

多様な個を変革と成長の推進力にする

プロテリアルグループは、ダイバーシティ&インクルージョンを徹底追求することを重要な経営戦略として位置づけ、さまざまな施策に取り組んでいます。

▶プロテリアルダイバーシティ・マネジメント基本方針

- 性別・国籍・文化などの違いを個性として尊重し、併せて女性の活躍促進、グローバル人材の活用を含む多様性を確保することで、イノベーションの推進を図り、リスク・変化への対応の柔軟性・スピードを高めます。
- コミュニケーションを活発に行い、価値観を共有することで、個人の成長を図り、組織としての実行力を高め、持続的成長の基盤を強化します。
- ダイバーシティを成長のエンジンとし、グローバルに勝てる事業体に「変革」し、新たな目標に「挑戦」することで、世界トップクラスの金属材料会社の実現をめざします。



▶プロテリアルダイバーシティ・マネジメント活動方針

全ての人材の可能性を広げ活躍できるしくみと環境を醸成する

プロテリアルグループは、人材こそが競争力の源泉であるという認識の下、グローバルで実行力のある「プロテリアル人の育成」が重要だと考え、人材育成プログラムの充実と強化に取り組んできました。併せて、評価制度も年功序列的な賃金体系を見直すとともに、『ダイバーシティ・マネジメント』を管理職の評価項目の一つとして組み入れ、部下の価値観、ライフイベントなどによる制約や背景を理解し公平に成長の機会を与えることや、多様な施策や取り組みに積極的に関与させることを管理職の責任として重要視しています。

また、プロテリアルグループ内外との人材交流や経験者を積極的に採用するほか、自らの可能性の幅を広げたい社員に対し各事業本部や職種を超えて異動を実現させる社内フリーエージェント制度「マイチャレンジ」の活用、配偶者海外帯同休暇の導入など、多様な人材の交流と多様なキャリアの実現を支援しています。

当社は経営層においてもダイバーシティを推進しております。2023年6月1日付けの執行役体制において、執行役員14名のうち、3名が外国籍となっております。また、CEO(最高経営責任者)、CFO(最高財務責任者)、CHRO(最高人事責任者)、CIO兼CDO(最高情報責任者)およびCTrO(最高経営改革責任者)については、これまでの実績および能力に照らして、その職務・職責に最適な人材を幅広い候補者から選定した結果、社外から人材を登用いたしました。

人材こそが競争力の源泉

グローバルで事業拡大を推進するプロテリアルグループは、人材こそが競争力の源泉であるという認識の下、多様な人材が集まり、意見をぶつけ合い、誇りを持って生き生きと働ける会社を実現していきます。

▶従業員サーベイの結果を経営に反映

誇りを持って生き生きと働ける会社の実現をめざし、毎年、従業員サーベイを実施し、エンゲージメント等の指標の好意的回答率等を測定しています。そして、その結果を経営幹部に報告し、経営幹部と議論した結果を改善施策に反映しています。

▶人材育成プログラム

プロテリアルグループでは、一人ひとりが専門力を磨き、自らが課題を発見し、行動・解決できる人材、また余人をもって代えがたい「一隅(いちくう)を照らす人材」となるよう、OJTとOFF-JTを相互に連携させた人材育成プログラムの充実と強化に取り組んでいます。

■次代を担う人材の育成

次代の経営を担う人材を早期に選抜し、育成するプログラムの充実も図っています。事業本部横断型の人事ローテーションやタフアサインメントをはじめ、社外研修を含むOFF-JTなどの研修を実施しています。

■グローバルにおける人材の採用・育成

事業の急速なグローバル化に伴い、欧州や米国、中国、アジアの地域統括会社で将来の幹部候補となる人材の採用と育成を加速させています。さらに国内社員の海外業務研修、グローバル研修など、グローバルに活躍できる将来の幹部候補の早期育成や外国籍社員・留学生の積極採用、海外グループ会社におけるナショナルスタッフの責任あるポストへの登用を推進しています。

