人財の確保、育成

方針

当社グループでは「多様な価値観を尊重し、長期的かつグローバルな視点で人財を育成する」を経営の基本方針として掲げています。総合職合同採用においては求める人財像として「多様な価値観を理解して自分のことばにできる人」「幅広いフィールドに関心をもってチャレンジできる人」「人と人、知識と知識をつないで新しいものを生み出せる人」の3点を掲げ、 採用活動を行っています。そして育成面では、当社グループは人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針（人財育成方針）を定めています。また、日軽金グループ行動理念の一つに「進化する自分を描く」を掲げ、従業員の自律的成長や学びの促進を図っています。

人財育成方針

- 人財が全ての基盤との認識の下、以下の三要件を兼ね備えたグループ中核人財を計画的に育成します。
  - グループ内外との連携を通じて新たな価値を創出する人財
  - 強い達成志向と高い倫理観を同時に持ち合わせた人財
  - 周囲の人財に健全な関心を持ちその成長を支援する人財
- 計画的な人財育成に向けて多様な教育プログラムを整備、提供します。
- 従業員の自主性を尊重し本人意向を踏まえたキャリアパスにより個の力の強化を図ります。
- 永続的な人財輩出のために後進育成への注力を成果創出と同等に評価します。

求める人財像

1. 多様な価値観を理解して自分のことばにできる人
2. 幅広いフィールドに関心をもってチャレンジできる人
3. 人と人、知識と知識をつないで新しいものを生み出せる人

日軽金グループ行動理念

- 進化する自分を描く
  何事にも興味を持ち・広い視野で、常に「自分になにができるか」を考え、学び、仕事に臨みます。（抜粋）

体制

人財の確保

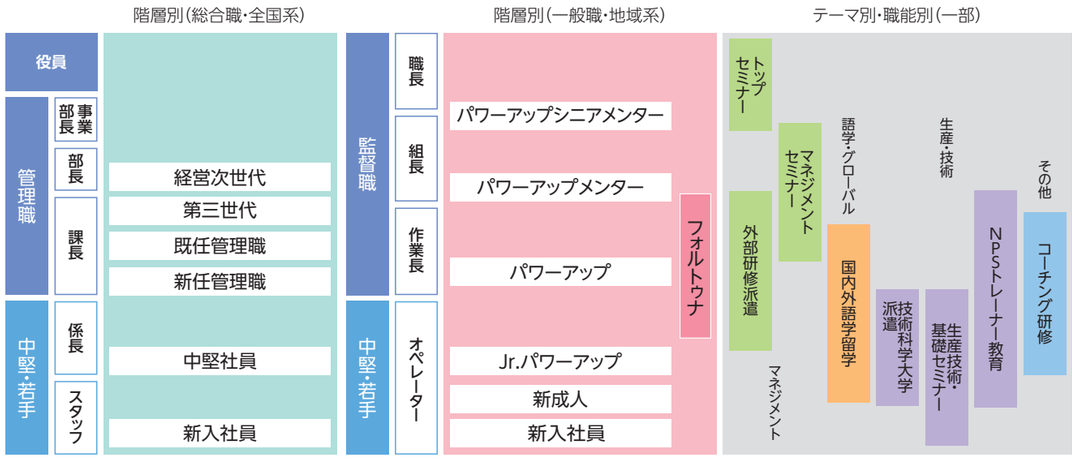
当社グループは、2014年度から総合職に関して日本軽金属㈱の単独採用から主要グループ会社との合同採用に移行し、現在は日本軽金属㈱、日軽金アクト㈱、日軽エムシーアルミ㈱の3社で合同採用を実施しています。入社後の3ヵ月間の配属前集合研修では、日軽情報システム㈱の新入社員も加わり4社合同で実施しており、長期間生活を共にすることで会社の垣根を超えた一体感を育みます。ここでの一体感が「チーム日軽金」を支えるひとつの柱になっています。

人財の育成

従業員育成の体制としては、グループ各社で実施している研修・教育に合わせて、近年は特にグループ全体で実施する研修・教育に注力してきました。現在では多種多様な研修に延べ約30社のグループ会社が参加するに至っています。

従来は日本軽金属㈱の研修体系にグループ各社が任意で参加する形を採っていましたが、総合職に関しては2025年度をめどに国内グループ全社を対象とした必須受講の統一研修に移行する計画です。統一研修への移行によりグループ全体の育成体制のレベルアップを図り、同時に経営方針の共有・理解、教育機会を通じた人的つながりの促進により「チーム日軽金」のさらなる強化を目指しています。

