

人材活用と教育



多様な人材が持つ“ものづくり”力を発揮できるよう、互いを思いやる風土づくりに努めています。

ダイバーシティの推進

UACJでは近年のグローバル展開の加速や新規分野への進出など事業フィールドを拡大していくうえで、性別や年齢、国籍、障がいの有無などを問わず、多様な人材が持つ能力をいかに発揮していくことが重要であると考えています。

そのようななか、新たに加わった米国のUACJ Automotive Whitehall Industries, Inc.に日本人従業員を派遣したり、タイ現地法人でマネージャー層を対象にしたビジネス研修を行うなど、国籍を問わず活躍する人材の育成に取り組んでいます。

また、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができるよう、各種制度を整備し、新卒採用時の女性比率や女性管理職数の増大を計画として掲げ、多くの従業員が働きやすい職場づくりに努めています。2017年度の新卒採用における女性比率は、事務系で43%、技術系で7%となり、女性管理職も2016年度末時点で前年度比13名増となっています。

技能伝承への取り組み

製品の品質を維持し、継続的に生産性を向上させていくためには、長年培ってきたものづくりの精神、技能、ノウハウを次世代へと継承していく取り組みが欠かせません。

UACJグループでは、ベテラン技能者の大量定年に備えて、2004年から名古屋製造所を中心に技能や勘、コツといったノウハウを伝承していく取り組みを実施しています。2016年度からは福井製造所でも同様の取り組みを開始し、順次、他拠点にも展開していくことを視野に入れています。さらに定年退職した従業員の再雇用を積極的に進め、熟練者の技能・技術・ノウハウの伝承に取り組んでいます。

労働安全衛生の確保

UACJグループは、各事業拠点の総括安全衛生管理者を中心とした、安全衛生管理体制を構築しています。この主管組織として、安全衛生担当役員が委員長を務め、常勤役員、製造所長、主要グループ会社社長などを委員とする「安全衛生委員会」を設置し、毎年1回、会議を開催しています。2017年1月に開催した安全衛生委員会では、2016年度の総括報告を受け、2017年度の安全衛生活動方針案について討議し、承認しました。

また、UACJの主要4製造所では、労働安全衛生マネジメントシステムを導入・運用し、「危険ゼロ職場の実現」を到達目標に掲げて活動。UACJグループとしても、階層別研修の中で安全衛生に関する教育を実施しています。こうした取り組みの結果、2016年度の労働災害発生件数は22件、休業度数率は0.66、総合度数率は0.88となりました。

仕事の喜びと楽しさを子どもに伝えるために

大島 美穂子
海外事業戦略部
海外事業業務グループ 主査 兼
法務部法務グループ



私は2016年にUACJに入社し、海外グループ会社の契約書作成やコンプライアンス体制の整備を中心に仕事をしています。仕事の性質上、時差のある海外とのやり取りも多いため、仕事のスケジュールの組み方には工夫が必要です。また、私には現在2歳の息子がおり、夫と共働きであるため、家族はもとより、上司や同僚、関係部署の方に日々支えてもらっています。「ママの仕事、大変そうだけれど、楽しそう!」息子にそう言ってもらえる日を楽しみに、業務に励む毎日です。