



人財戦略担当メッセージ

経営計画「Mission 2030」がスタートしました。この計画にはいろいろなKPIがあり、その達成の為に種々活動を展開していく訳であり、これまで以上に経営計画と人財戦略の連動性を強化していく必要があると認識しております。また、当社が企業価値を高めていくためにも、多様な人財が互いに尊重しあい、その力を遺憾なく発揮できる環境を実現したいと思います。その結果、従業員一人ひとりが「働くことの意味」「自分自身のキャリア形成」について考え、チャレンジすることを通して個々が成長し、ひいては会社が成長するという企業文化を作り上げていくことが最重要テーマであり、私のミッションであると考えています。そして、これらを推進するにあたり、ベースとなるのが良好な社内コミュニケーションであるとも考えており、様々な形で有効な取り組みを進めています。

常務執行役員
人財戦略担当

いしだ いくお
石田 郁雄



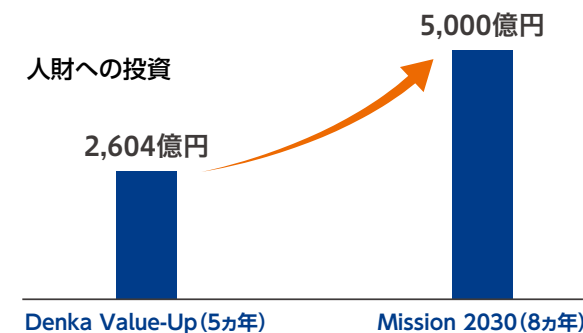
人財価値創造

デンカのコアバリュー「挑戦」「誠実」「共感」で、一人ひとりが自己成長を実感できる会社に

経営計画「Mission 2030」では、人財育成体制の強化、ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進、健康経営と働き方改革の3つの方針を掲げ、これらの方針に基づいた戦略と2030年目標を設定しました。人財への投資については、デンカのコアバリュー「挑戦」「誠実」「共感」で、一人ひとりが自己成長を実感できる会社を目指し、8カ年で5,000億円の投資を予定しています。また、社員一人ひとりが

自己成長を実感できる会社を目指して制度改革にも積極的に取り組んでおり、2023年4月にはこれからの人財施策の指針とすべく第三回 社員意識調査を実施しました。この調査結果を分析することで、ゴール達成と「挑戦」「誠実」「共感」の企業文化醸成を阻む課題を抽出し、改善施策を策定、実施いたします。

方針	戦略
人財育成体制の強化	将来の経営層育成と、全社一貫の教育体系の構築および自ら学ぶ文化の醸成
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	多様な考え方をを持った人間が活躍できる職場環境・制度・文化の醸成
健康経営と働き方改革	「明日も来たくなる職場」のための制度改革の推進



これまでの人財の取り組みとKPI(2030年目標)

経営計画「Mission 2030」の人財価値創造では、「人財育成体制の強化」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進」「健康経営と働き方改革」を方針として掲げ、紐づく中長期のKPIを設定しています。

