

2024年度マテリアリティ（重要課題）の達成状況

働きやすい環境の実現

従業員の幸福度を高める

コンプライアンスの徹底、全てのハラスメントを根絶し、働きやすい職場の実現

◆主な取り組み

- ・ハラスメント関連の従業員の理解深化のための研修実施(協力会社含む)
- ・従業員への解説冊子等配布による啓発推進(協力会社含む)
- ・相談窓口を周知し、相談しやすい環境を構築
- ・管理職全員への対応マニュアルの配布、適切な措置がとれる体制の整備

◆2030年度目標	◆2024年度目標	◆2024年度実績	◆達成状況
研修受講率 100%	100%	100%	○

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かに到達せず ×=目標数値にほど遠い

安全な職場環境の実現

◆主な取り組み

- ・外部講師による安全教育や、VR等最新技術を活用した研修の実施
- ・チェックリストや効果的な事例の全社共有
- ・リスクアセスメントの継続的な実施、設備や連絡体制を整備し、協力会社も含めた災害ゼロを目指す仕組みを構築

◆2030年度目標	◆2024年度目標	◆2024年度実績	◆達成状況
安全に関する研修 全ての製造・物流施設(8拠点)で実施	全ての製造・物流施設で実施	全ての製造・物流施設で実施	○
体感型研修とともに 全ての製造・物流施設(8拠点)で実施	全ての製造・物流施設で実施	7拠点で実施 (1拠点は前年度に全員受講済)	○

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かに到達せず ×=目標数値にほど遠い

2024年度マテリアリティ（重要課題）の達成状況

働きがいのある・安心できる会社の実現

多様な人材の活躍や仕事とライフイベントとの両立ができる職場環境の実現

◆主な取り組み

- ・女性管理職増加を目指し、総合職新卒採用に占める女性の比率を高める取組みを実施
- ・育児休業相談窓口の設置、育児休業に関する目標および制度の周知、休業取得に関する研修等を行い、育児休業を取得しやすい環境を整備
- ・女性活躍や男性の育児休業取得への理解促進のため、管理職研修等においてダイバーシティ＆インクルージョンに関する内容付加

◆2030年度目標	◆2024年度目標	◆2024年度実績	◆達成状況
総合職新卒採用の女性比率 25%以上	25%以上	2024年4月入社 22.2% 2025年4月入社 60.0%	○
育児休業取得率 女性75%以上／男性10%以上	育児休業取得率 女性75%以上／男性10%以上	育児休業取得率 女性100%／男性33.3%	○

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い

やりがいをもって働き、長期的に成長できる職場環境の整備

◆主な取り組み

- ・若年層へのエンゲージメントサーベイ、育成面談、新人フォロー研修の定期実施
- ・若年世代への教育方法に関する研修の実施

◆2030年度目標	◆2024年度目標	◆2024年度実績	◆達成状況
新卒入社社員3年後定着率 90%以上	90%以上	83.3% (2022年4月入社社員)	△

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い

多様な人材の育成・確保や、従業員の能力向上を図るための必要な投資と機会創出を積極的に行う

◆主な取り組み

- ・中央教育委員会主催の全社的研修を適宜実施し、人材育成、定着支援、課題解決等に継続的に取り組む
- ・自己啓発支援の為、個々人で選択できる教育システムを実施
- ・各事業所・部署の実情に合わせ、業務知識の習得、社会貢献活動、自己啓発支援等に取り組む

◆2030年度目標	◆2024年度目標	◆2024年度実績	◆達成状況
中央教育訓練実施時間 2022年度水準(2,871.5時間)以上	2022年度水準(2,871.5時間)以上	4,058時間	○
自己啓発教育システム研修の拡充	自己啓発教育システム受講者数 2023年度水準(143名)以上	186名	○

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い