女性活躍推進

当社は2015年に行った女性総合職へのヒアリングを契機に、事業所を超えて社内の女性が交流し、多様なキャリアの紹介や課題について話し合う女性フォーラムの開催や、社外研修への派遣、積極的な採用や登用など、女性の活躍を推進する取り組みを実施しています。またパートナーとの家事や育児分担を見直す従業員にババエプロンを贈呈し、男性に対して家事育児を促すほか、女性の健康セミナーの開催など、女性特有の疾病に対する啓発活動にも取り組んでいます。

▶女性活躍推進における活動方針

- 新卒採用(総合職)における女性の採用比率目標達成 技術系10%以上事務系40%以上
- 定着支援
 - 不安払拭のためのキャリア支援(研修、女性同士の交流機会の提供など)
 - 管理職層の意識改革
 - 育児・介護に関する制度の拡充と周知
 - 多様な働き方の推進(在宅勤務制度・サテライトオフィスなど)
- 登用施策
 - 管理職女性比率目標30年度5.0%の達成
 - 選抜者の個別育成計画、研修の実施

主な取り組み紹介

- 若手女性フォーラム(総合職ネットワーキングイベント)の開催
- 女性活躍度調査・分析
- 異業種交流会や社外セミナーへの積極的な派遣
- パートナーとの家事育児分担を見直す男性従業員本人・女性従業員のパートナーに「ババエプロン」の贈呈
- 管理職向けアンコンシャスバイアスセミナーの実施
- 女性の健康セミナーの実施
- パパママ支援セミナーの実施
- 家族支援休暇(有給5日)の導入

▶えるぼし認定:

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定

「えるぼし」認定は女性活躍推進に関する行動計画の策定・届出を行い、取り組み状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定するもので、基準を満たした評価項目の数に応じて3段階で評価されます。プロテリアルは評価項目の全てで基準を満たし、2020年5月に3段階目の認定を取得しています。



多様な働き方の推進

多様な人材が異なる価値観や考え方を共有し、生産性の高い仕事のやり方や働き方を志向し、仕事の充実感と自らの成長を実感できる環境づくりが不可欠であると考え、ICT施策の推進による業務効率向上やタイムフリー・ロケーションフリー勤務の促進・定着化など、一人ひとりが働きがいや働きやすさを「実感」できるよう、地道な活動を継続してきました。

2022年度の間接員年間総実労働時間は2,056時間、年次有給休暇取得率は74%となり2016年度の総実労働時間2,245時間、年次有給休暇取得率48%から大幅に改善されており、生産性の高い「働き方」が浸透してきています。

主な取り組み紹介

- サテライトオフィス、モバイルワーク、在宅勤務やフレックスク勤務の活用促進
- 在宅勤務活用により、希望者は主たる勤務地を自宅とし、単身赴任を解消する制度の導入
- 労働時間の可視化、管理職向け働き方研修
- メールや会議の全社共通ルールの策定、ファイル共有システムやコミュニケーションツール等のICTインフラ整備
- RPA活用やペーパーレス化などの業務改善に関する情報の共有
- 1on1の実施

■従業員構成(単体)

	2018年度 (2019年3月末)	2019年度 (2020年3月末)	2020年度 (2021年3月末)	2021年度 (2022年3月末)	2022年度 (2023年3月末)
従業員(人)	7,067	7,022	6,623	5,889	5,754
男性	6,277	6,215	5,826	5,068	4,927
女性	790	807	797	821	827
女性比率(%)	11.1	11.5	12.0	13.9	14.4
平均年齢(歳)	43.2	43.4	43.4	44.2	44.4
平均勤続年数(年)	18.4	18.8	20.1	19.2	19.2
女性管理職(人)	19	19	19	20	24
障がい者雇用率*(%)	2.21	2.26	2.27	2.36	2.42

*特例子会社を含みます