

# 人財の確保、育成

## 方針

当社グループは組織の持続的成長と競争力強化を図るために、「人財育成方針」を定めています。この方針のもと、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出すことを目指し、人財育成に積極的に取り組んでいます。また、総合職採用においては「求める人財」を掲げ、採用活動を行っています。

❶「人財育成方針」「求める人財」 <https://www.nikkeikinholdings.co.jp/news/common/pdf/hd13.pdf#page=32>

## 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。事務系のほか技術系リクルーターの体制強化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。また、日本軽金属(株)では社員紹介制度(リファラル採用)を導入しており、キャリア採用の取組みを強化しています。

### 人財の育成

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・研修に注力しています。これまで日本軽金属(株)の研修体系にグループ各社が任意参加する体制となっていましたが、グループ連携のさらなる強化を目指し、2025年度より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移行しています。

### マテリアリティ目標・実績

KPI	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
次期経営者層研修の単年度修了者	13人	15人	10人以上
新任管理職研修の修了率	100%	100%	100%
キャリア採用比率(NLM)	48.7%	58.5%	50%以上

## 計画と取組み、評価と今後の対応

### 人財の確保

日本軽金属(株)の総合職定期採用について、韓国・台湾の現地大学での採用活動を強化し、2025年度は7名のグローバル人財を定期採用しました。また、インターンシッププログラムの充実や新卒採用サイトの刷新に加え、2025年度から技術系学生を対象とした奨学金制度を導入しました。

キャリア採用について、2024年度のキャリア採用比率は58.5%となり、目標を上回る結果となりました。また、2024年度は社員紹介制度を通じて6名の人財を採用しました。これは就労マッチングの向上だけでなく、従業員が自ら会社の魅力を発信することで、従業員エンゲージメント向上にも寄与しています。今後も、質の高いマッチングの実現に向け、リファラル採用の強化を継続します。

### 人財の育成

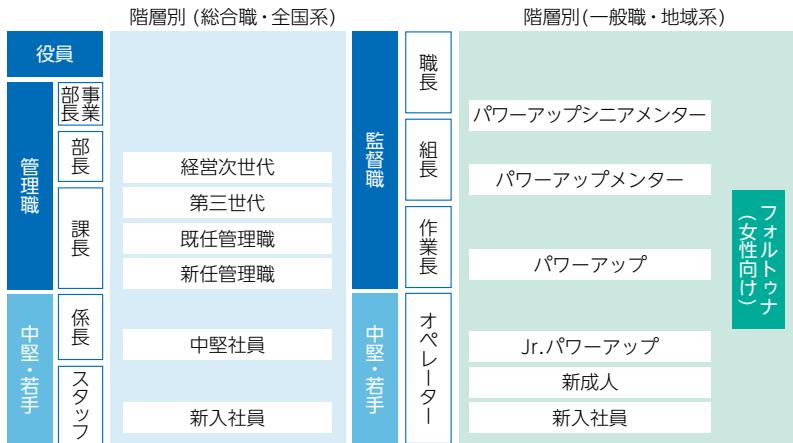
2024年度の次期経営者層研修の修了者は15名、新任管理職研修の修了率は100%となり、いずれも目標を達成しました。

なお、グループ従業員一人当たりの年間教育・研修費は35.4千円となり、前年度より減少しましたが、LMS活用は増加傾向で効率的な学びの定着が進んでいます。今後は、受講データに基づくコンテンツの定期的な見直しを実施し、LMSと対面研修を組み合わせたハイブリッドな育成体制により、個人と組織の成長をさらに強化していきます。

また、日本軽金属(株)では2025年度より社内公募制度を開始し、従業員の挑戦と成長を後押しする取組みを推進しています。今後は制度の認知度向上と透明性を確保することで、さらなる利用拡大を図ります。

教育・研修費の推移	(千円)		
	2022年度	2023年度	2024年度
一人あたりの平均年間教育・研修費用	31.1	50.9	35.4

## 教育・研修体系(テーマ別・職能別除く)



### VOICE

#### 社員紹介制度で新たな一步を踏み出しました！

前職では主に自動化ラインの組立や据付作業をしており、業務が多忙だったことに加え、家庭の事情もあり、退職しました。そんな中、高校の同窓会で日本軽金属(株)に勤いている友人が話してくれた仕事環境、福利厚生等の魅力に惹かれ、制度を活用して入社しました。入社してから1年が経ちましたが、聞いていた通り、介護サポート休暇などさまざまな休暇が取得しやすい環境で、ワークライフバランスを両立することができます。また、新しい作業や資格にも挑戦でき、プライベートも相談できる仲間と出会えたので、紹介してくれた友人にとても感謝しています。今後は、新たな目線で業務に取り組み、設備をより長く・安定して稼働させることを目標に励んでいきます。



日本軽金属(株)  
清水工場  
設備課機械整備係  
川口 紘正