



2021年11月22日

各 位

上場会社名	東京産業株式会社
代表者名	代表取締役社長 蒲原 稔
(コード番号	8070)
問合せ先責任者	執行役員企画本部長 浅田 泰生
(TEL	03 - 5656 - 0364)

人財方針策定に関するお知らせ

当社は、2021年11月22日開催の取締役会におきまして、「人財方針」の策定について決議いたしましたので、お知らせいたします。

本方針および2021年10月25日に開示済みのサステナブル行動指針のもと、当社の企業理念、中期経営計画と整合性のあるサステナビリティ経営を推進することにより、当社グループの持続的成長および企業価値の向上を図ってまいります。

記

1. 東京産業株式会社 人財方針

人財方針



東京産業グループは人が財産との認識の下、成長を続ける強固な組織を目標に掲げ、人財の「早期戦力化」、「グローバル化」、「マルチタレント化」を3つの柱とする人的投資を積極的に実行してまいります。

「ダイバーシティ」と「働き方改革」対応を人財にかかわる重要課題と定め、企業理念に基づき、従業員の多様性と人権を尊重することで、イノベーションの創出、ひいては企業価値向上を目指してまいります。また、多様な働き方を提供できる環境整備、社内DXおよび健康的な職場作りを強力に推進してまいります。

2. 「人財方針に基づく取り組みについて」

当社は、中期経営計画 T-STEPUP2023 の成長戦略コアファイブ「働き方改革への対応と人財の育成」のもと、ダイバーシティ/働き方改革に向けた取り組みと人財育成への積極的な投資によりサステナブル経営を進めております。

(1) 人財の育成

育成の重点課題として「早期戦力化」、「グローバル化」、「マルチタレント化」を掲げ、従業員のスキル向上、雇用の確保を目指しております。

早期戦力化

- ・教育・研修制度の充実
- ・ハイパーフォーマー（優秀な人材）の早期登用
- ・高度中途人材の積極登用

グローバル化

- ・語学スキル向上教育制度の充実
- ・グループにおける外国人従業員比率増
- ・若年層からの海外派遣/教育

マルチタレント化

- ・部署横断タスクフォースの組成
- ・積極的な適材適所の配置転換
- ・資格取得奨励制度の実施

(2) ダイバーシティ/働き方改革

ダイバーシティ/働き方改革を推進するため、創立80周年を迎える2027年までに達成を目指す以下の目標を設定し、各施策を実施します。

目標1：新卒採用時の女性総合職比率について平均20%以上を継続する

- ・過去4年間における新卒採用時の女性総合職比率は平均24%となっております
(施策)
- ・総合職採用時の採用活動にて、積極的に女性総合職の活躍を紹介
- ・産前産後休業・育児休業を取得しやすい職場作りの推進

目標2：グループ管理職総数のうち、女性10%、外国人10%、中途採用者25%以上の比率で管理職登用を目指す

- ・2021年10月末時点の当社グループにおける管理職総数は90名であり、多様性の状況は、女性0%、外国人6%、中途採用者18%となっております
(※割合の計算においては、複数の多様性目標に該当する管理職員がいる場合、重複してカウントしています)
(施策)
- ・2023年3月末の中間目標として女性管理職3%、外国人8%、中途採用者20%の管理職登用を目指します

目標3：有給休暇取得率を70%以上とする

- ・2021年9月末時点の年度付与日数に対する取得率は36%となっております
(施策)
- ・目標取得率の社内周知の徹底
- ・管理職が率先して有給休暇を取得するなど「リフレッシュできる文化」の醸成

目標4：安心して活躍できる職場環境を作る

- (施策)
- ・多様な働き方に向けた制度導入（複線型人事制度/フレックス勤務/通年クールビズ等）
- ・全体的な所定時間外労働の改善
- ・育児、看護、介護休業等諸制度の構築と休暇取得しやすい両立支援環境の整備
- ・社内DXを推進し、リモート勤務が可能な体制の早期整備