

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、人材に関する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」「ステー

クホルダーとの対話促進」を掲げています。「多才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。

健康経営と働き方推進

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組みなど、健康増進への取組み状況が評価され、2022年度から4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小学生以下の子どもを持つ従業

員に時短勤務を可能とする社内制度の整備など、諸制度の拡充を図っています。2024年度には残業時間の上限規制に対応し労働時間の状態をリアルタイムで把握できる仕組みを構築し、管理職が現場の繁忙度に合わせて人員配置を行うことで残業時間の管理を徹底しています。



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。

求める人材像

- ① 自分の役割に「主体性」や「情熱」を持って取り組み、「結果」を出す人
- ② 「専門性」を活かして創意工夫を行い、「行動」に出る人
- ③ 「俯瞰的視点」で物事を捉え、「コミュニケーション」を取る人
- ④ 「志」が高く、「公正」で「社会規範」にのっとり行動する人

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教育体系を導入しており、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。中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のと同時に、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研修を実施しています。また、今後新しいアイデアの創出やさらなる業務効率化・生産性向上に向けたリスクリテラシーも検討しながら、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

「事業領域の拡大」に寄与するリーダー人材の育成

当社では、「従業員は最も重要な財産」であり、人材育成は重要な経営課題と捉えています。人材育成とは、知識やスキルの習得だけでなく仕事に対する姿勢や考え方の伝承も含んでいます。特に中長期的に会社を支えるリーダー人材や会社に新たな価値を生み出すことができる人材を輩出することが必要と考え、さまざまな教育の機会を提供しています。

その一例として、各階層別に「マインドセット研修」を実施しており、自らの役割を理解し「組織改善」「信頼関係の構築」のスキルを学び、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実践することができる、次世代リーダーの育成に努めています。2024年度は、194名の従業員が受講しています。

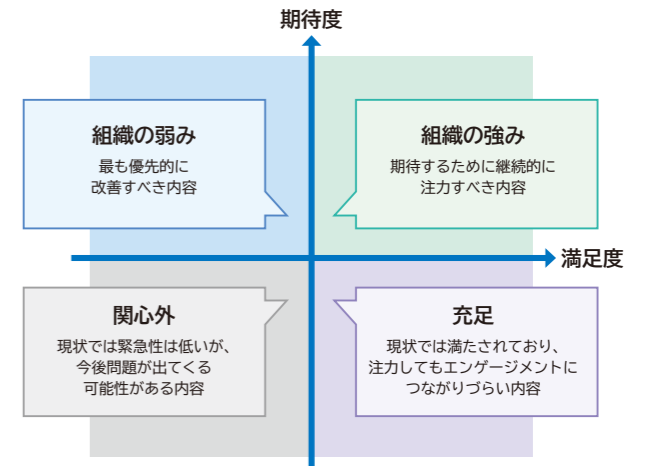
当社グループの「研修体系」WEBサイトを
ご覧ください。
[https://www.snk.co.jp/csr/society/
employee-engagement/#anchor03](https://www.snk.co.jp/csr/society/employee-engagement/#anchor03)

エンゲージメント調査の実施

SNK Vision 2030の実現と、組織としての課題への対応を目指し、組織実行力を高めることを目的に、(株)リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド」を活用したエンゲージメントサーベイを実施しています。

このサーベイでは、「期待度」と「満足度」を2つの観点から回答し、同じ質問に対する「期待度」と「満足度」を把握することで、組織のモチベーション低下を引き起こしている要因や優先して取り組むべき(限られた資源を注入していくべき)課題が明確になります。これらを可視化することで、組織と従業員の相互理解を深め、エンゲージメントの向上につなげることを目指していきます。

今後もこの取組みを継続し、対話を重ねながらより良い組織づくりと、SNK Vision 2030の実現に向けて邁進していきます。



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。

取組み事例1 ダイバーシティ推進活動

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おり、そのメッセージでは、女性活躍推進を優先課題として取り組むことを方針として定めています。全社アンケート等を実施し、その活動方針を「個々が会社生活でやりがいを感じられる職場を目指すこと」と定め、さまざまな取組みを進めています。具体的な活動として、男女混合の少人数による意見交換会を開催し、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実施し

ています。ごく少数の小さな声ではありますが、いずれは性別の垣根を越えて多くの職員のやりがいにつながるよう思いを込めて、「みんなでパタフライ」とネーミングし活動を実施しています。2025年4月までに国内の全部門で延べ14回、79名が意見交換会に参加しています。この小さな羽ばたきがやがて、組織風土の変化、ワークライフバランスの充実につながるよう継続的に活動を行っていきます。

取組み事例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。農園の運営は、障がいがあっ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、定期的と一緒に作業を行い、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。また、農作物を通じて働く喜び、感謝の気持ち、そして企業全体の一体感が育まれています。



収穫作業
写真提供：(株)エスプールプラス