

人財開発基本方針

目次

はじめに	1
1. グループ行動指針と人財開発	2
2. 当社における人財開発の目指す姿	2
3. 職種と資格制度	3
3.1. 職種を基軸とした人財育成	3
3.2. 職種	3
3.3. 資格階層	4
3.4. 高度な能力発揮に基づく役割	5
終わりに	6

はじめに

千代田化工建設グループ（以下「当社グループ」という）の最大の財産は「人財」です。人財開発基本方針は、当社グループのパーパス「社会の“かなえたい”を共創（エンジニアリング）する」の実現に向けた、千代田化工建設（以下「当社」という）の人財および組織に関する基本方針です。当社が必要とする人財像や、その育成に関する基本的な考え方を定めます。

この人財開発基本方針は、全ての人事制度・施策の基盤であると同時に、全ての社員が自身のキャリアを自律的に築き始め、発展させていくための指針です。会社の中長期的な発展を支えるとともに、社員一人ひとりが年齢やキャリアステージを問わず、誇りと情熱を持って成長し続けることを後押しします。

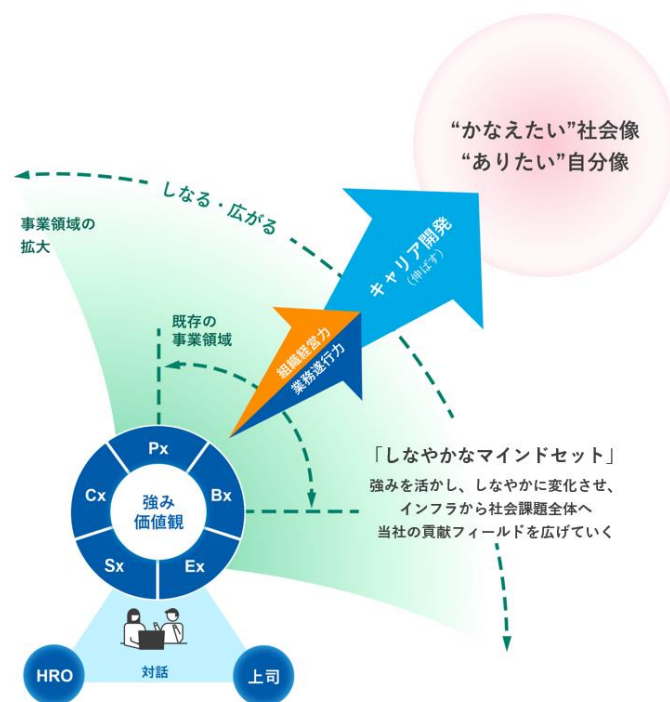
1. グループ行動指針と人財開発

当社グループ行動指針は、人財開発の基点である。経験と教育を掛け合わせながら、行動指針で定める「企業文化を変革し続けるための仕事への向き合い方」を体現・実践していくことは、人財開発の核となる。

1. 自分が当事者であるとの自覚を持って考え・行動する
2. 「責任の連鎖」を知る
3. 経済的な付加価値のある仕事・社会価値を追求する
4. 「価値の毀損」から当社を守るリスクマネジメントの意味を理解する
5. 人財の価値の所在を知る

2. 当社における人財開発の目指す姿

人財開発の基盤は、専門領域における業務遂行力と組織経営力の伸長である。当社の強みである業務遂行力の全社員の底上げ・高度化を図るとともに、中長期の組織維持・発展を見据えた組織経営力を持つ人財を持続的に輩出する。そして、事業環境や社会の要請が大きく変化する中でもマインドをしなやかに変容させながら、多様化・複雑化する社会課題の解決に貢献していく。



① 基本姿勢（業務遂行力・組織経営力を発揮するための土台）

- ・ プロとしての自覚と研鑽
- ・ 相互理解と謙虚さ
- ・ 主体性とチャレンジ精神

② 業務遂行力（個の価値創出力）

- ・ 課題設定・完遂力
- ・ 顧客志向・俯瞰力
- ・ 変化対応力
- ・ 組織貢献力
- ・ デジタルを活用した価値創出力
- ・ 専門能力

③ 組織経営力（集団としての価値創出を引き出す力）

- ・ 組織を結束させる力
- ・ 多様性を受け入れ、活かす力
- ・ 人財・組織を成長・発展させる力

3. 職種と資格制度

3.1. 職種を基軸とした人財育成

- ・ 全社員はいずれかの職種に分類され、職種をキャリア形成の軸とする。社員一人ひとりが専門性を磨き続けるために、職種に応じた人財開発を行う。
- ・ 最高人事責任者（CHRO：Chief Human Resources Officer）のもと、人財育成責任者（HRO：Human Resources Officer）を職種ごとに任命する。HRO は各本部・上長と連携して社員の業務遂行力や組織経営力育成を支援する。

