

## Close-up 人材戦略

社員一人ひとりが能力を最大限に発揮して  
新たな価値を創造することができ得る  
働きがいのある会社の実現

### 人材育成方針

古河機械金属グループが事業活動を通じて社会課題を解決し企業価値の向上と持続的な成長を成し遂げるためには、様々な個性をもった人材の成長が不可欠です。そのため当社グループでは、新たな価値の創造を目指し挑戦する気概をもって自律的に行動できる多様な人材の育成に取り組んでいきます。

### 社内環境整備方針

当社グループでは、多様な人材がやりがいをもって健康を保ちながら、安全で効率的に業務を遂行できる働きやすい環境の整備に取り組んでいきます。

### 人材の育成・確保にかかる重点課題と取り組みの方向性

- **タレントマネジメントの導入**  
社員の適性を把握し、適正配置を行うことで、社員のモチベーションと業務効率の向上を図る。
- **カテゴリ別教育方針の確立**  
業種別の専門教育を推進し、能力向上を図る。
- **ジョブローテーションの活性化**  
社員のキャリア形成を促し、多様化を図るとともに、タレントマネジメントとの相乗効果を図る。
- **事業所専門職群若手社員向け研修の実施**  
現在と将来に求められる役割の理解を深め、モチベーションを高めることで定着率の向上を図る。

指標・目標		直近実績	
<b>多様な人材の採用</b>			
● 新卒採用者に占める女性の割合(当社籍企画職群)	20%	2023年度入社	13.00%
● 女性管理職比率(連結)	3%以上	2023年3月末	3.33%
● 管理社員層、企画職群の新規採用者に占める経験者採用の割合(当社籍社員)	40%以上	2022年度入社	43.75%
● 障がい者雇用率(障がい者雇用率制度の対象連結会社)	法定雇用率達成	2022年度	2.49%
<b>挑戦する気概をもって自律的に行動できる人材の育成</b>			
● 年間研修実施時間(当社籍社員)	1,500時間	2022年度	843.6時間
● 年間研修受講者数(当社籍社員)	3,600名	2022年度	2,506名
<b>社内環境整備</b>			
● 男性の育児休業取得率(当社籍社員)	80%	2022年度	72.20%
● 育児休業後の社員の復職率(当社籍社員)	100%	2022年度	87.50%
● 健康診断受診率(当社籍社員)	100%	2022年度	99.96%
● 有所見率	40歳以上 50%未滿	2021年度	61.20%
	40歳未滿 30%未滿	2021年度	45.40%
● 健康経営優良法人	ホワイト500認定取得	2023年	×

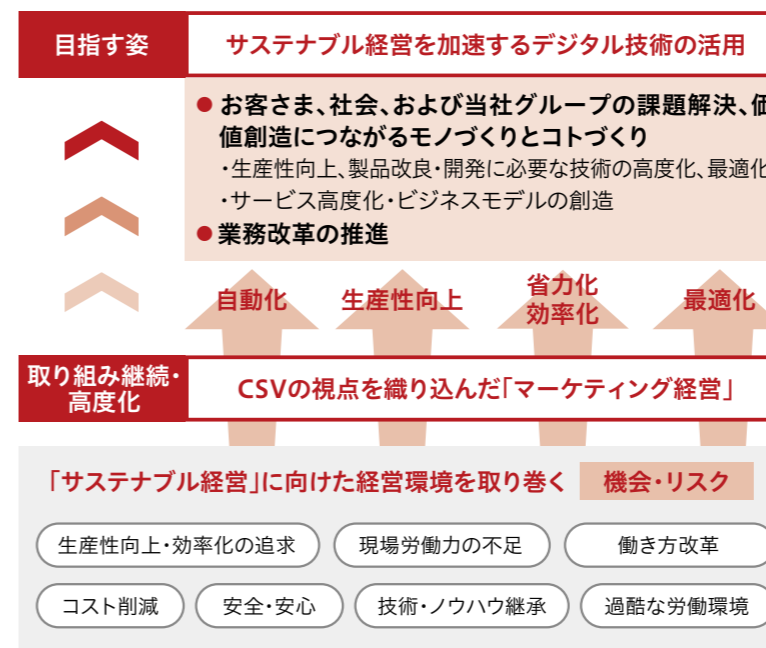


## Close-up DX戦略

当社グループの成長戦略と業務改革を加速させ、  
市場のニーズに対応し、信頼され、魅力ある  
モノづくり、コトづくりを支えるDXを推進

### DX推進体制

DX戦略をモノ・コト・業務改革の観点から検討するDX推進委員会(2023年4月設置)のもと、全社レベルでのDX戦略を策定・推進。



### DX推進の3つの柱

組織横断的なDX展開・推進



### DX推進の共通課題

DX人材の育成 IT基盤の整備

中期経営計画2025施策	目指す効果
<b>モノづくり</b> スマートファクトリーを展望したグループ横断のDX取り組み着手 3Dデータを活用した生産性向上 ・設計から生産工程までの全体最適 ・一貫通貫のモノづくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製品開発スピードアップ⇒エンジニアリングDX</li> <li>・労働生産性の向上、コスト削減</li> <li>・習熟者のノウハウ見える化・技術継承の確立</li> </ul>
<b>コトづくり</b> デジタル技術を活用したビジネスモデルの創出 付加価値のあるサービス高度化 ・機械稼働データ分析 ・技術サポート・提案	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客さまの利益創出(生産性向上、保守業務の最適化・予兆保全)と信頼関係強化</li> <li>・新たな収益源の確保</li> </ul>
<b>業務改革</b> グループ横断の業務改善・働き方改革 ・電子回付・ワークフロー拡充 ・デジタルプラットフォーム活用による業務効率化・ビジネス推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報管理・決裁の効率化、ペーパーストックレス化</li> <li>・効率的な販売促進、サービス向上、営業活動の見える化</li> </ul>
<b>DX人材育成・強化</b> ・外部研修の活用によるIT人材育成 ・DXに取り組む実務人材のDXリテラシー向上 ・臨機応変な外部からのIT人材獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員のIT・DXリテラシー向上によるデジタル技術の効果的な活用・業務運営力の強化</li> <li>・社内ICT人材の補強による課題解決力向上</li> <li>・不足するICT人材の補強による着実なDX推進</li> </ul>
<b>インフラ・セキュリティ・ガバナンス</b> ・グループ共通の情報基盤構築 ・サイバー攻撃への備え・情報セキュリティの強化 ・基幹業務インフラのクラウド化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DX推進に不可欠な情報インフラの整備</li> </ul>