

人材

基本的な考え方・マネジメント体制

新日本空調グループは、マテリアリティの一つとして、「従業員エンゲージメントの向上と人権の尊重」を定め、具体的なテーマとして「健康経営、ワーク・ライフ・バランスの推進」「次世代を担う人材育成」「ダイバーシティとインクルージョン」「人権の尊重」「ステークホルダーとの対話促進」を掲げています。「多様な能力の融合による人材価値の最大化」を人材戦略として推進し、自律的かつ多彩な人材が精彩を放つエンジニア集団となることを目指しています。具体的な施策は、人事部を中心とした管理本部と各本部長から構成される人事政策委員会により検討、協議を行い実行しています。

健康経営と働きやすさの整備

健康経営宣言を社内外に行い、従業員が心身ともに健康で安全に仕事ができる環境の整備を進めています。保健師の社内常駐化と施工現場への衛生パトロール、受動喫煙防止に向けた取り組みなど、健康増進への取り組み状況が評価され、2022年度から2年連続で健康経営優良法人の認定を受けました。また、従業員のワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組みとして、テレワークや時差出勤、時間単位有給休暇制度の導入による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進、失効有給休暇の積立制度、育休の早期申請化による職場全体で育休取得の準備を支援する意識の醸成や育児の行いやすさの実現に向けた法定以上の社内制度の整備など、諸制度の拡充を図っています。

このように、多種多様な全ての従業員が個々の能力を最大限に発揮できるように生き生きと安心して働くことができる就労環境を整備していきます。

人材育成

当社グループが求める人材像

当社グループでは、「持続可能な地球環境の実現と、お客様資産の価値向上に向け、ナレッジとテクノロジーを活用するエンジニア集団を目指します。」という基本方針を共有し、主体性を持って当社グループの持続的な成長に貢献することができる人材を求めています。

研修体系

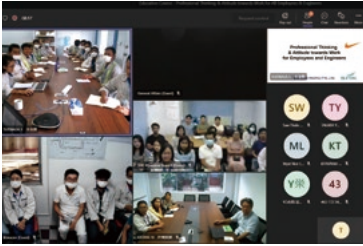
当社グループでは、一定の育成期間を設け、その後は年齢や勤続年数にとらわれず、ステージアップを目指すキャリア形成を導入しており、幅広くキャリアプランを描ける研修制度を設けています。なかでも従業員が思い描くキャリアプランに応じ、会社が多様なキャリアパスを提示することを明確にするとともに、それを実践できるように企業理念や中期経営計画をもとに、現在置かれた自らのポジションにおいてやるべきことを再認識してもらう「マインドセット研修」を階層別を実施しており、会社の理念や方針を浸透させ、継続的な成果・成長を実現する組織づくりを目指しています。また、今後新しいアイデアの創出や更なる業務効率化・生産性向上に向けたリスキリングも検討しながら、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

各種階層別 マインドセット研修一覧

	研修名称	対象
1	新入社員 マインドセット研修（春）	新入社員
2	新入社員 マインドセット研修（秋）	技術系新入社員
3	入社4年目 マインドセット研修	技術系入社4年目、中途入社技術系従業員
4	メインプレーヤー マインドセット研修	入社10年目位
5	エキスパート マインドセット研修	入社15年～20年目位
6	新任課長 マインドセット研修	新たに課長職に就いた者
7	部長 マインドセット研修	部長職

海外現地スタッフへの技術教育

アジア統括会社カンボジア支店では、定期的に現地エンジニア向けの技術講習会を行っています。当社技術力の底上げはもちろんのこと、現地技術者の育成を通じカンボジア王国へ貢献することを理念に掲げています。コロナ禍を契機に近年は講習会をネットでリアルタイム配信し、アジア統括会社全拠点で受講できる体制を整えました。国、人種、性別を超えて、当社エンジニアにSNK品質を伝承していきます。



ネットによるリアルタイム配信

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンとは、違いを認め合い、違いを活かすことで、人と組織の持続的成長の原動力を最大化することです。イノベーションを創出し社会に貢献する人材と組織を生むために、属性だけでなく、さまざまな価値観や視点を尊重し受け入れ合う、個々の強みを活かす組織を目指しています。ダイバーシティ&インクルージョンを通じて、当社グループの企業価値の最大化を図ります。

取り組み事例 1 ダイバーシティ推進員会議の開催

当社グループでは2022年7月に、社内外に向けてダイバーシティ経営推進に関するトップメッセージを発信しています。そのメッセージを受けて、各部門より選任されたダイバーシティ推進員24名によるダイバーシティ推進員会議を中心として、推進活動を展開しています。2022年度は、8月24日、12月20日にダイバーシティ推進員会議を開催し、今後の活動計画の概要説明や、女性活躍（えるぼし・くるみん）、男性育休取得の促進、障がい者雇用の活動等の状況報告や、さまざまな課題解決に向けた取り組みについて意見交換を行っています。特に注力している女性活躍の推進では、職場に存在する大小さまざまな男女差に関する改善提案を組織単位で上長に提言していく活動を通じて、個々がやりがいを感じることもできる職場を目指し、女性にとっても男性にとっても働きやすい職場づくりに向けた取り組みを進めています。

取り組み事例 2 障がい者雇用の促進

2022年8月より、株式会社エスプールプラスが展開する「わーくはびねす農園」に参画し、障がい者の方がさらに活躍できる場を広げるとともに、雇用促進に積極的に取り組んでいます。川越第2ファームにおける障がい者従業員による農園の運営は、障がいを持っていても長期的に安心して働くこと、活躍できる環境をつくることであり、多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場環境づくりを推進するものです。また、当社グループの従業員も、農作物の収穫祭を通じて障がい者やその仕事に触れ合い、障がい者雇用への理解を深めています。



写真提供：（株）エスプールプラス

人権

当社は、当社グループとしての人権に関する基本的な考え方を次のように定めています。



「人権方針」はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.snk.co.jp/csr/society/humanrights/>



あらゆる事業活動において、全てのステークホルダーの皆様の基本的な人権および個人の尊厳を尊重し、人権侵害に加担しません。万一、事業活動や商品・サービスが、人権への悪影響を及ぼしていることが判明した場合は、適切かつ速やかに対処します。また、不適切な言動によるハラスメント行為を許しません。ハラスメントとなる行為には厳正な姿勢で臨みます。