教育・研修体系



計画

人財の確保

2023年4月入社の総合職定期採用については従来からの3社合同採用を計画しました。採用活動に及ぼすコロナ禍影響の予測が前年に引き続き困難ではありましたが、インターンシップの充実に注力するほか、女性や外国人学生との接触機会を増やし、さらなる母集団形成を図っています。中途採用においては、職種や勤務地等により採用難易度が異なることから、多様な採用ツールの活用をはじめリファラル採用やアルムナイ採用を推進する施策・制度の導入を計画しています。

人財の育成

教育に関しては、コロナ禍で定着したリモートやオンライン学習を継続活用することで、ブレンディッドラーニング（ブレンド型学習）や反転学習など新しい手法による「効率的な学び」を追求しています。また、2023年度から学習管理プラットフォームとしてLMS（Learning Management System）のグループ導入を決定しており、学習効果の向上と管理体制の構築を進めています。また、当社グループでは、集合研修がグループ連携・一体感の向上に資する側面を持つことから、グループ各社の人財が一堂に会する集合研修を定期的に開催しています。

2022年度の取組み

人財の確保

2023年度定期入社の総合職採用について、日本軽金属㈱は26人を採用しました。そのうち女性は5人となり、女性採用比率は19%でした。女性採用比率は2022年度に新たに設定した目標20%以上にはわずかに達しませんでしたが、女性限定インターンシップの実施など女性採用強化の取組みが一定の成果につながったと認識しています。外国人採用については、2020年度から1名以上の採用を継続しており、さらなる採用増を目指し2023年度は海外現地での採用活動を計画しています。少子化の影響もあり年々採用が困難になっている高校卒の技能職採用については、女性の採用拡大を目指した取組みを始めました。各事業所の採用担当者が採用計画の共有を行い、職域開拓のほかトイレや休憩所の新設・増設といった職場環境改善と連動した施策などを計画しています。

2022年度グループ主要研修受講人数

研修名	主な受講対象層	参加会社数	受講者数
経営次世代研修	上級管理職	13	16
NLMマネジメントセミナー	既任管理職	18	565
管理職研修	新任管理職	13	63
中堅社員研修	プレ管理職	14	52
新入社員研修	新入社員	4	42
NPSトレーナー教育	工場技術職	13	38
生産技術・基礎セミナー※1	開発職、技術職	16	904
フォルトゥナ研修※2	女性社員	6	10
パワーアップ研修※2	工場次期監督職	7	39
Jr.パワーアップ研修	若手技能職・事務職	13	72
コーチング研修	中堅社員層以上全般	19	122

※1　生産技術・基礎セミナーは計10講座の延べ受講者数
※2　パワーアップ、フォルトゥナの受講生にはメンターを含む

人財の育成

グループ教育の全体最適に向けて、人事系以外の教育全般を包括するLMS（Learning Management System）の導入準備が整い、2023年度に始動となりました。階層別研修については、管理職任命以降、研修機会の少ない既任管理職の知識・スキルのアップデートを目的とした「NLMマネジメントセミナー」を新たに開講し、2022年度はグループ全体で565人のマネージャー層が受講しました。本セミナーは管理職の定期的な学びの場として、毎年テーマを変更して継続開講します。今後は2025年度の開講を計画している「グループ統一研修」に移行することで、リーダーとして適切な人財を継続して育成・輩出する教育体系の構築を目指します。また、コロナ禍により凍結していた海外トレーニーを再開しました。2022年7月より日本軽金属㈱の従業員1名がカナダのアルミニウム加工研究所に出向し、現地スタッフと研究課題に取り組むとともに、異文化での人的交流を通じたグローバル人財の育成を図っています。

当社グループは新たな価値創出をグループ連携の中から生み出すことを目指しており、グループエンゲージメントの強化につながる集合研修やグループ行事の対面開催の役割も重視しています。2022年度はグループ各社の改善好事例を発表する「日軽金グループ改善事例発表大会」を3年ぶりに対面で開催し、「チーム日軽金」の醸成につなげることができました。2022年度のグループ従業員一人当たりの研修費については、新たな研修の開催や対面研修の再開などによりコロナ禍による減少傾向から一転して増加となりました。

改善事例発表大会

研修費の推移　単位：千円

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
一人あたりの平均年間教育・研修費用	24.9	25.0	16.2	17.8	31.1