

人材の育成と活用

社員は新光電気グループの最大の財産であるとの認識のもと、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう支援することをSHINKO Wayの中で企業指針の一つとして定めています。

また、当社では学歴、年齢、勤続年数や性別によらず、各人が担う職責とその重さを明確にし、職責に応じた公正かつオープンな報酬体系を土台とした人事制度を導入しています。

人材育成方針

2022年2月に教育実施部門と事業部門で構成する教育推進委員会を設置し、人材育成方針に沿って人材基盤強化に向けた教育施策のさらなる充実、事業部門のサポート強化をはかっています。

人材育成方針

社員は新光電気グループの最大の財産です。新光電気グループは、SHINKO Wayの理念に基づき、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう支援します。

プロフェッショナル

仕事に誇りを持ちそれぞれの専門分野において常に進化を追求する人材の育成

自律・挑戦

新たな価値創造のために自己成長に挑み続ける人材の育成

誠実・信頼

健全な倫理観と誠実さをもってステークホルダーと信頼関係を築ける人材の育成

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

教育体系

人材育成のさらなる推進を目的として、人材育成方針のもと教育体系を整備し、教育プログラムの充実と個々の研修の向上をはかっています。階層別研修や次世代リーダーの育成を目的とする選抜型研修等をはじめとする体系的な教育と、各職場における「OJT (On-the-Job-Training)」を通じ、将来を担う人材の育成を推進しています。

教育体系								
	階層別	選択型	選抜型	テーマ別	グローバル			
管理職	階層別 マネジメント研修 新任管理職研修	ビジネススキル eラーニング	選抜型 マネジメント 研修	職場 マネジメント	各種英語 講座 社内TOEIC 海外赴任前 研修	SHINKO Way 教育 安全衛生 教育 ほか		
中堅社員	管理職候補研修 階層別リーダー 研修 キャリア形成支援 研修 中途入社者教育		選抜型 中堅 社員 研修				女性 リーダー 研修	ワーク ライフ バランス セミナー
新入社員	OJT教育 新入社員 導入教育		新入社員向け eラーニング					
	社外派遣 大学等研究機関 社外セミナー 法定資格試験 法定講習会		専門教育 統計教育 品質システム教育 環境教育 情報教育				技能・知識強化 新光テクノアカデミー 生産士 技能検定 部門内教育	

教育・研修の取り組み

■ グローバル人材養成に向けた取り組み

グローバルビジネスを担う人材の育成を目的として、社員の外国語学習支援を継続的に推進しています。外国語通信教育講座、英語ビジネススキル専門講座を実施し、受講料を会社が補助しています。社内TOEICにオンライン方式を導入して3か月ごとに実施しており、受験機会の拡大をはかっています。

今後も、社員のグローバルなビジネス能力の向上に向けた環境整備を、積極的にはかかってまいります。

■ 選択型教育の実施

社員の職責に応じたビジネススキル強化のため「ビジネススキルeラーニング」を開講しています。多くの社員が業務遂行に必要となるスキル・知識を多様なコースから自ら選択することで、自律的に学ぶ機会を提供しています。

選択コース例：「マネジメント」、「財務会計」、「問題解決」、「リーダーシップ」、「マーケティング」等

■ 製造現場向け教育

製造現場で働く社員の知識を高め、技能を磨く社内教育機関として、「新光テクノアカデミー」を2021年に設立し、運営を行っています。2024年度は、新卒・中途入社者を中心に100名が技能実践教育や危険体感教育を受講するとともに、製造現場のリーダー向け研修の対象層を拡大しました。

新光テクノアカデミー 技能実践教育プログラム例：

「安全衛生」、「薬品の基礎」、「ものづくり基本実習」等（14科目88時間）

人材育成方針のもと、高度化する半導体市場のニーズに対応し、優れた人材を育成するべく、今後も継続的に教育プログラムの充実と個々の研修の向上をはかかってまいります。

2024年度の社員一人当たり平均の教育費用は13.5千円、教育時間は23.5時間となりました。

	2022年度	2023年度	2024年度
一人当たり教育費用(千円)	12.5	13.3	13.5
一人当たり教育時間(時間)	22.3	25.7	23.5

公正な評価と適正な報酬で報いる人事制度

社員一人ひとりがその能力を最大限発揮し、目標に向かって挑戦し、会社の目標や業績に貢献したときはその成果に適正に報いることが、真の意味の公平性につながるものと考えています。当社では、年功や学歴といった属人的な要素ではなく、担うべき「職責」や仕事の「成果」に基づく処遇の徹底をはかっています。目標管理制度・業務目標面接制度を通じて、よりチャレンジングな目標の達成を目指すとともに、半年ごとの評価の内容については上司からフィードバックを受け、上司と部下とのコミュニケーションを通じた「部下育成」の機会としています。

管理職登用予定者には登用前に評価者研修を実施し、公正な評価と目標管理制度・業務目標面接制度の適切な運用がなされるように取り組んでいます。また、当社は、法令に定める同一労働同一賃金の原則に基づき、雇用形態の異なる社員間の各種労働条件について確認を行っており、不合理な待遇差は認めていません。

若手社員向け業務ローテーション制度

著しく変化する事業環境へ対応し、多面的な視点を持ち変革をし続けることができる人材の能力開発や早期育成を目的とした若手社員の業務ローテーション制度を実施しています。若手社員に成長の機会を提供することで、職場の活性化をはかり、組織力の強化および会社の成長につなげる取り組みを行っています。

製造現場の改善につなげる表彰制度

製造現場におけるさまざまな気づきを吸い上げ、製品の不良や製造工程における障害・事故リスクの低減につなげることを目的とした表彰制度を導入しています。毎月、社員による価値ある気づきが「Good Job賞」として表彰されており、表彰内容はイントラサイトで共有され、高いものづくり意識に基づく行動が社内に広がっています。