3.2. 職種

次の5つ（①～⑤）の職種に分類する（総合職：4 職種、専任職：1 職種）。

【総合職】

- ① エンジニアリング・プロフェッショナル職（Ex 職）：
工学的知識と高度な専門性を武器に、技術を社会価値へ昇華させるプロフェッショナル
- ② プロジェクト・マネジメント職（Px 職）：
複雑な環境下で多様な関係者を導き、プロジェクトの計画・受注から完遂へと導くマネジメントのプロフェッショナル
- ③ ビジネス・インキュベーション職（Bx 職）：
顧客の本質的課題や市場動向を読み解き、自社の強みと外部資源を結合して事業共創や変革を担うプロフェッショナル
- ④ コーポレート・プロフェッショナル職（Cx 職）：
経営的視点と高度な専門性を備え、企業価値を最大化するプロフェッショナル

【専任職】

- ⑤ 専任職（Sx 職）：
業務遂行力と担当領域における確かな専門性を強みに、業務品質の向上や改善、知見や技能を継承しつつ、組織の持続的成長に貢献する実務のプロフェッショナル

3.3. 資格階層

【総合職】

総合職は、管理職又はその候補として、専門性に基づく業務遂行や組織経営を担う社員をいう。資格階層を以下の3階層に区分し、階層ごとに求められる役割・能力を定める。

<Development（D）層>

- ・ D層は、育成期間として位置づけられ、担当業務を着実に遂行する中で専門性を磨いていくことが求められる。
- ・ 専門性に奥行きを持たせ、質の高い業務遂行力を身に付けることが期待される。

<Contribution (C) 層 >

- ・ D 層のうち、一定以上の業務遂行力を発揮する社員は、C 層に昇格する。
- ・ C 層は、各職種のプロとして事業の最前線に立ち、経営戦略の実現に貢献することが求められる。広い視野と高い収益感度を持ち、業務遂行力を磨きあげることが必要とされ、それと同時に組織経営力の養成も期待される。

<Leadership (L) 層 >

- ・ C 層のうち、更に高度な業務遂行力及び一定以上の組織経営力の発揮が認められた社員は、L 層に昇格する。L 層は、各職種のプロとして自ら課題を解決に導くとともに、C 層や D 層を支援し、経営戦略の実現に貢献することが求められる。専門領域に関する深い知見や豊富な経験が必要とされる。
- ・ また、C 層のうち、組織経営力の水準に関わらず、業界でもトップクラスの卓越した業務遂行力を有する社員も、L 層へ昇格する。高水準のスキル・知見を各プロジェクトや特定機能で発揮することが必要とされる。

【専任職】

専任職は、専門性に基づく業務遂行、担当業務の承継を担う社員をいう。管理職に任命されない。なお、資格階層は設けない。専門性に奥行きを持たせ、質の高い業務遂行力を身に付けることが期待される。

3.4. 高度な能力発揮に基づく役割

業務遂行力や組織経営力を高次元で発揮する社員は、理事・執行役員・フェローといった高度な役割を担い、貢献の幅の広がり期待される。

なお、理事・執行役員・フェローといった役割に限らず、キャリアステージが変化した後も、引き続き会社の中長期的な発展を支え、自身の経験・能力を発揮することが期待される。

【理事】

将来の経営候補として十分な組織経営力を有し、恒常組織を率いて当社グループの経営目標達成に貢献すること、或いは、当社の影響が大きい特命タスクや有期組織（プロジェクト等）の長として、全社重要課題の解決を担うことが期待され、その能力を十二分に有する社員をいう。

【執行役員】

最高水準の組織経営力を有し、中長期の企業価値向上に責任を負うことが期待され、その能力を十二分に有する社員をいう。

【フェロー】

卓越した技術力・専門性を有し、事業戦略上の重点事業分野において、経営レベルでの難易度の高いミッションに対しての提言や、新たなビジネス領域の開拓、経営のパートナーとして技術戦略の策定等に貢献できる社員をいう。

終わりに

役割や職責の大小によらず、全ての社員が当社グループの競争力を支える重要な存在です。それぞれの持ち場で実力を発揮し、切磋琢磨することで、個人と会社の双方が持続的に成長していきます。

（附則）

初版	2020 年 3 月 25 日
改定	2020 年 4 月 8 日
改定	2026 年 8 月 1 日