

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

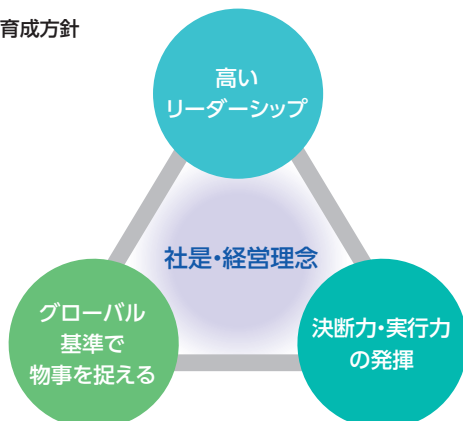
- ・社是・経営理念を行動指針とし、自ら困難や課題に立ち向かい、愚直に物事を成し遂げられる人
- ・高い目標における自部門と自身の役割を自ら見出し、チーム全体の当事者意識・問題意識・危機意識を高められる人
- ・業務を通して、高い志と夢を持てる人
- ・何事にも強い好奇心を持って成長し続け、過去に囚われず、新たな挑戦をし続けられる人
- ・常に先を見据え、今やらなければいけない課題を明らかにし、リーダーシップを発揮して、チームをゴール(課題解決)まで引っ張っていきける人

人財育成方針／社内環境整備方針について

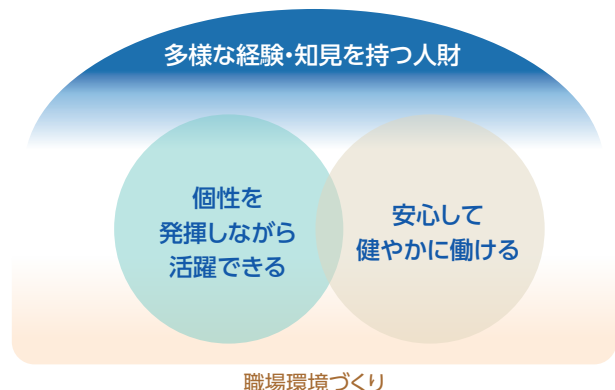
当社グループでは『社是・経営理念を正しく理解し、グローバル基準で物事を捉え、高いリーダーシップ・決断力・実行力を発揮できる人財を育てていく』を人財育成方針としています。

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

経営戦略と人財戦略の連動性を高め、人財の質の向上と組織文化変革のための取り組みを進めています。

新中期経営計画「One2025」における

人財戦略について

新中期経営計画のもと、さらなる成長と経営戦略達成のためには「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。今後も新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」をさらに加速させていきます。

