

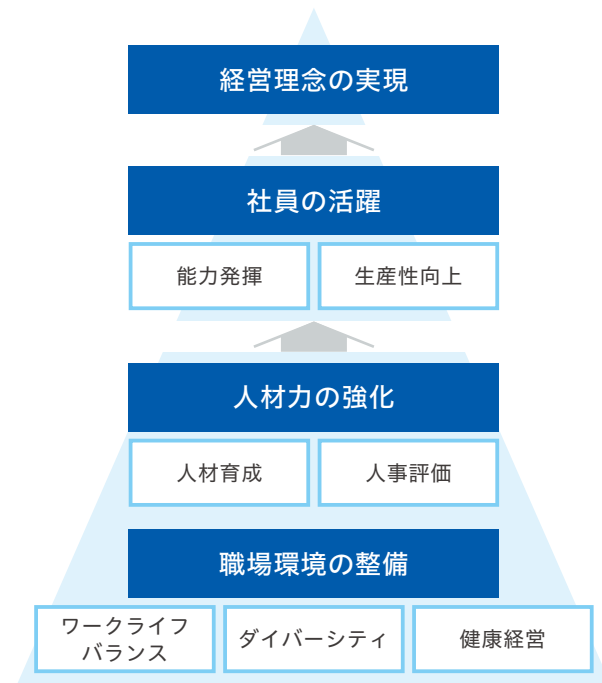
人材戦略



経営理念の実現を目指し、人材力の強化と職場環境の整備を行うことで、社員が活躍できる組織を構築していきます。

基本的な考え方

経営理念の実現のためには、社員一人ひとりが生産性の向上を図りながら、最大限の能力を発揮できる組織を構築することが必要です。社員が活躍する組織を構築するために、タムロンでは、健全なワークライフバランスやダイバーシティ、健康経営の推進などの「職場環境の整備」を行った上で人材育成や人事評価などの人事制度の改善を通して、「人材力の強化」を図ります。



人材育成

職種別採用

夢を持ち、チャレンジを続ける人。私たちはそんな人達と一緒に働きたいと願っています。

タムロンでは、中途採用のみでなく、新卒採用でも、どの部門の、どの職種で、どんな仕事をするのか、ということを確認して人材募集を行っています。入社してから、実際の仕事と想像していた内容が違っていたという事態を避けるためなのはもちろんのこと、一人ひとりのキャリアプランを大切にすることこそ、社員が仕事への情熱を持ち続け、力を発揮するためにとっても重要なことであると考えています。

階層別・職種研修

新入社員から上級管理職に至るまでの階層別研修を行っており、また技術系・事務系それぞれの職種で専門性を高めるための職種別研修も行っています。

技術者向けの職種別研修については、技術基礎講習会を皮切りに、光学基礎、光学測定技術、解析技術などさまざまな技術テーマに関する講習会を用意しています。講習会は研修対象部門以外からの任意参加が可能な形で行っており、技術者が当社技術に関する幅広い知識を習得する機会を与え、また社員からのニーズに応じた新規研修も随時追加するなどして、仕事に対するモチベーションを高い水準に保ち、優秀な人材が育つ環境の充実に努めています。

人事評価

役割等級制度と評価プロセス

2019年4月に、従前の職能等級制度を改め、管理職等社員向けに役割等級制度を導入しました。役割等級制度とは、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・困難度に応じた役割区分(役職)により等級および処遇を決める制度です。等級ごとに定めた役割をもとに、期首にその役割にふさわしい目標を定め、期中に日々の業務を通してフィードバックを行って、期末に成果を評価して処遇を決定します。役割にふさわしいチャレンジと創意工夫を含んだ目標を社員自らが設定し、上司と合意形成して、期末に評価するというプロセスを踏むこととなります。この制度に則り、上司は部下の能力を最大限に引き出しながら日々成長を支援し、人材育成に結び付ける仕組みです。

一定の職能を備えた社員には、この役割等級制度の下、「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、各人の適性や意向に応じた働き方の実現を図っています。

ワークライフバランス・ダイバーシティ

タムロンは、健全なワークライフバランスの実現を目指し、さまざまな取り組みをしています。

社員の育児と仕事の両立のために、会社のサポート体制を整えることはとても重要であると考えています。その一環として、本社には社員だけでなく地域の方々も利用できる「タムロンキッズ保育園」を併設しています。



保育参観の様子

保育時間は就業時間プラス前後1時間で、延長保育も可能です。また、病児保育にも対応しています。当社の企業内保育所の開所により、地域の保育園の欠員を待つ社員が減ったため、育児休職からの復帰時期が早まっています。

国内では出産した女性社員の100%が産前産後休業、育児休業制度を利用して仕事に復帰しています。また、短時間勤務制度については、最長で子が小学校4年生の4月末に達するまで取得することができます。

国内の障がい者雇用率については、法定雇用率2.2%に対して2019年末時点で2.5%となっています。これらの取り組みは「次世代育成支援対策推進法」の基準を満たし、子育てサポート企業「くるみん」マークを取得しています。また本社のある埼玉県での埼玉版ウーマノミクスプロジェクトにおいて、「多様な働き方実践企業」の「プラチナ+」企業に認定されています。



健康経営

タムロンでは「社員の生命と心身の健康の保護に努める」という方針のもと、健康経営を推進しています。社員が心身ともに健康でやりがいを持って働ける職場づくりに取り組むことによって、社員が持つ能力を最大限に発揮でき、社会へ感動と安心に繋がる商品やサービスを提供できると考えています。

心身の健康への取り組みとして、外部業者に委託して、正規/非正規すべての従業員を対象に、メンタルヘルス診断を年に2回実施しています(2019年8月実施率は95.7%)。対象者には海外に出向している社員も含まれます。そして、年齢層、職種、部門ごとに、マネジメントや職場の一体感、仕事への満足度といった項目についての課題を、実施の都度、報告レポートをもとに経営会議で説明し、改善に努めています。

このような取り組みが評価され、2020年2月に「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」に初めて認定されました。今後も成長の原動力となる全社員の健康増進に向け、健康経営を推進していきます。



生産性の向上

当社では生産性を意識した業務を行っています。生産性向上プロジェクトでは、業務のスピードと質の改善を目的として業務時間の使い方の見直しを行いました。

また、「今までよりも1時間少なく働いて、今まで以上の成果を上げる。そこに人間の働き方の進歩がある。」という方針のもと、2020年は、全社の残業時間を前年比10%減らす目標を掲げています。一気に達成に大胆な残業時間の削減を目指しても、社員の負担が増し、成果物にも悪影響を与えてしまいかねません。一歩ずつ着実に生産性を向上することを目指して、前年比10%減という明快な数値目標としています。PCを使用している全社員には、毎週、RPAを活用した自動メール配信を行い、前年同月の残業時間と当月の残業時間累計を知らせて、自身の労働時間、生産性を意識してもらうようにしています。