニケーション能力を活かして異文化に対応し、現地の組織・人員をマネジメントとし、アウトプットを出せる人」と定義し、人財育成を進めています。具体的には、管理能力向上のために駐在員やマネジメント層の教育に加え、今後、海外拠点との人事ローテーションの機会をより増やし、従来から取り組んでいる現地化施策(現地法人の経

STRATEGY 人財戦略	KPI	ACTION		OUTPUT	OUTCOME	
		2022年度	2023年度			
持続的組織成長を支える多様な人財	多様な人財確保施策の実施	新規雇用における女性の割合(単体)	25%	22%	多様性	30%以上
		リーダーシップ・マネジメント力向上	1人当り人財育成投資額(単体)	年間79千円/人	年間71千円/人	プロフェッショナル人財
	タレントマネジメント	グローバル人財数(全法人)*	77人	73人	グローバル人財	93人 (22年度実績比20%向上)
	エンゲージメントの向上	二次検診受診率(単体)	50%	63.6%	風土変革	80%以上
		エンゲージメントスコア(単体)	64%	61%		65%
	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)	女性管理職比率(単体)	3.0%	3.3%	5%以上	
男性の育児休業取得率(単体)		22.7%	42.9%	75%以上		

\*グローバル人財数=海外拠点でのマネジメント経験者数(人事ローテーションを主とした海外拠点経験者数+ナショナルスタッフからのマネジメント層への登用者数)



営・マネジメント層をナショナルスタッフから登用)と合わせることでグローバル人事体制を強化していきます。

変革風土の醸成

私たちの目指す変革風土とは、「従業員一人ひとりが自律的にチャレンジし、物事を変革していく組織文化」を意味します。そのために「業務改革プロジェクト」など、チャレンジ・変革を促す施策を今後も継続します。また、従業員が自らチャレンジできるように、「安心して働ける環境」の実現を掲げ、Well-being(肉体的、精神的、社会的に満たされた状態)を意識し、健康経営やワークライフバランス(残業時間の削減等)施策を進めています。こういった職場環境の整備とともに、従業員の強みやモチベーションの源泉の把握、人員・組織面の課題抽出を行い、エンゲージメント向上施策の検討・実施をしています。

また変革につながる新しい発想を生んでいくには、多様な

人財(異なった経験・スキル・価値観・思考を持った人財)が、お互いを認め、一体感を持った組織・職場環境の醸成が必要です。例えば、当社の管理職に占める中途採用者の割合は40%を超えるなど、当社には他者を受け入れ、変革を育む風土が

あります。引き続き、人財確保施策、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)等の施策を進めていくことにより、変革風土の醸成を進めていきます。

TOPICS

社長ラウンドテーブル



横浜支店のメンバーとともに

経営層からのメッセージや真意が正しく伝わらなければ、目指す目標の達成は実現できません。組織の拡大やコロナ禍を経て、経営層のメッセージが届きにくくなった実態に対応するため、社長自ら現場にて少人数で対話するラウンドテーブルを実施しました。

2023年度は全国で延べ28セクションを行い活発な意見交換がなされ、そこから制度導入につながった施策もあります。実施後のアンケートでは「経営方針をよく理解している」の割合が95%と、実施前の75%から大きく向上しました。

これからも“One Team”で、新たな価値創造を目指します。

## 「グループ人権方針」の制定

当社は、「今までにない新しい発想は多様な価値観によって生み出される」という考えのもと、人財の多様性を尊重し、持続可能な社会に向けて新たな価値を創造していきます。その中で、世界中の国や地域で事業活動を行ううえでの人権に関する考え方を明確にするため、「グループ人権方針」を制定しています。2023年度は社内浸透に向けて、eラーニング研

修や専門家を招いた人権啓発研修を実施しました。グループすべての役員及び従業員が一丸となって人権尊重を推進することで、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を積極的に果たしていきます。

グループ人権方針の全文など詳細は当社ウェブサイトをご覧ください  
<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/human-right/>



## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)

今までにない新しい発想は多様な人財によって生み出されるという考えからダイバーシティの推進に力を入れていきます。今まで以上に女性が活躍できる機会の創出や、外国籍人財の積極登用による異なる価値観から生まれるアイデアを活かした新製品開発、障がい者が活躍できる社内体制の整備など、これからも多様性を尊重し、企業の持続的な成長を目指します。

