



従業員とのかかわり

クリモトでは、「人は企業にとって最も重要な財産である。」という視点に立って、従業員一人ひとりを活かす経営を実践するため、個々の適性や能力等の多様性に応じた施策を実施していきます。

人事の重点施策

クリモトグループの事業活動の指針となる、新ビジョンNEXT100、新中期経営基本戦略を実践し、次の100年において持続的成長を実現していくためには、事業活動を支える最も大切な経営資源である“人”を大切に、戦略的に活躍の場を提供していくことが必要となります。

私達はクリモトグループに勤める従業員に対し、新中期経営基本戦略の実現のため、次の取り組みを行っています。

I. 経営戦略に適合する“人”の確保

経営戦略、事業戦略の実現のため、必要なタイミングに、必要とされるスキル・経験を有した人材の積極的な確保に努めます。

II. 組織風土を改革する“人”の活性化

働きがい、やりがいを感じ、能力を最大限に発揮できるための人事諸施策を実践することにより、人と組織の活性化をはかり、「改革・挑戦・創造」を重視した活気に満ち溢れた組織風土の醸成に努めます。

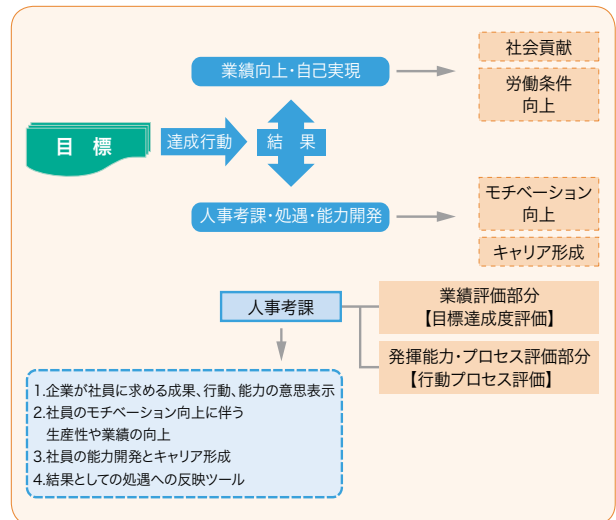
III. 意識改革・行動改革を実践する“人”の育成

個々の自律を促し、自己の成長を介して、組織貢献に寄与できる人材の育成を行います。

公正・透明な人事制度の運営によって、人材の活躍の場を提供していきます。

クリモトでは、「改革・挑戦・創造」を重視した活気ある組織風土づくりと社員の意識・行動改革の実現を目指し、さまざまな人事制度や施策を導入しています。社員一人ひとりが誇りと働きがいを感じ、仕事を通じて自己実現を達成できるよう公正・透明な人事制度の運営に取り組んでいきます。

人事制度全体図



人権尊重への取り組み

●人権尊重についての基本的な考え方

クリモトは「企業行動基準」の中で「人権・人格を尊重した企業活動」を掲げています。この内容としては、従業員の人権・人格を尊重した企業活動を推進し、性別・年齢・国籍・民族・信条・宗教・社会的身分・身体障がいの有無などを理由として不当に差別することはしないというものです。また、従業員一人ひとりが同和・人権問題について正しく理解し、差別の本質を認識するよう人権啓発活動を推進しています。さらに、クリモトは「大阪市企業人権推進協議会」「大阪同和・人権問題企業連絡会」にも加盟し、社内外においても人権・啓発活動を推進しています。

●同和・人権研修

クリモトが「同和・人権問題に取り組むようになった経緯」をテーマとして、2008年度新任基幹職の研修会が7月に開催されました。また、さまざまな人権問題の中で関心を集めている「障がい者問題」について、外部講師として株式会社かんでんエルハートの戸田靖彦氏をお迎えし、「企業と障がい者問題を考える」と題したご講演をいただきました。これらの研修会を通じて、同和問題やさまざまな人権問題の現実を知り、社員自身の問題性や課題に気付くきっかけができました。

