



人材の活躍と働きやすい職場づくり | リスクと機会

GRI 2-12,16,25/3-3

リスクについては、リスク管理委員会が網羅的なアセスメントを実施し、リスクへの対策を進めています。

人的資本におけるリスクと機会

テーマ	リスク概要	機会
人材育成の遅滞	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成計画の遂行遅延、不十分な能力開発によって、事業成長を担う中核人材の育成が遅れ、持続的な事業成長に支障をきたす可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 人事育成の遅滞を招くことのないよう定期的にPDCAを回す仕組みを整えており、取締役兼執行役員と役付執行役員が出席する人材会議が、全社の人材育成施策計画に関する審議および実施内容の評価を行い、持続的な事業成長を支える人材の育成施策の着実な実施に努めている 人材育成に係る研修費用を指標とし目標を定め、全取締役が出席するCSR委員会へ進捗状況・結果を報告し、対応方針等を議論し人材育成施策の継続的な向上に努めている
人手不足	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口・若年層の減少、好景気による求人拡大によって、必要な従業員確保が遅れ、事業計画が遅延する可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用では、応募者の希望とのミスマッチを防ぐ取り組みや工場見学会等の事業理解の促進を進め、経験者採用では、採用情報の公開先の拡充や自社ホームページでの情報の充実化によって、事業計画に沿った高いスキルを保有する人材確保の可能性を高めるよう努めている 退職者の再入社を実現しやすくする制度（ジョブ・リターン制度）を整備し、経験値のある人材を確保する機会を設けている 新卒総合職女性の採用比率や経営職・総合職経験者採用比率の目標を定め、全取締役が出席するCSR委員会へ進捗状況・結果を報告し、対応方針等を議論し人材確保に関する取り組みの継続的な改善に努めている
離職率上昇	<ul style="list-style-type: none"> 会社への不満や家族介護等の事情を理由に、離職する従業員が増加することによって、事業推進や業務遂行に支障をきたす可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 年に1度、上司と部下がキャリアに関する対話を行う機会（自己申告制度）を設け、個々の希望等の把握に努め、キャリア構築の支援や働きやすい職場づくりの推進を進めるとともに、介護や育児等と仕事の両立を支援する制度の充実化をはかっている 新たにキャリア相談窓口を設置し、専門家のアドバイスを得られる機会を提供し、主体的なキャリア構築と人材の成長促進を支援し、高い意欲をもち仕事を行う人材の創出に努めている