

適正な労働環境の維持、向上

Conservation and Improvement of Adequate Working Environment

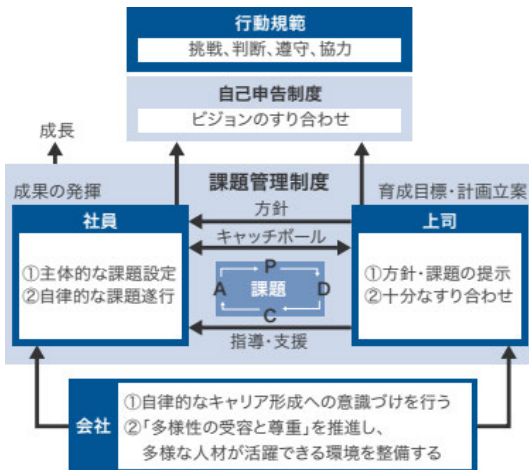
中長期的な人材育成

自律型人材の育成

当社グループは、企業理念である「革新と成長」を具現化するために、課題管理制度を中心としたOJT^{*}を通じて、自律型人材の育成と活躍支援に注力しています。自律型人材とは、高い自己成長意欲と自己管理能力を持ち、主体的に行動できる人材です。当社グループは、未来を担う重要な存在として、自律型人材の育成に積極的に投資していきます。また、当社グループでは、全ての従業員が自己革新を促進するための自発的な学びの機会を提供する教育体制を整備しています。さらに、年齢や経験に関係なく、重要な役割や業務に参加し、成果に見合った評価が受けられる人事制度の導入を検討しています。当社グループは、これらの取り組みによって、社内の人材の流動性を高め、個々の成長とエンゲージメントを促進し、新たな価値創造を加速させることができると考えています。なお、当社グループの持続的な成長には、グローバルな視点を持つリーダーの育成が不可欠です。そのため、事業間の人材の流動性を促進するだけでなく、次世代のリーダーを育成するための教育やタレントマネジメントを計画的に推進していきます。

^{*}現場での実務をベースに知識やスキルを習得させる人材育成手法

■ 人材育成の基本



■ 階層別研修体系

階層	研修名
内定者	●内定者研修
入社1年目	●新入社員研修（キャリア入社者除く）、●新入社員フォロー研修（キャリア入社者除く）、●キャリア入社者研修（キャリア入社者のみ）、●CSR・コンプライアンス・環境、●安全衛生教育
入社2年目	●ロジカルコミュニケーション研修
入社3年目	●スキル、●アップ研修、●新入社員サポーター、●OJT研修、●CSR、●安全衛生教育
入社4年目	●パワー、●アップ研修、●新入社員サポーター、●OJT研修、●CSR、●安全衛生教育
入社6年目	●キャリア、●アップ研修、●キャリア、●アップフォロー研修、●新入社員サポーター、●OJT研修、●CSR、●IR教育
係長、リーダー	●新任係長、●リーダー研修、●次世代ビジネスリーダー育成研修、●キャリア面談サポート研修、●CSR、●環境、●安全衛生教育
課長	●新任管理職研修、●マネジメント研修（管理職フォロー研修）、●次世代ビジネスリーダー育成研修、●CSR、●コンプライアンス教育
部長	●新任部長研修、●次世代ビジネスリーダー育成研修、●CSR、●コンプライアンス、●環境教育

■ 区分別研修体系

区分	研修名
階層別	(階層別研修体系を参照)
ビジネススキル	●ロジカルコミュニケーション研修、●ファシリテーション研修、●タイムマネジメント研修、 ●プロジェクトマネジメント研修、●コーチング研修、●英文Eメールライティング研修、 ●技術、●技能系通学講座 [®]
資格取得	●機械保全技能検定、●ビジネス実務法務検定（外部）、●ビジネス会計検定（外部）、●QC検定
自己啓発	●TOEIC、●オンライン英会話講座、●通信教育
ダイバーシティ	●女性リーダー、●キャリアアップ研修、●ダイバーシティマネジメント研修（管理職）、 ●リーダーシップ強化プログラム、●女性の健康管理プログラム、●ダイバーシティマネジメントプログラム
グローバル人材育成	●海外実習派遣制度（駐在候補者の養成）、●海外赴任前研修（語学、マネジメントスキルなど）
キャリア自律	●階層別キャリアデザイン研修（入社1年目～6年目）、●キャリアデザイン研修42（40代社員）、 ●キャリアデザイン研修57（50代社員）、●キャリア面談サポート研修（管理職）

■ 人材育成に関する研修時間（2024年度、株式会社 G S ユアサ）

項目	区分	平均研修時間 (h/人)	総研修時間 (h)
性別	男性	6.66	22,849
	女性	9.30	5,560
	合計	7.05	28,409
従業員区分	無期雇用	7.62	28,238
	有期雇用	0.53	171
	合計	7.05	28,409

従業員のキャリア開発の支援

当社グループは、従業員が個々に描くキャリアビジョンを実現し、会社の新たな価値創造との両立を図る取り組みを推進しています。

従業員の多様なキャリア開発への取り組みを強化するために、階層別のキャリア開発研修に加えて、年齢別のキャリアデザイン研修を導入しています。管理職向けにはキャリア面談を効果的に行うためのサポート研修も取り入れ、従業員のキャリア自律を支援しています。

また、経営戦略に沿ったスキル習得を目的として、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進に必要なスキルを有する人材の育成を促進するプログラムを継続して実施しています。今後は、個々の業務に必要なスキルや技術の習得、新規事業に対する発想力の向上などを目的とした、従業員が選択して受講できる研修を導入する予定です。さらに、従業員が自身のスキルを発揮してキャリアアップに貢献できるしくみとして、新規事業アイデア提案プログラムを立ち上げています。本プログラムは、全従業員に新規事業のアイデアを提案できる機会を提供することで、新たなビジネスチャンスの創出を目指しています。

また、従業員の自発的なキャリア形成を支援するために、キャリア目標自己申告制度の運用促進や、階層別キャリア開発研修の推進に取り組んでいます。さらに、企業内部で人材を募集する社内公募制度を導入し、事業戦略に柔軟に対応するとともに、従業員が自律的にキャリアを形成するための取り組みを推進しています。