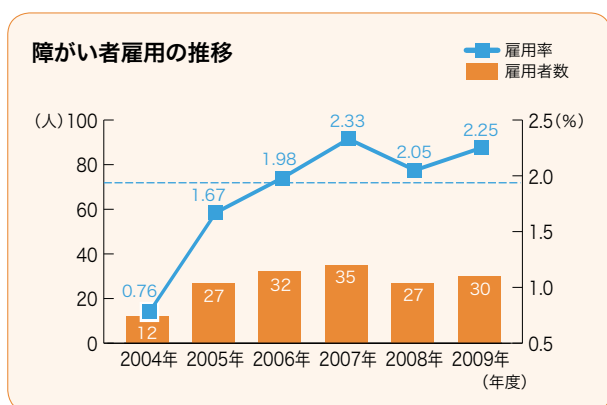


働きやすい職場環境づくりを推進します。

●障がい者雇用を促進していきます。

クリモトでは、2006年から達成している法定雇用率（1.8%）を本年も上回る結果になりました。

今後も引き続き、職場の開拓や受け入れ体制の充実を図り、障がいを持つ人にとって、働きやすい職場環境づくりを目指して、さまざまな取り組みをしていきたいと考えています。



※毎年6月1日現在（障がい者雇用状況報告書より）

●高齢者の雇用を促進していきます。

クリモトでは、2006年4月より、原則希望者全員を再雇用するという「再雇用制度」を実施し、年金の定額部分が受給できる年齢まで更新することが可能となっています。勤務形態としては、フルタイム勤務コース、DE勤務コース、年間変則勤務コース、ゆとり勤務コース等働き方に応じて各種の形態があります。2006年の同制度導入後、年々再雇用率が向上してきており、2008年度には定年退職者の約74%の人が同制度を利用して、定年後も各職場にて活躍しています。

	定年退職者数	雇用者数	退職者	再雇用率
2006年	45	26	19	57.7%
2007年	60	43	17	71.7%
2008年	82	61	21	74.4%

※60歳以降の雇用が法定義務化された後の再雇用者推移

●女性の活躍を支援推進していきます。

クリモトでは、性別により採用を含めた雇用や処遇を区別することなく、職域拡大を図り、能力を発揮しやすい職場環境を実現することが大切であると考えています。このような思想に基づき、従来より10年以上継続的に女性技術職の採用を続けているほか、2004年度に最初の女性基幹職（管理職）を登用しました。今後も、女性の活躍とキャリア形成を促進すべく、環境の整備を実施していきたいと考えています。

●仕事と家庭の両立を支援推進していきます。

クリモトでは、従業員が退職することなく、男女を問わず仕事と子育てを両立させながら、いきいきと働きつづけることができるように、育児・介護休業、育児勤務制度などを整備・拡充してきました。さらに2008年度から取り組むべき課題として、ワークライフバランスの観点を中心にして「次世代育成支援対策推進法」に基づいた一般事業主行動計画を策定しました。この計画を推進するために、労使からなる「労使専門部会」を設置し、従業員に対するさらなる支援制度の整備に取り組んでいます。

※※支援制度として以下の制度を実施しています。※※

■育児休業中や看護休暇時に積立休暇の使用を認めています。

育児休業中の収入の不安を解消するために、有給である積立休暇の使用を認めています。

※積立休暇とは、取得しきれなかった有給休暇を年間10日を限度に最大55日まで積立可能とするもので、有給休暇と同じ扱いの休暇です。上記のほかにも、介護、病欠、ボランティア、子の看護休暇の際にも充当可能です。

