

人的資本と基本的人権の尊重

● マテリアリティ／KPIに対する実績 (2022年度)

社員1人当たりの
平均研修時間(単体) **14.0**時間

女性管理職比率(グループ) **19.7**%

テレワーク実施率
(オフィス部門である横浜地区) **49**%

重大労働災害(単体) **0**件

ヤマシンフィルタは、グローバル展開、事業多様化という戦略実現の要となる人材採用と育成に注力するとともに、ダイバーシティを人材確保の基本に据え、あらゆる人の人権を尊重した経営を行っています。

人材確保に対する考え方

- ハイポテンシャル人材の選抜と360度評価による次世代リーダーの育成
- 将来の管理職候補人材の計画的育成
- リソース(人材)の配置適正化を見据えた若手人材確保・人材開発制度構築
- 人材不足を補うためのアウトソース活用の検討

● 人材育成

事業の多様化とさらなるグローバル展開を背景に、将来の管理職候補人材を含む次世代リーダーの計画的育成は経営上の重要課題です。また、開発から生産、販売までの機能を自社で保持している会社として、開発手法や生産技術等の継承も課題です。そのような認識から、経営トップのもと、人事部門と事業部門が連携して人材採用と育成を推進しています。

次世代を担う人材育成の取り組み

幹部(及び幹部候補)のタレントマネジメント、モチベーション向上施策、ポテンシャル評価に基づいた適材適所な人材配置、適正な人事評価による年功序列の廃止、海外グループ管理職の人事評価へのグローバルマトリックス導入と人事制度の適正化、ジョブローテーション、定期的な階層別研修を行っています。

役員研修

執行役員就任後1～2年以内に、経営指標等を作成できるようになるための外部研修を実施

管理職研修

コンプライアンス、ハラスメント防止をはじめ管理職

の基礎となる労務研修、経営層からの講話をもとにディスカッションするなど部長を対象とした実践型研修を実施

モーニングセッション

資料の効果的な見せ方やプレゼンテーションの仕方等、ビジネススキル実践型研修を実施

新入社員研修

ビジネスマナーをはじめとする社会人としての基礎研修、会社をより深く知るための商品・技術等に関する研修、工場での製造実習などを1か月半にわたり実施

技術継承に関する人材育成の取り組み

● 研修実績(単体)

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 |
|--------------------|----|--------|--------|
| 総研修時間 | 時間 | 2,310 | 2,688 |
| 社員1人当たりの研修時間(平均時間) | 時間 | 12.2 | 14.0 |
| 社員1人当たりの研修日数(平均日数) | 日 | 5.4 | 6.1 |