方針	施策	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2030年目標
人財育成体制の強化	制度・評価の改善		<ul style="list-style-type: none"> ● 新人事評価制度の制定 ● 職群・管理職制度の改革 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資格級の廃止 ● 職務等級への一本化 ● 役職手当の新設 			<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブ型雇用制度の検討 ● 戦略的人事異動の運用開始 ● 人財育成プログラムの見直し 	平均研修金額 2021年比2倍
	処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● ベア、賞与の改善 ● 準社員制度の廃止 	<ul style="list-style-type: none"> ● 初任給の改善 			<ul style="list-style-type: none"> ● M職の賃金は正 ● S職からM職への転換制度の制定 		
	マネジメントの改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 課長力養成講座を開始 				<ul style="list-style-type: none"> ● サクセッションプラン運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリアプランニング委員会の立ち上げ 	
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	女性管理職の積極的な雇用、登用	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性対象のワークショップ実施 ● 意識啓発を目的としたセミナーの実施 ● キャリア研修の実施 			<ul style="list-style-type: none"> ● 女性管理職の雇用、登用プロジェクト開始 ● 職場環境整備投資枠の新設 ● くるみん認定の取得 		<ul style="list-style-type: none"> ● 採用ポートフォリオの拡張 ● グローバル推進タスクフォースの開始 	女性/外国籍/経験者採用の管理職比率 50% 男性育児休業取得率 85% 経験者採用比率 50%
	仕事と育児の両立支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立支援施策の展開(相談窓口、ハンドブック) 		<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立支援セミナー・動画視聴プログラムの展開 	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティに関する社員アンケート実施 ● 仕事と育児の両立支援セミナーの実施 			
働き方改革	制度			<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅勤務制度導入 ● 時差出勤制度(改定) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場環境改善投資の投資枠設置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護休業取得要件の緩和 ● 新幹線定期の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新しい働き方の制度化(在宅勤務等) ● シフトプレーカーの拡大 	時間外労働 30時間以下/人・年 年次有給休暇取得率 100% 在宅勤務率 週2日 ※本社
	従業員エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長自らの現場視察、声かけ開始 		<ul style="list-style-type: none"> ● 第二回社員意識調査の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ● 第三回社員意識調査の実施 		
健康経営の推進	制度・取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護・介護休暇の有給化(改定) ● 育児・介護のための勤務時間の短縮措置の柔軟化(改定) 		<ul style="list-style-type: none"> ● 健康推進室を新設 ● 健康経営宣言を発表 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康サポートアプリ(&well)を導入 ● 健康経営優良法人2022に認定 ● 第一回 労使共催デンカウォーキング大会 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営優良法人2023「ホワイト500」に認定 ● デンカ健康weekの開催(セミナー開催) ● 転倒防止を目的とした歩行測定会の実施(全事業所) ● 受動喫煙のない職場を目指した今後の方針を決定 ● 禁煙補助の開始 ● 第二回 労使共催デンカウォーキング大会 		体重適正者 80% 高ストレス者 10%以下 良い運動習慣 40% 喫煙者 12%以下

人財戦略への社員意識調査結果の反映

当社では、2017年度より社員意識調査を定期的実施しています。2017年度調査では、調査結果を受けて、人事評価制度や職群制度の改革など、様々な制度改革に反映して、社員の働く環境の整備に努めてきました。2020年度調査では、前回施策の効果も含めて、改めて会社の現状と課題を把握し、職場環境整備投資(60ページ)など社員が活躍できる環境を整える計画的施策の実施を行いました。2023年4月には第三回調査を実施し、現在、結果の分析と課題の抽出を進めています。

人財育成体制の強化

2022年度の取り組み

1. 人事評価制度の実効性検証とブラッシュアップ

・2022年度は、昇給昇格・インセンティブ制度での実効性を確認しました。

2. 役員・部長クラス研修及び社外取締役研修を含めたサクセッションプランの実施

3. 研修のブラッシュアップ

・2022年度上期に予定していた階層別プログラムを全て実施しました。また、研修オペレーションにアウトソースを有効活用しました。
・海外赴任前の研修を充実しました（駐在員向けのコンプライアンス、マネジメント、異文化理解等の研修）。

4. 採用と人財活用

・採用ポートフォリオ拡大のための、第二新卒採用（大学卒業後約3年以内の若手求職者）を実施しました。
・人事異動を原則4月に集約し、長期的な人財育成を考慮した戦略的人事異動を実施しました。

今後の取り組み

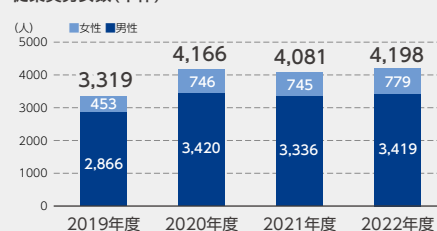
- ・ジョブ型雇用制度の検討
- ・採用チャンネルの拡大（キャリア採用、リファラル採用※ 等）
※自社の従業員や社外の取引先など、社内外で信頼できる方から、自社に見合った人材を紹介してもらう採用手法
- ・社員のキャリアプランを支援する施策とキャリア相談窓口の設置
- ・サクセッションプランの整備
（役員部長研修/評価/人財選定システム、キャリアプラン実施）

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

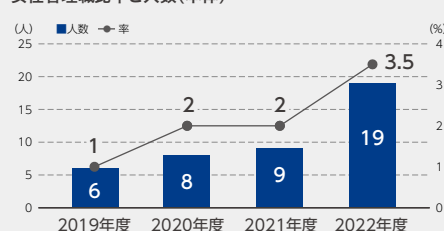
2022年度の取り組み

1. 女性管理職の積極的な雇用、登用

従業員男女数（本体）



女性管理職比率と人数（本体）



2. 仕事と育児の両立支援の実施

- ・共働きの世代を支える制度の社内周知、周知活動の実施
- ・課長職/当事者を対象としたセミナー実施計画の策定
- ・社内ポータルサイトでの育児休業取得者の事例紹介

