

人財の確保、育成

方針

当社グループでは「多様な価値観を尊重し、長期的かつグローバルな視点で人財を育成する」を経営の基本方針として掲げています。総合職定期採用においては求める人財として「多様な価値観を理解して自分のことばにできる人」「幅広いフィールドに関心をもってチャレンジできる人」「人と人、知識と知識をつないで新しいものを生み出せる人」の3点を掲げ、採用活動を行っています。そして育成面では、当社グループは人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針（人財育成方針）を定めています。また、日軽金グループ行動理念の一つに「進化する自分を描く」を掲げ、従業員の自律的成長や学びの促進を図っています。

人財育成方針

- 人財が全ての基盤との認識の下、以下の三要件を兼ね備えたグループ中核人財を計画的に育成します。
 - ・ グループ内外との連携を通じて新たな価値を創出する人財
 - ・ 強い達成志向と高い倫理観を同時に持ち合わせた人財
 - ・ 周囲の人財に健全な関心を持ちその成長を支援する人財
- 計画的な人財育成に向けて多様な教育プログラムを整備、提供します。
- 従業員の自主性を尊重し本人意向を踏まえたキャリアパスにより個の力の強化を図ります。
- 永続的な人財輩出のために後進育成への注力を成果創出と同等に評価します。

求める人財

1. 多様な価値観を理解して自分のことばにできる人
2. 幅広いフィールドに関心をもってチャレンジできる人
3. 人と人、知識と知識をつないで新しいものを生み出せる人

日軽金グループ行動理念

- 進化する自分を描く

何事にも興味を持ち・広い視野で、常に「自分に何ができるか」を考え、学び、仕事に臨みます。

(抜粋)

体制

人財の確保

当社グループは日本軽金属(株)、日軽金アクト(株)、日軽エムシーアルミ(株)の3社合同で総合職定期採用を実施しています。技術系リクローターの体制構築と豊富なインターンシッププログラムの提供により、多様な人財の確保に努めています。総合職定期採用の新入社員は、日軽情報システム(株)を加えた4社で配属前集合研修を実施しています。

人財の育成

近年は、グループ各社による教育・研修のほか、グループ全体で実施する教育・研修に注力してきました。日本軽金属(株)の研修体系にグループ各社が任意で参加する形式で、延べ約30社のグループ会社が参加しています。今後は受講対象が拡大することを踏まえ、グループ連携のさらなる強化を目指し、国内グループ総合職社員を対象とした受講必須の統一研修への体制移行を計画しています。

KPI	2023年度実績	目標
総合職の女性定期採用比率(NLM)	19.2%	20%以上
次期経営者層研修の単年度修了者	13人	10人以上
新任管理職研修の修了率	100%	100%

マテリアリティ目標、実績

計画

人財の確保

総合職定期採用については従来からの3社合同採用を継続していきます。インターンシッププログラムのさらなる充実のほか、学生の就職活動時期に応じた柔軟な採用活動を検討しています。女性や外国人材については説明会・面談機会の増加や配属先を拡大することにより、さらなる採用強化を図ります。中途採用においては、職種や勤務地等により有効な採用方法が異なることから、多様な採用ツールを活用していきます。

人財の育成

デジタル化の伸展にあわせて、リモート型研修やオンライン学習を活用したブレンド型学習など新しい手法による「効率的な学び」を追求していきます。教育カリキュラムに関しては、グローバル人財の育成を目的とした海外トレーニーの拡大と2025年度のグループ統一研修開講を計画しています。また、長らく当社グループの教育・研修の拠点となっていた蒲原研修センターの改築が決定しました。新たな施設は、グループのコミュニケーション深化に資する場として、2026年4月の利用開始を予定しています。

2023年度の取組み

人財の確保*

2024年度定期入社総合職採用について、日本軽金属(株)は39人(うち女性5人)を採用しました。外国人採用については海外現地での採用活動を実施した結果、エンジニアを中心に6人の採用となりました。中途採用では、新たな手法として社員紹介

を活用したリファラル採用の制度化を検討し、2024年度から運用を開始しています。リファラル採用は就労マッチングの向上のみならず、従業員自身が仕事のやりがいや自社の魅力を発信することで従業員エンゲージメントの向上にもつながる施策となっています。

※ 日本軽金属(株)

人財の育成

グループ教育の全体最適に向けて、人事系以外の教育全般を包括するLMS (Learning Management System) を導入しました。これにより大規模人数を対象としたeラーニングの実施や学習進捗管理が容易になり、グループ全体の教育・研修効果の向上が期待されます。2023年度のグループ従業員一人当たりの年間の教育・研修費については、前年度を大きく上回る

