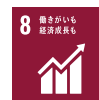


人財を大切にしています



人財育成基本方針

カワイグループでは、「従業員一人ひとりが能力を発揮することがカワイグループとしての成長につながる」という考えのもと、人財こそが最大の資産と捉え、人財育成を時代の変化に対応できる企業となるための重要な戦略課題と位置づけています。従業員一人ひとりが能力を発揮できる仕組みや環境を整備し、企業としての持続的な成長を図ってまいります。

人財育成体系

基本方針のもと、従業員が自らのキャリアを創り自主的に成長していく姿勢を醸成するべく人財育成を行っています。

	階層別研修	職種別研修（各部門主導）	自己啓発支援	共通
経営層	新任取締役研修			
管理層	新任執行役員研修 次世代経営幹部候補者選抜育成 新任管理者研修			ダイバーシティ研修 女性のキャリアアップ研修
監督層	管理者候補研修 新任監督者研修	・営業部門（マーケティング等） ・生産部門（品質・多能工化等） ・音教／体育 ・スタッフ部門 ・技術／開発	通信教育 eラーニング	コンプライアンス研修
一般層	若手育成強化 6年次研修 3年次研修 フォローアップ研修 新入社員研修 キャリア形成支援	調律（研究科・高等科・MPA） 技能継承（アソビの核となる後継者育成）		マイライフプラン研修

階層別研修

各階層において求められる基礎知識の習得と役割認識を深めるため、一般層から経営層に至るまで階層別研修を行っています。特に若手従業員の育成に力を入れており、6年次までの年次別研修を行うと共に、キャリア形成支援としてジョブローテーションを実施して職域拡大を図り、企業力の強化に繋げています。

職種別研修

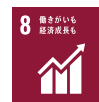
各部門主導で職種別研修を実施し、職種に応じて従業員の専門性を深め、スキルアップするための教育を定期的に行っています。

その他

自己啓発支援のため、通信教育に加え、eラーニングを導入しています。また、各階層に共通するものとして、多様性確保のためのダイバーシティ研修や女性のキャリアアップ研修等を実施し、企業全体として時代の変化に対応できる力を養うための教育を行っています。

ダイバーシティ

多様な人財が活躍できる 職場環境の整備を進めています



ダイバーシティ基本方針

カワイグループでは、女性、外国人、様々な職歴を持つ中途採用者など、人財の多様性を確保することが企業価値の向上につながると考えております。多様な人財の採用・中核人財への登用を積極的に行い、それぞれの特性や能力が最大限発揮されるような職場環境の整備を行うことで、新たな価値を生み出す組織風土を醸成します。

ダイバーシティ推進の年度別実績と目標

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2025 年 3月末 (目標)
女性管理職比率 (%)	1.6	2.4	2.1	3.3	6.7	12.5
女性監督職比率 (%)	9.6	10.9	11.7	12.9	14.2	20.0
外国人従業員数 (名)	6	7	8	9	12	
入社	0	1	1	1	3	15
在籍	6	6	7	8	9	
中途採用者数 (名)	30	39	42	46	55	
入社	1	9	3	4	9	50
在籍	29	30	39	42	46	

※上記目標は(株)河合楽器製作所単体のものであり、グループ会社を除く

女性活躍推進

カワイグループでは、2019 年より女性活躍推進プロジェクト『Love it!』を立ち上げ、誰もが働きやすい職場づくりを目指してワークライフバランスを実現するために活動をしています。

育児・介護と仕事の両立支援研修やイクボス研修の実施、男性の育児休業取得促進やワークライフバランスガイドブック刊行、ライフサポート休暇の新設。また、部門を横断したサポーターチームによる女性活躍推進に関する提言活動や

女性管理職による座談会や研修の実施、女性活躍に関するニュースレターの定期的発行など様々な取り組みを行っています。

このような活動が認められ、2021 年 1 月には「えるぼし認定 (二つ星)」を取得しています。

※えるぼし認定：女性活躍推進法に基づき女性従業員の活躍推進に関しての取り組み状況に応じた厚生労働大臣からの認定制度のこと



女性管理者研修の様子



グローバル人財の育成と中途採用の強化

国内拠点におけるグローバル人財の採用、育成、登用を強化しております。日本を除く世界各地に 13 か所の海外拠点があり、現地採用スタッフも活躍しています。今後は、海外駐在者候補となる人財を育成するため、若手社員を中心に海外拠点への短期研修を実施し、グループ全体で基盤整備を行ってまいります。