育児休業取得率（本体）



コラム | 男性育児休業取得の推進

第一子の出生直後から1ヵ月間、育児休業を取得しました。育休期間中は子育てに専念できたことで、育休後も自然に子育てに関わる事ができ、仕事と子育てを両立するためのベースができました。不在の間、業務のフォローをして下さった上司や同僚には感謝していますし、より一層助け合いの気持ちで頑張りたいと感じています。



ごんだ ゆうへい
澁川工場 電子材料研究部 権田 悠平

今後の取り組み

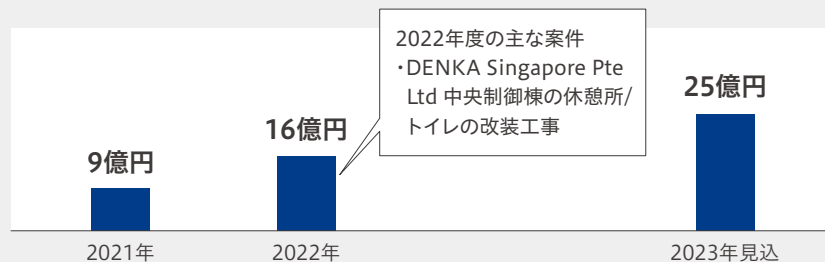
- ・ダイバーシティ推進に向けた行動計画策定
- ・インクルーシブリーダーの育成
- ・仕事と育児の両立に関する当事者向けイベントの実施
- ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する方針の策定
- ・女性、外国籍、キャリア採用の拡大継続
- ・育児介護休業法改正に基づく新制度の運用と周知徹底
（研修・情報発信を通じ、仕事と育児を両立できる職場づくり）

健康経営と働き方改革

2022年度の取り組み

1. 職場環境整備投資の実施

2020年7月の「働き方改革全社方針」に則り、各事業所でより働きやすい職場環境を整え、社員のモチベーションアップと、生産性向上に繋げていくことを目的として、2021年度より設備投資枠の中に新設しました。2022年度設備投資予算のうち約13億円を職場環境整備投資とすることを決定し、約16億円の投資を実行しました。



2. ストレスチェックの実施と結果報告会の開催

ストレスチェックの結果報告会を全事業所で開催し、その後、希望のあった事業所には、第三者による職場改善研修を実施しました。

3. 健康保険組合とのコラボ施策実施

- ① 禁煙施策の強化(禁煙外来、禁煙補助剤の費用補助)
- ② 歯科検診の検討
- ③ 転倒防止を目的とした、測定会の実施(筋肉量測定会と歩き方指導)

コラム | 健康経営とは

健康経営とは、従業員の健康づくりを企業が経営的視点にたつて戦略的に実践することです。健康経営を進める事により、経営的リスクの排除(労働人口減少する中での働き手確保や安定操業)、企業の業績やブランド力のアップ、社会保障費の削減といった社会貢献につなげる事が可能となります。従業員一人ひとりが健康だからこそ、安全最優先の職場が実現でき、各現場でさまざまな工夫が生まれます。従業員の健康こそが、経営計画「Mission 2030」目標達成の鍵です。



人財戦略部 副部長 兼
健康推進室長
あかつか だいすけ
赤塚 大輔

健康経営優良法人2023「ホワイト500」に認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施をする健康経営優良法人2023「ホワイト500」に初めて認定されました。

健康経営優良法人として2年連続の認定となります。この認定は、地域の健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。そして、健康経営優良法人に認定された上位500法人がホワイト500に認定されます。当社では、2021年1月に本取り組みの実行組織として「健康推進室」を新設し、同年4月には健康経営における理念や行動指針を明文化した「健康経営宣言」を策定しました。従業員の健康診断データ一元管理のスタート、これらのデータ分析からのKPI設定、産業保健スタッフや健康保険組合と連携、遠隔禁煙指導や健康支援アプリの導入、特定保健指導の強化、更には健康増進セミナーを定期的に開催するなどの施策を実施してきました。今後も、従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、自己成長を実感できる会社づくりに向け、健康増進の取り組みを継続します。



今後の取り組み

- ・受動禁煙のない安心して働ける職場環境づくり
(禁煙対策ガイドラインの設定、健康保険組合との共同での禁煙サポート強化)
- ・各事業所の健康課題の特徴にあわせた健康施策展開のための、
検診データの分析結果フィードバック会の開催
- ・転倒防止を目的とした歩行測定会の継続