

人財育成

ありたい姿 (Vision) に向けた変革を推進していくための人事理念を「多様性の尊重と協働」としました。この人事理念のもと、「従業員が最も活躍できる環境をつくりだすこと」を人事ポリシーとして従業員の働きがいや誇りへつなげていきたいと考えています。

目標

▶ 全員が活躍する

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、専任職からアン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		
<ul style="list-style-type: none"> ● 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に整備。 ● 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、全従業員の適性検査を実施し、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揃える。 ● 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。 	チャレンジ精神を持ち成長意欲の高い人財であふれている状態	2027年度
組織評価		
組織のパフォーマンスの最大化を目的に、組織を評価する仕組みを導入し2024年度から実施。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）が自然に育つ環境を整える

施策	目標値／ありたい姿	目標年度
計画的なリーダー育成 人財育成開発会議を定期的に行い、次期リーダー候補の選定と育成計画を議論することで不足している人財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。不足している人財要件を埋めるため、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ためにキャリア研修を実施。	各ポジションのリーダー候補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）	2027年度

VOICE



従業員の皆さんが働きやすい職場環境づくりを目的に活動し、本部長等奨励賞をいただきました。私が働くプラントは屋外にあり、雨天時はレインコート等に替えて作業する必要があります。そこで、従業員の皆さんの意見を踏まえ、これまではなかった雨天時専用のロッカールームをプラントへの動線が良い場所に設置しました。雨具を乾かすスペースや着替えの際に腰掛けるベンチ、手洗い場も併設しています。完成後、本部長が現地を見に来てくださり、頑張りを見てくれている人がいることを改めて実感しました。受賞を励みに、これからも主体的にさまざまなことにチャレンジしていきたいと思っています。

野村 友香 株式会社サン・ペトロケミカル 製造課