また、近年より中途採用を積極的に実施しており、2018 年度から 2022 年度までの 5 年間で中途採用者の合計が 25 名増加しました。監督層などの中核人財としての採用も行っており、専門的なスキルを持った即戦力のある人財が活躍しています。

障がい者雇用

カワイグループは、近隣の特別支援学校のご協力のもと、実習による業務の適性を考慮した障がい者雇用を継続しています。2015 年度から 8 年連続で法定雇用率をクリアしており、2022 年度の雇用率も 2.51%と、法定雇用率の 2.30%を上回っています。今後も企業として地域とのつながりを重視しながら、社会的責任を果たしてまいります。

仕事と生活の両立を支援しています



ワークライフバランスの推進

カワイグループでは、経営の理念の中で掲げている「社員を大切にし、明るい企業をめざします」に基づき、多様な働き方をサポートする各種制度を整備し、社員が働きやすい環境づくりを進めています。

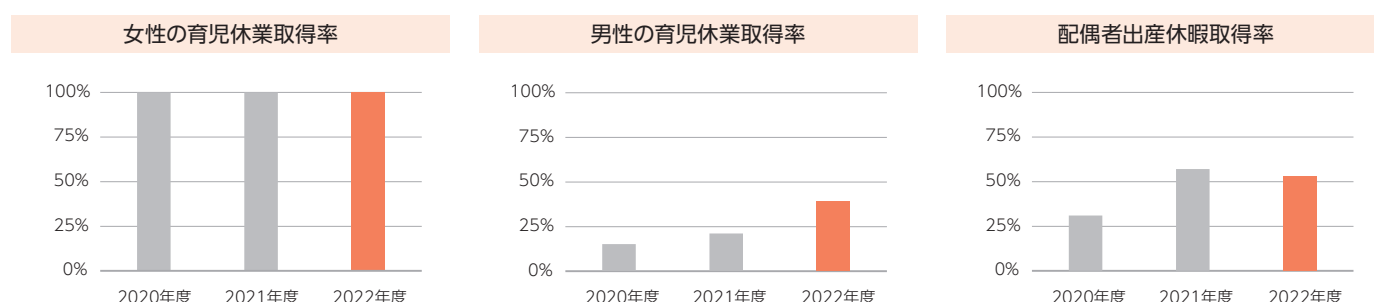
また、女性活躍推進プロジェクト「Love it!」による、仕事と生活の両立を支援する制度をライフイベント別に分かりやすく説明したワークライフバランスガイドブックの発行など、制度の拡充や周知、利用促進にも努めています。



仕事と生活の両立支援制度		
制度	内容	
特別休暇	メモリアル休暇	1年に1日、誕生日に取得できる
	ライフサポート休暇	従業員とその家族のライフイベントのために年間2日取得できる
	リフレッシュ休暇	勤続5年ごとに連続5日間取得できる
	裁判員休暇	裁判員または裁判員候補者として裁判所に出頭するために取得できる
介護サポート	介護休業	家族の介護のため最長1年間取得できる
	介護短時間勤務	家族の介護のため最長3年間、1日の労働時間を短縮して勤務できる
	時間外勤務の免除制度 / 制限措置	時間外勤務の免除 / 月24時間、年間150時間を超える時間外勤務の免除措置を受けることができる
	深夜業の制限措置	午後10時から午前5時までの業務の免除措置を受けることができる
妊娠 / 出産 / 育児サポート	介護休暇	家族の介護のため1年に5日間取得できる
	母性健康管理のための休暇等	通勤の緩和、時差出勤・勤務時間の短縮、就業時間内の通院、休憩時間の延長、作業内容の軽減、勤務時間の短縮などの制度を利用できる
	産前産後休暇	産前42日前から、産後56日まで取得できる
	配偶者出産休暇	配偶者の妊娠の申出から出産後1週間のうちに、最大2日間取得できる
	出生時育児休業	子どもの出生後8週間のうちに、最大4週間取得できる
	育児休業	子どもが満2歳になるまで、育児のために利用できる
	育児短時間勤務	育児のために労働時間を短縮して勤務することができる
	時間外勤務の免除制度 / 制限措置	時間外勤務の免除 / 月24時間、年間150時間を超える時間外勤務の免除措置を受けることができる
	深夜業の制限措置	午後10時から午前5時までの業務の免除措置を受けることができる
	子の看護休暇	子どもの負傷や疾病の世話、予防注射や健康診断のために取得できる
	育児時間	休憩時間の他に1日に2回、育児のための時間をとることができる

