

人材育成

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 付加価値人材の育成と選抜
- 主要ポジションの適材適所

基本的な考え方

グローバルに事業展開する横浜ゴムグループでは、高い達成意欲と幅広い視野を持ち、周囲に影響を及ぼしながら力を発揮していく「プロの人材」の配置が必須であり、そのための育成・選抜や適材適所の配置等の施策を進めています。一人ひとりが育成の場を積極的に活用し成長していくことが、会社の発展をもたらすとのお考えに基づき、それを全面的にバックアップしています。また、グローバルな競争に勝ち抜いていくために、会社を背負って立つ経営人材の確保と育成にも取り組んでいきます。

人材育成プログラム

世界的な事業環境の変化に対応するため、横浜ゴムグループでは人材育成を通じて人的資本の強化に取り組んでいます。的確に物事を判断・実行するのに必要なマインド、能力、スキルの

開発や、階層別のリーダーシップ、職場に密着した問題の解決能力、プレゼンテーションや交渉といった個別スキルの開発を目指して、体感・体験から学ぶ3現教育を実施しています。

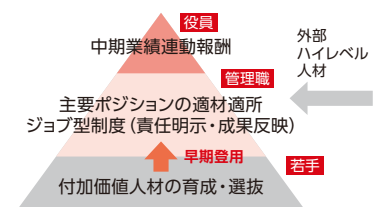
研修名	研修対象	累計参加人数(2022年12月期)		研修内容
		男性	女性	
新入社員研修	新入社員	23	8	当社メンバーとして今後成長するための基礎固めを目的とし、社会人として必要な意識と、事務/技術共通の基礎知識を習得する。
新入社員フォロー研修	入社2年目の社員	41	11	事業配属育成期間での学びの整理とその共有を行うとともに、3年目社員へ向けた意識改革を行う。
新任管理職研修	マネージャー	17	3	管理職として必要な知識を理解・習得するとともに、求められる期待・役割・責任の認識を促す。
新任役職者研修	マネージャー	21	2	マネジメント業務への適応支援を目的として、役職者の役割を理解するとともに、マネジメントの基礎知識習得と職場での実践を促す。
評価者研修	マネージャー	23	1	評価者による評価ばらつきを防止するための適正な評価方法およびフィードバック面談での納得度の向上をケーススタディを通じて習得する。
再雇用前研修	再雇用予定の社員	36	4	大きなキャリアの転換にあたり、再雇用として勤務するにあたっての不安点を解消するとともに、再雇用後の仕事への向き合い方を再考する。

コア人材の育成

中期経営計画YX2023の実現を人材面で支えるため、管理職層については、ポスト(ジョブ)と成果・報酬の連動性を高めるとともに、一般層については、階層ごとに求められる付加価値(期待成果や期待行動)を明示し、育成体系ともリンクさせることで、コア人材として必要となる能力を段階的に身につけられる人事制度としています。管理職層においては、2020年にポスト(ジョブ)と報酬の連動性をさらに高める改定を行いました。また一

般層については、2021年に最速30歳から管理職への配置を可能とする早期抜擢制度を導入し、年齢にとらわれない適材適所の仕組みとしています。

▶ 適材適所の配置



今後の課題と対応策

国内外グループ会社の育成においても、人材育成および能力開発体制を継続して整備し、若手育成はもとより、ハイパフォーマンス人材の輩出プログラムの開発を行っていきます。また、

人的資本向上に向けた取り組みのさらなる推進ならびに取り組みに関する効果測定を目的として、今後、従業員サーベイを改めて実施することを検討しています。