

人財育成

当社グループは「人財育成方針」の中に「全員が活躍する」「リーダー（後継者）が自然に育つ環境を整備する」を実現するための目標を定めています。これらの取り組みにより、従業員の働きがいや誇りにつなげていきたいと考えています。

目標

▶ 全員が活躍する仕組みづくり

施策	目標値／ありたい姿	目標年度
全員が活躍 全従業員がコースの区別なく活躍できる環境を提供するため、等級制度を現在の総合職、専任職からアソシエイト職に一本化。	コース一本化	2023年度達成
主体的に挑戦、主体的に学ぶ		
● 興味のある業務にチャレンジできる「社内複業制度」や主体的にチャレンジすることを奨励する「本部長等奨励賞」「社長賞」「JET」「合宿 OJT」等の制度を積極的に活用できるよう、現場の意見を取り入れブラッシュアップ。 ● キャリア開発研修を継続実施し、自分の強みや弱みを理解し価値を高め成長し続けられるよう支援。描いたキャリアを実現できるような社内の制度を整備。 ● 本部（機能）間・内を問わず、積極的にローテーションを実施することで、多様で幅広い知見や経験を習得する機会を提供。また、全従業員に適性検査を実施し、一人ひとりの特性に基づいたローテーション（適材適所）ができるよう人事データを整備。 ● グローバルに活躍できる人財を育成するため、「海外留学制度」「海外実務者研修」「語学研修」を継続実施。		
組織評価		
組織のパフォーマンスの最大化を目的に、「部」以上の組織を評価する仕組みを導入し2024年度から運用開始。各組織が「ありたい姿（ワクワクする姿）」に向けた組織目標を立て、組織の全員がアクションしている状態をつくりあげていく。	組織目標の達成率 80%以上	2025年度

▶ リーダー（後継者）が自然に育つ環境づくり

施策	目標値／ありたい姿		目標年度
	2023年度実績	2024年度実績	
計画的なリーダー育成 ● 人財育成開発会議を定期的に開催し、次期リーダー候補者の選定と育成計画を議論することでリーダーとして不足している要件の可視化を実施。 ● リーダー候補者に対して選抜研修を実施し、経営者視点で会社を見ることができ、かつ戦略を立案するスキルの習得を図る。 ● リーダーとしての要件を満たすためのローテーションを実施。 ● 若いうちにキャリアプランを描き、リーダーになるために挑戦したい人を発掘する目的でキャリア研修を実施。	各ポジションのリーダー候補者が充足している状態 → 8カ月間の選抜研修を実施（対象者：12名）	2023年度実施の選抜研修第1期受講者の12名中11名が昇進・昇格や異動によって活躍。 2025年度の第2期実施に向け受講者を選出。	2027年度

2024年度の取り組み

スキルアップ・キャリア開発の研修内容を充実させています。2024年度は、従業員の意見をもとに5つの法律講座を新設した他、研究開発における三洋化成独自の方法論

について学び、研究者として必要な素養を身に着けるための「R&D アカデミー」を新設しました。