育児休業取得推進

働きながらの子育てをサポートする制度として、1992年から育児休業制度を導入しています。2022年度の女性の取得率は2018年から100%を継続しています。男性の取得率については39%と昨年度の21%から大きく向上、配偶者出産休暇の取得率については昨年度の57%とほぼ同水準の53%となっています。これからも、取得率向上と働きやすい職場環境の整備に努めてまいります。



健康経営

従業員と家族の健康づくりを推進しています



健康経営宣言

カワイグループでは、従業員の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に「健康経営」を推進していくため、「健康経営宣言」を制定しました。

カワイグループは、カワイで働くすべての人とその家族の心身の健康こそが、経営の理念で定める「創造性豊かな好感度企業を目指す」ための礎であり、当グループおよび社会にとっての大切な財産であると考えます。

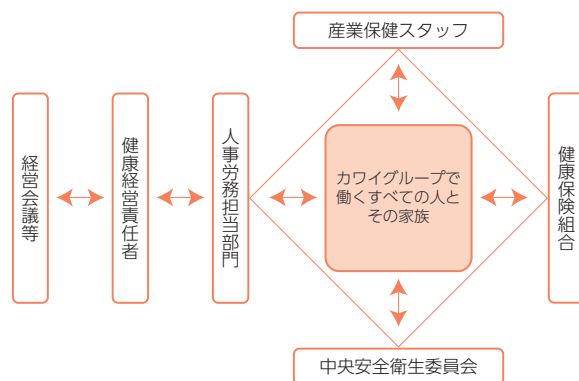
そのために、従業員一人ひとりが「音楽文化の担い手」として、持てる能力を最大限に発揮するとともに、働きがいを創造し、創業以来継続してきた音楽文化への貢献を継続・推進できるよう、会社、健康保険組合が一体となり、従業員およびその家族の健康維持・増進のための活動を積極的に支援してまいります。

そして、従業員が能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍することで、事業活動を通じて、幅広く人々の生活文化・音楽文化に貢献していくことを宣言します。

健康経営推進体制

健康経営宣言のもと、人事労務部門の担当役員が「健康経営責任者」となり、健康経営を牽引するとともに、人事労務担当部門が中心となり、各事業所長・労働組合の代表者をメンバーとした中央安全衛生委員会をはじめ、産業保健スタッフ、健康保険組合とも連携し、従業員およびその家族の健康づくりを推進してまいります。

また、従業員の健康管理の実施状況について、定期的に経営会議等に報告し、全社一丸となり従業員の健康づくりを促進してまいります。



健康経営と労働安全の取り組み

従業員自身の健康増進や運動習慣の定着・向上、そして労災発生リスクの低減等のために当社体育事業部による転倒リスク改善プログラムを実施しています。2022年度は竜洋工場にて身体機能測定会を実施いたしました。

今後も継続して各工場での測定会を実施し、身体機能についての認識を高めるとともに労働安全に努めてまいります。

また、健康経営の推進による企業の持続的成長を果たしていくために、従業員の心身の健康をより一層増進していくことが重要であると考えています。各種指標の設定、施策の実施、評価・検証のPDCAを回し、指標を経年で把握・分析することで、従業員の健康課題の解決および健康保持・増進に取り組んでいます。

健康経営に関する各種指標の詳細については、当社 Web サイトで公開しています。



竜洋工場での身体機能測定会の様子

▶ 健康経営の推進

https://www.kawai.co.jp/csr/health_mgmt/



健康経営優良法人認定

当社は経済産業省と日本健康会議が共同で選出する「健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門)」に 2020 年から連続して認定されています。

健康経営優良法人制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

