

## 人事方針

### 人事部の方針

1. 経営理念に合致した人材を確保します。
2. 自律協働型人材の育成と維持をサポートします。
3. 社員が働きがいを感じ、安心して働ける職場環境の実現をサポートします。

### 人事部の活動方針

1. コニシの将来を担う人材を確保・育成します。
  - ① 利益計画に応じた人員計画の立案と採用活動の実施
  - ② 高齢者雇用への対応と障がい者雇用の推進
    - ・職場のバリアフリー化推進
    - ・ワークシェアリングの推進
2. 自律協働型人材の育成と維持をサポートします。
  - ① 目標管理制度を人材育成の手段として活用
  - ② キャリア開発、自己革新のサポート
3. 社員が働きがいを感じ、安心して働ける職場環境の実現をサポートします。
  - ① 適切かつ的確な労務管理の実施
  - ② 適材適所の組織づくりをサポート
  - ③ ワークライフバランス施策の推進(介護世代への対応、女性社員の活性化)
  - ④ 職場環境の維持・改善

## 人事制度

地球規模での環境対策、海外展開、お客様からの要望の高度化、さらに求められるスピード。そして、今後進展する高齢化社会。当社でも団塊の世代の大量定年期を迎えています。数年後の当社をさらに良い会社に、さらに強い会社にするために必要なこと…それは、次世代を担ってくれる自律した人材を育成することに他なりません。当社では「コニシの新しい文化を創造する人事システム」をキーワードに以下の要素で構成した人事制度を運用しています。

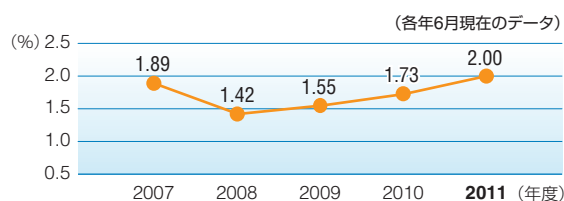
- シンプルで分かりやすい賃金・評価のしくみ
- 「役割と成果」に見合った報酬がでるしくみ
- 会社の人的競争力を高めるしくみ

## 障がい者の雇用促進

### 積極的に障がい者を雇用しています

当社は、全事業所において障がい者雇用に取り組んでおり、2011年6月現在16名（障がい者雇用率：2.00%、重度障がい者含む）を雇用しています。今後も引き続き障がい者雇用を推進していきます。

### 障がい者雇用率の推移



## 女性従業員の活性化推進

### 女性が長期的に働ける諸施策を整えています

当社は、女性が働きやすい職場づくりを重視し、意欲のある女性が長期的に活躍できる環境の整備を積極的に進めています。2010年度は次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを行う従業員のワークライフバランス（仕事と家庭の調和）をサポートする諸制度の周知に取り組みました。

なお、2011年4月現在、3名の女性役職者を登用しています。

### 女性従業員支援のための諸施策

- 産前産後および育児期間の休暇制度（休業、時短勤務、看護休暇、時間差通勤）
- 一般職キャリアデザイン研修

## 人材育成・能力開発

### OJTおよび各種研修による自律協働型人材の育成

目標の設定から達成の各段階において、上司からの期待と役割および目標達成のための目的と手段を明確にするなど目標管理制度を円滑に運用することにより、人材の育成を図っています。

また、各種研修を通じて、「学習する組織」「実践する集団」へと意識変革、行動変革できる自律協働型人材を育成しています。

### 研修内容

- 業務改善研修
- 目標設定研修
- 新任管理職研修 など