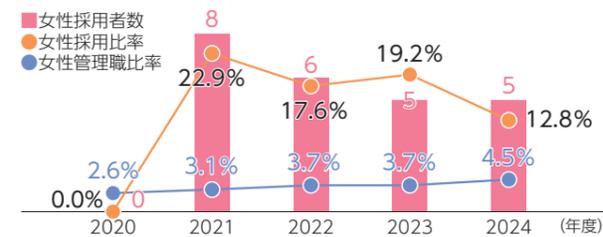
2023年度の取組みの評価と今後の対応について

人財の確保*

日本軽金属(株)の2024年度の総合職女性定期採用比率は12.8%となり、目標の20%を下回りました。女性技術職の採用難に加え、全体採用数の増加が比率減少につながる結果となりました。その一方でここ近年は一定数の女性採用数を確保しており、女性管理職比率は着実に上昇しています。外国人採用については例年を上回る6人の採用となり、今後は採用エリアの拡大を予定しています。人財の流動化が激しい中途採用においては、これまで以上に自社とマッチングした人財の採用が必要となるため、リファラル採用の手法確立を目指します。

※ 日本軽金属(株)

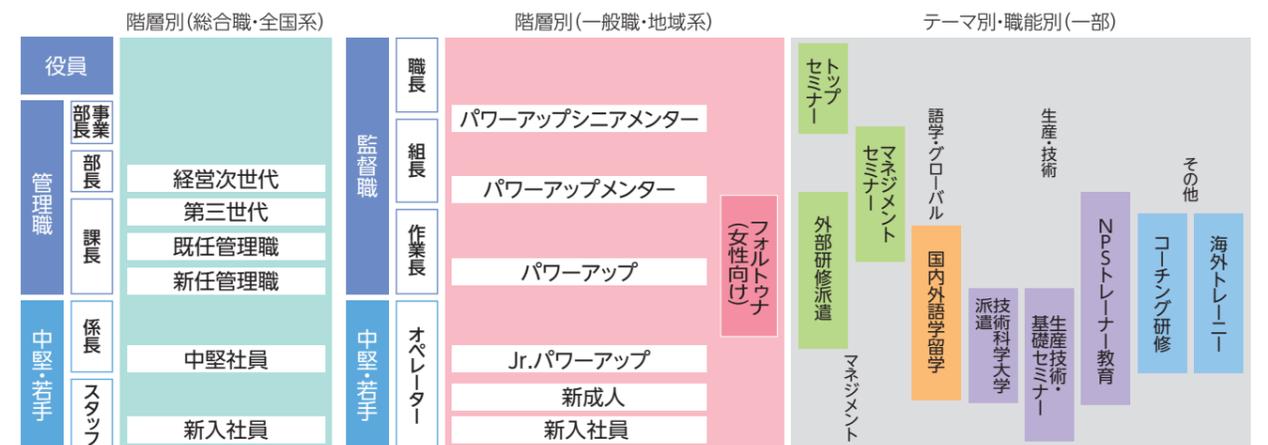
総合職の女性定期採用比率・女性管理職比率の推移*



人財の育成

グループ従業員一人当たりの年間の教育・研修費は、グループ各社における教育の充実ならびにグループ全体のガバナンス強化に基づく各種研修の開催等により、増加傾向となりました。

教育・研修体系



50.9千円となりました。また、人財育成のKPIとしている次期経営者層研修の2023年度修了者は13人、新任管理職研修修了率は100%となり、いずれも目標を達成しました。

教育・研修費の推移

単位: 千円

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
一人あたりの平均年間教育・研修費用	24.9	25.0	16.2	17.8	31.1	50.9

今後は、グループ統一研修への移行によりグループ全体の育成体制のレベルアップを図り、同時に経営方針の共有・理解、教育機会を通じた人的つながりの促進により「チーム日軽金」のさらなる強化を目指しています。

社員VOICE

「海外トレーニーとしてカナダに赴任」



日本軽金属(株)
グループ技術センター 鑄造グループ
下坂 大輔

私が駐在したカナダのKingston Metals & Materials Inc. (KM&M) は、顧客からの依頼に基づいて、さまざまな組成のアルミニウム合金の試験品製作や特性評価を行っている会社です。私は2022年7月から現地で「プレジングシートのリサイクルに関する基礎調査」という研究テーマに取り組んでいました。初めてのカナダでの生活や仕事に不安を感じていたのですが、「大輔はFamilyだから困ったことがあれば何でも言ってくれ」と声をかけていただいたことが印象的で、非常にフレンドリーな同僚に囲まれ、充実した2年間を過ごすことができました。今後もKM&Mと連携した新しいビジネスの創出を目指し、交流を続けていきたいと思えます。