2023年度の女性管理職比率は3.3%となりました。2025

年度に5%、2030年度には10%にすることを目指し、女性がさらに活躍できる機会の創出を実現していきます。また、男性の育児参画支援をするための育児休業取得に係る施策に取り組んでおり、2023年度の男性の育児休業取得率は42.9%となりました。これからもeラーニングなどによる制度周知を図り、育児に理解のある職場環境を醸成していきます。

ダイバーシティ経営方針など詳細は当社ウェブサイトをご覧ください  
<https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/diversity/>



## 「健康経営優良法人2024」の認定

多様な人財が安心して健やかに働くことで組織の活性化や持続的な企業価値向上を実現するために「健康経営宣言」を策定しています。従業員及びその家族が自ら健康意識を高め、心身ともに健やかに働くことを目指し、健康経営推進体制の構築、メンタルヘルスケアや二次健康診断、ワークライフバランスなどの施策を充実してきました。このような取り組みが評価され、当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において「従業員の健康



管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として昨年度に続き、大規模法人部門の「健康経営優良法人2024」に認定されました。

その他、危険予知活動の継続実施や社長が現地に赴く工場巡視などを実施しています。また各工場にて「安全衛生ニュース」を発行し、従業員の安全への意識を高めています。加えて、安全衛生委員が職場を巡視し、職場の危険度を評価しています。危険度の高い職場から優先的に起こり得る危険の原因を分析し、効果的な危険源対策を実施することで、労働災害の未然防止や再発防止につなげています。

## 労働安全衛生

当社では、社員の安全と健康は何物にも代えることのできない価値であると考え、安全で動きやすい職場環境確保のため、「グループ行動指針」において労働災害の撲滅を掲げ、関係法令はもとより、「安全衛生管理規程」「各種作業要領」等の社内ルールの遵守に努めています。

社員の安全確保や健康の保持推進に向けて安全衛生委員会を設置し、安全衛生に関する年間方針や活動計画を策定し、毎月1回委員会を開催しています。

## CSR調達への推進

当社は、取引先との公正かつ透明性のある取引を継続し、購買活動を遂行するために、「調達基本方針」を定めて公正な事業活動の実現に努めています。

またESG関連投資やグローバル調達の拡大に照らし、企業とステークホルダー双方の重要な課題であるサプライチェーンマネジメントを取り巻く課題に対しても適切に対処していくため、環境、人権、品質、取引慣行、災害時の対応といったCSR調達基準をまとめたグループ調達方針[PILLAR CSR調達ガイドライン]を制定し、運用しています。特に紛争鉱物、基本的人権侵害といった社会問題については、サプライチェーンにおける重大な問題と認識し、懸念のある鉱物や繊維原材料は購入いたしません。

また、円滑な調達活動を行うため、サプライヤーエンゲージメントに関する施策も実施しています。期初においては、取引先向けに調達方針説明会を開催し、各事業の取り組みや生産

購買情報 (PILLAR調達基本方針)

<https://www.pillar.co.jp/ja/about/purchasing/>



概況、将来の生産計画などの情報を提供しています。2024年度は従来の内容に加え、カーボンニュートラル達成に向けたサプライヤーエンゲージメントの一環として、当社の気候変動対応やScope1.2.3に関する取り組みを説明します。

さらに、取引先のCSR活動体制や法令 遵守、人権や環境保全に関する状況を把握するため、CSR調達アンケートを毎年実施しています。2023年度は取引金額の約95%にあたる主要な取引先109社に対し、人権や環境保全、コンプライアンスといったCSR調達に関するアンケートを実施し、100%の回収率を得ました。また、2022年度アンケートの重要項目において改善が必要と判断した取引先を訪問し、改善を支援しました。

今後も取引先との協力のもと、CSR調達を推進していきます。

PILLAR CSR調達ガイドライン

[https://media.nippon-pillar.com/pdf/PILLAR\\_CSR\\_Guidelines\\_jp.pdf](https://media.nippon-pillar.com/pdf/PILLAR_CSR_Guidelines_jp.pdf)



## 社会貢献活動

当社では、企業が社会の一員であることを自覚し、地域社会との交流や伝統文化・芸術等に積極的に協賛しています。



第35回三田国際マスターズマラソンへの協賛 (写真提供:三田市)



一般社団法人 障がい者自立推進機構 パラリンアートへの支援



第31回福知山マラソンへの協賛 (写真提供:福知山市)



貧困地域への衣料品、使用済み切手等の寄付