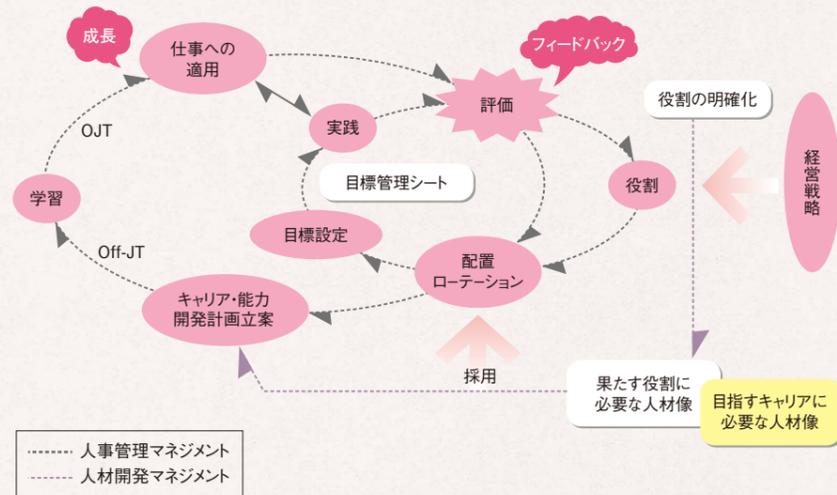


人事制度

- 組織の活性化と従業員の幸福を実現させるため、さまざまな制度を設けています。



人事処遇制度

- 人事処遇制度では、社員の「やる気」を引き出し、それを総合的な力にまとめ上げることを目指しています。そのため、社員に対する経営の考え方を次のように定めています。

1. 経営と社員の信頼関係を大切に、活性化した企業風土を醸成する
2. 「働きがい」と「実績の向上」をチームワークを通じて実現する
3. 社員の能力を最大限に発揮させる

この理念に基づき、2010年度に基幹職(管理職)は、「人づくり」をねらいとし、良き経営者をつくる企業風土の実現を目指して、能力ある社員を抜擢登用するとともに、職務に見合った処遇へと制度改定を行いました。

一般社員についても、上司とのオープンな「話し合い」に基づき目標設定と評価を行い、納得性・透明性のある制度としています。2012年度からは、能力・意欲のあ

る社員が活躍できるよう、より「能力・職務に応じた処遇」へと段階的に改定を行っており、2014年度には、旧来の職能資格制度から脱却し、職務に応じた処遇制度に移行しました。また、社員の成長を支援するため「人材要件」を作成し、目指す姿を明示しています。

すべての社員が自分の職務に自信を持って取り組み、「やりがい」「働きがい」を感じながら従事し、安心して家族を養っていける制度としました。また、社員自ら主体的にキャリアを考え、自己実現を支援する自己申告制度も設けています。

定年再雇用制度

- 少子高齢化による労働人口の減少と公的年金受給開始年齢引き上げへの対応として定年再雇用制度を導入し、再雇用を希望する定年退職者は全員、当社もしくは当社グループ会社で再雇用し、ベテラン社員の保有する知識・技術・技能の活用と後継者育成を図っています。

働きやすい職場環境

- 安定した雇用と安心して働くことのできる職場を提供することは従業員のためだけでなく、広く社会に貢献することにもつながると当社は考えています。働きやすい職場環境の整備を図るため、次のような取り組みを行っています。

1. 育児休業制度・介護休業制度
2014年度は、13人が育児休業制度を利用しました。
2. 障害者雇用
2014年度の障害者雇用率は2.28%で、法定雇用率の2.0%を上回っています。
3. メンタルヘルスケア
2014年度も、心の健康問題の未然防止に向けて取り組みました。2015年度は法制化されるストレスチェック制度の運用環境の整備、ならびにメンタル不調を未然に防止する取り組みを実施します。

また、全事業所・工場において、メンタルヘルスに関する管理職研修を行い、職場のマネジメントに活かしています。

ワンウィーク ホリディの開始

- 2013年度より、社員の年次有給休暇取得を促進するため、5日間連続した休暇を取得する制度を開始しました。これは、長期休暇の取得を促進し、社員が「英気を養うこと」や「見聞を広めること」に活用することを奨励するとともに、社員一人ひとりが長期休暇に対応できる仕事の進め方を考え、工夫をこらすことで、職場全体のチーム力の向上と活力のある職場、会社組織を目指しています。2014年度の取得率は95.3%でした。

人材開発 (人材育成の考え方)

- 当社グループは、以下のような方針に基づき、人材強化を図っています。

- 〈人材育成の考え方(育成方針)〉
成長意欲と自助努力のベースなしに人間は成長できない。したがって、人材育成の基本を「自己責任」におく
- 〈教育方針〉
- 教育、育成の基本は職場での育成OJT
 - OJTを補完する目的で、Off-JT(研修)を実施する
 - 研修は「機会均等型」と「選抜・抜擢型」に二分化し、育成目的を明確化する

また、グローバル人材や自立型経営人材の育成を目指して、階層別研修、若年層の選抜研修を始め、30歳代の社員をアジア合弁事業会社へ最大3年間派遣する研修や、50歳前後の選抜人材と経営陣が議論する研修などを実施しています。2015年度は、アジアにおいてグローバル人材のリーダーシップ研修に取り組みます。2011年度に開始した人材ポートフォリオは着実に対象者を増やし、異動・採用・育成の補助ツールとして積極的に活用しています。



「働き方変革」の 取り組み

- 当社が大きな変革期を迎えるにあたり、成長の芽となる「人」と「風土」の変革は極めて重要な役割を果たします。前述の若手人材の抜擢育成や海外派遣などの人材交流はその取り組みの一環です。また、2013年度に女性社員だけの専門組織で立ち上げた住宅内装用塗料ブランド「ROOMBLOOM」は最も身近に「人材の多様性」を意識する題材です。女性に限らず「さまざまな多様性」を社内に取り込む施策を実行していきます。

女性活躍推進の 取り組み

- 2014年度は女性の役員・管理職に関する自主行動計画を策定しました。日本ペイントホールディングスグループは、継続的な企業価値の創出ならびにポートフォリオ経営の実践には企業基盤の強化とその根幹となる人材育成が最重要であると考えています。この考えのもと、国籍・性別・年齢を問わず、社員一人ひとりがグローバル人材として活躍できる職場環境づくりを目指しています。また、女性が活躍するためには、社員全員の働き方を見直す(ワーク・ライフ・バランス)とともに、社員全体の意識改革と多様な価値観を容認する職場風土の醸成が不可欠であるとの認識に基づき、女性の積極的な採用はもとより、女性がマネジメントできる職域の拡大、キャリア開発を重視したOJT・Off-JT、及び制度の充実など、多角的な視点から取り組んでいます。『自主計画』の第一ステップとして、2020年までに女性管理職の比率を現在の3倍にすることを目標に、今後もグループを挙げて女性活躍推進の取り組みを進めていきます。



従業員一人ひとりが生き生きと活動できる職場環境づくりに、グループをあげて努めています。

従業員との
かかわり

従業員との
かかわり