■配偶者の出産時における特別休暇の拡充をしました。

配偶者の出産時における特別休暇が2日であったものを、2008年より3日間取得できるように改定しました。

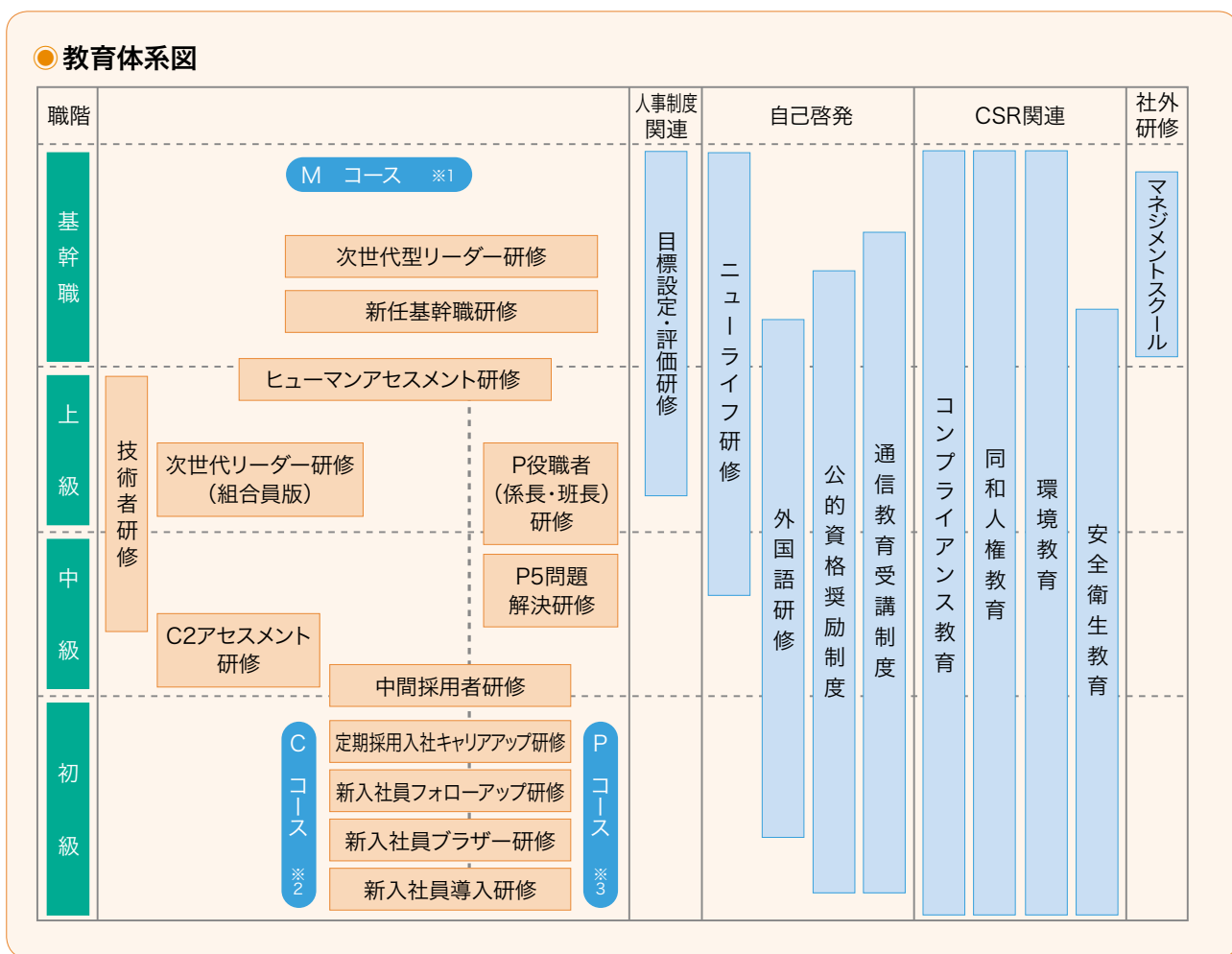


従業員とのかかわり

自己実現に向け社員の能力開発をサポートします。

当社が求めていく基本人材像は「常に問題意識を持ちながら、自ら前向きに主体的に行動することによって職場の課題を解決していく人材」です。その上で、Mコース、Cコース、Pコースの各職能に因んだ役割を遂行し、組織貢献につなげるべ

く下記のような教育体系を敷いて運用しています。そして、それぞれの職能や階層レベルによってキャリアアップをはかり、自らの自己実現へと近づいていけるように、社員の能力開発をサポートしていきます。



※1:Mコース(基幹職) ※2:Cコース(クリエイティブコース) ※3:Pコース(プロフェッショナルコース)

●新任基幹職研修

この研修でのねらいは変化・変革の時代の中で、リーダーとして改めて企業のミッションを認識し、組織運営を担っていくポイントを学んでいきます。コンプライアンスをはじめとした企業の社会的責任について、組織責任者としての目線で心構えや対応のあり方についての理解をはかります。また、成果偏重ではなく人間的側面も存分に踏まえて組織目標を達成するため、コーチングアプローチで信頼関係の

上に相互交流をはかり、「仕事」と「人」の両側面を満たすことで、組織メンバーとともにリーダー自身も人としての成長実感を持っていただきます。

