

3つの際立ち

人材

ダイバーシティマネジメント

詳しくはWebへ

従業員一人ひとりの持ち味を活かす組織風土づくり

ダイバーシティマネジメント方針の制定

積水化学グループは、「多様性」を性別、年齢、国籍等の外見で分かるちがいで捉えるだけでなく、経歴、価値観、性格なども

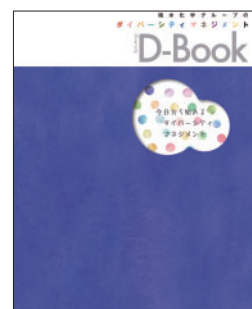
含めたちがいにも着目し、従業員一人ひとりのちがいを理解し、認め、強みとして活かしていきます。

ダイバーシティマネジメント方針

「100年経っても存在感のある企業グループ」の実現のためには多様性が不可欠である、との認識に立ち、従業員一人ひとりの「仕事・生活両面における志向」や「持ち味」が異なることを理解し、認め、積極的に活かす。その組織風土創りに向け、雇用や活躍機会の提供、成長を支援するさまざまな環境整備を、従業員との対話を通じて図り続ける。

オリジナル冊子「D-Book」の作成

オリジナル冊子「D-Book」を作成し、国内グループ全従業員に配布しました。「D-Book」は、積水化学グループのダイバーシティ経営に関する高下社長のメッセージ、先行事例、Q&Aなどを掲載しています。



組織単位のダイバーシティ実践活動 ダイバーシティマネジメント推進責任者・担当者サポートプログラム

ダイバーシティ経営を実現する組織風土づくりとして、国内140組織によるボトムアップ型活動を開始しました。この取り組みは、事業部やグループ会社の組織ごとにダイバーシティマネジメント推進責任者・担当者を選任し、各組織それぞれにあった独自の活動を通して、より良い組織風土づくりを目指していきます。

活動組織数

2016年度

61社
140組織



より良い組織づくりに向けたグループディスカッション

メンバー一人ひとりの「志向・持ち味」を活かす ダイバーシティマネジメント実践研修

ダイバーシティ経営の実現に向けては、キーパーソンである上司層が、メンバー一人ひとりの「仕事・生活両面における志向」や「持ち味」が異なることを理解し、認め、積極的に活かすことが重要であるため、国内グループ会社のライン部課長を対象にした「ダイバーシティマネジメント実践研修」を実施しています。この研修では、リーダーのあり方やコミュニケーション、新たな可能性を見出すマネジメントスタイルなどを学び、実際の職場で実践しています。

ダイバーシティマネジメント 実践研修受講者数

2016年度

1,168人



ダイバーシティマネジメント実践研修の受講風景

3つの際立ち

人材

ダイバーシティマネジメント

詳しくはWebへ

多様な人材の活躍：障がい者、年齢

障がい者雇用推進に向けた取り組み

資料編 P23

ダイバーシティ経営として真に一人ひとりが持ち味を発揮して活躍できるように、障がい者雇用についてもグループ全体で取り組んでいます。

2016年度は新たな取り組みとして、グループ合同で障がい者雇用研鑽会を実施しました。ケーススタディなどを通して障がい者雇用に関する知識の理解、雇用計画立案などを行いました。

積水化学単体の障がい者雇用率

2016年度

2.29%

障がい者雇用研鑽会参加グループ会社数

2016年度

21社

TOPICS
2016

甲府積水産業が「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞



グループ会社の甲府積水産業(株)では、重度障がい者8名を含む16名の障がい者を雇用しています。各自の特性を活かした部門配置や作業マニュアルに写真を多く取り入れ、表示を見やすくし、誰もが間違いなく仕事ができる仕組みを構築しています。この取り組みの効果は障がい者に限らず一般従業員にも波及し、生産性向上やクレーム削減などの業務改善を達成しました。これらの取り組みが評価され、「新・ダイバーシティ経営企業100選」の経済産業大臣表彰を受けました。



作業マニュアルに写真や色や図を効果的に用いて、誰もが分かるように工夫

従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成支援

資料編 P24

ダイバーシティマネジメントを実現していくためには、従業員一人ひとりの側にも、自分自身の持ち味を積極的に発揮し、学び自ら成長していくことが求められます。その支援施策として「自分自身の志向や持ち味と向き合い、今後のキャリアを自分で考える機会」である年代別キャリアプラン研修(若手、30、40、50歳)を実施しています。2016年度からは国内グループ全体を対象を拡大し、一層の浸透を図っています。

年代別キャリアプラン研修受講者数

2015年度

330人

>>>

2016年度

1,164人

シニアの活躍

資料編 P24

60歳以降の働き方として、定年を迎え引き続き就業を希望する従業員が65歳まで生きいきと働くための支援として、定年後の再雇用制度を導入しています。積水化学グループの持続的成長のためには、年代間の区別なく、60歳以上の年代層の方にこれまで以上に「大きな戦力」として活躍していただくことが重要であると考えています。

そのため、積水化学では、65歳までを見据えた「覚悟と働きがい」を醸成する「キャリアプラン57歳研修」と、59歳時点で、社外カウンセラーと60歳以降のキャリアについての面談に取り組み、再雇用への円滑な移行と活躍につなげています。

キャリアプラン57歳研修受講者数

2016年度

64人

多様な人材の活躍：国籍、職歴

海外で活躍できる機会と場を提供

海外で業務経験を積むことができる「グローバルトレーニー制度」を設けています。これは営業、経理、開発等の職種で一定の業務実績を上げている希望者が、実際に海外関係会社に赴任する制度です。2016年度は、この制度を利用し、7人が新たに海外赴任しました。今後も、世界各国のより多くの従業員が海外業務経験を積めるよう、制度の拡充に努めていきます。

●グローバルトレーニー制度利用者数

2016年度

7人

海外で即戦力となる人材の育成（グローバル人材）

▶資料編 P23

グローバル人材を育成する「グローバル社員制度」を設けており、国内グループ従業員約1,700人が登録しています。登録した従業員は、海外赴任に必要な異文化研修や専門教育を受講しています。2020年度までにグローバル人材数を400人まで増やす目標に向け、実際に海外で業務経験を積むことのできる施策を推進しています。

●グローバル人材数

2017年3月末現在

341人

グローバル経営人材育成（グローバル際塾）

事業のグローバル化が急速に展開する中で、海外現地人材の育成も急務となっていることから、グローバルな市場で活躍する次期経営人材を育成するために「グローバル際塾」を実施しました。北米、欧州、オセアニア、日本の各エリアのグループ各社の幹部社員9人が、「積水の価値観の発現力」「マネジメント力」「事業創造力」等、グローバルな舞台上で活躍する人材に求められる経営能力を高めるプログラムに参加しました。



グローバル際塾でのディスカッションの様子

知識・経験・価値観を活かして活躍する土台づくり （キャリア入社者フォロー研修）

積水化学では、社外からの知見獲得や戦力強化などを目的とし、キャリア採用（経験者採用）を活発化していますが、入社後、キャリア入社者自身の職場風土や社内制度に関する理解不足が、早期戦力化の壁となっている例が少なくありません。キャリア入社者（経験者採用）に対して積水化学グループ固有の基礎知識（歴史・文化・方針・制度など）を学習する機会を提供し、前職までに培ってきた高い能力や専門性を、早期に発揮し活躍するための環境整備として「キャリア入社者フォロー研修」を実施しています。



積水化学グループの基礎知識を学ぶキャリア入社者