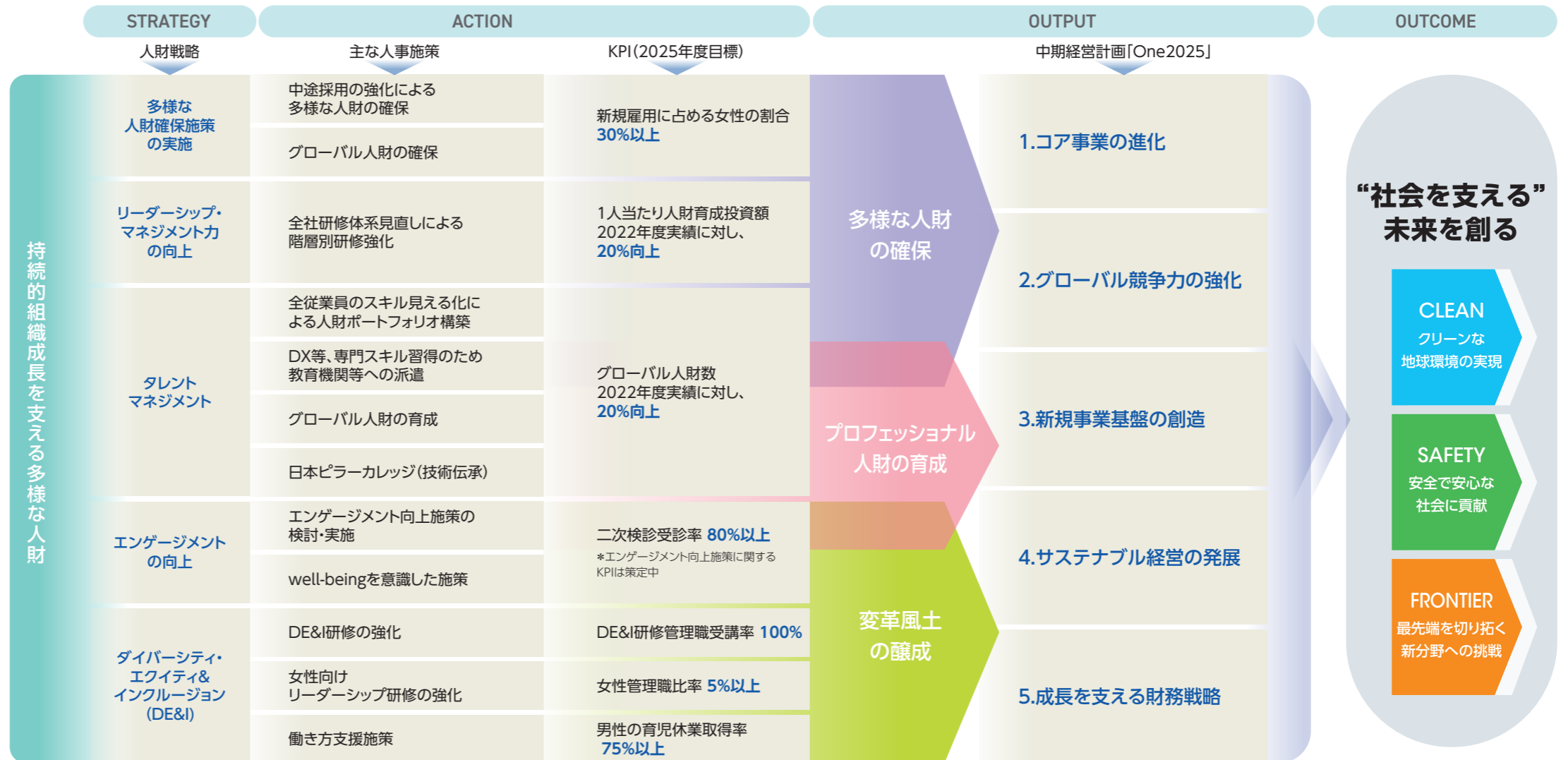
▶ 多様な人財の確保

当社グループは、「タンケンシールセーコウのグループ会社化」を行い、2023年秋には「福知山第2工場の稼働」を予定しています。また、新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、人財確保策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進めていきます。

▶ 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・リーダーシップ力と、個々人の専門スキルの向上を進める必要があります。育成プログラムや各世代でのマネジメント・リーダーシップ教育を実施し、デジタルツール活用により全社員のスキルを見える化することで、人財の質と組織力の向上を図ります。

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新たに定義しました。管理能力向上のための駐在員やマネジメント層の教育に加え、現地法人の経営・マネジメント層をナショナルスタッフから登用する「現地化施策」を加速させ、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

「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」を目指します。チャレンジ・変革を促す施策を継続するとともに、安心して働ける環境を実現するため、well-beingを意識し、健康経営やワークライフバランス施策を進めています。また従業員の強みやモチベーションの源泉の把握、人員・組織面の課題抽出もを行い、エンゲージメント向上施策を検討・実施します。

当社の管理職に占める中途採用者の割合は40%超であり、他者を受け入れ、変革を育む風土があります。これからもダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)等の施策を進め、変革につながる職場環境を醸成します。

従業員インタビュー



海外現地社員を対象とした日本研修での集合写真。写真中央がArtaさん。

ピラーの技術を通じて社会に貢献できる喜び

2019年にインドネシア駐在員事務所設立準備に積極的に携わり、その時の上司からの信頼がより会社に貢献できるという自分の自信を高め、自身のスキルのレベルアップにも良い影響を及ぼしました。

ピラーは私にとって常に家族のような存在で、社是である「和衷協力」を実践しています。ピラーの技術は地球環境の持続可能性に貢献し、ビジネスを通じて社会に貢献しており、私も日本ピラーグループの一員であることを嬉しく思っています。

PT.Nippon Pillar Indonesia Arta Mustika Marpaung

「グループ人権方針」の制定

当社は、「社会を支える」未来を創るため、「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、「グループ行動指針」に基づき「グループ人権方針」を

制定しました。グループ全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おります。今まで以上に女性が活躍できる機会の創出や、外国人・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。

2022年度の女性管理職比率は3.0%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、男性の育児休業取得促進を目指します。2022年度の男性育休取得率は22.7%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2023」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」として大規模法人部門の「健康経営優良法人2023」に認定されました。

【「BTvision22」の取り組みと主な実績】

人事戦略

- ・人事制度の改定
- ・教育研修体系の見直し
- ・新卒・中途採用強化
- ・ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)
- ・「健康経営宣言」の策定

主な実績 (2022年度)

- ・教育研修費用 前年比25%以上のプラス
- ・中途採用者数 前年比4倍
- ・女性管理職比率 3.0%
- ・中途採用者の管理職比率 45.2%
- ・男性の育児休業取得率 22.7%
- ・D&I研修 管理職(部長職以上) 受講率100%
- ・障がい者雇用率 2.54%
- ・「健康経営優良法人 2023」認定

詳細はKPI(2025年度目標) P46

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、安全で働きやすい職場環境の確保のため、「グループ行動指針」において労働災害の撲滅を掲げ、関係法令のもと、「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。

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、安全衛生委員による職場巡視を行い、職場の危険度評価を行っています。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。

CSR調達の推進

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、円滑な調達活動を行う施策の一環として取引先向けに調達方針説明会を開催しており、各事業の取り組みや生産概況、将来の生産計画などの情報提供を行っています。2022年度も新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、前年に引き続きリモートで開催しました。

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きます。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。サプライチェーンマネジメントに絡むこれら課題は、環境、人権、品質、取引慣行、災害時の対応など広範囲に及ぶため、リスクを適切に管理し対応するため、調達基本方針、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」を改訂し運用しています。加えて、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、2022年度は取引金額の約95%にあたる主要な取引先111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。改善が望まれる取引先に対しては、より理解を深めていただくよう啓発活動を行っています。

購買情報(PILLAR調達基本方針)

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



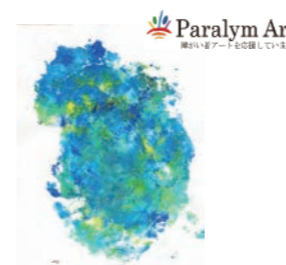
PILLAR CSR調達ガイドライン

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・芸術等への協賛を積極的に行っています。



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



社会福祉法人わかたけ福祉会 多機能型
障害者事業所 ふれあいセンター「パン工
房ワーキングたんば」によるパン販売



京都府立福知山高等学校
キャリア教育講演会



公益財団法人山本能楽堂への協賛
写真提供:山本能楽堂