

## 人的資本

積水化学グループは、従業員の権利を守りつつ、働きやすい職場に配慮すると同時に、人材の育成に努め、その人材を有効に活用することによって企業価値向上につなげていくことを目指しています。

### 人材に関する考え方

積水化学グループは、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考え方にに基づき、従業員が生き生きと働くことができる環境づくりに取り組むとともに、一人ひとりが自分の“得意技”を磨き、成長していくことを支援するさまざまな機会を提供します。

また、個々人の人権を擁護することは社会的な責務であると認識し、一人ひとりの多様性、人格、個性を尊重するとともに、各国・地域に対応した多様な働き方・安心して働ける職場づくりを推進します。この人材に対する基本的な考えをグループ全体で共有し、多様な人材が活躍できる、働き甲斐のある職場づくりを推進しています。

### 人権の尊重と配慮

当社グループは、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、お取引先とともに、人権に配慮した事業活動を行っています。全グループ従業員に対して「コンプライアンス・マニュアル」を提供し、人権尊重と差別の禁止、ハラスメントの防止、個人情報保護などを厳格に求めており、ハラスメントの防止については、研修やeラーニングを併せて実施。従業員の理解促進に努めています。

### 人権に関する研修・教育の実施

当社グループは、人権配慮の経営を行うため、従業員に対して人権をテーマとした研修や教育を行っています。特に入社や昇進などの節目に実施される研修に、強制労働、児童労働、ハラスメントなど人権に関わる問題について意識を高める内容を取り入れています。

### 人権に配慮した調達活動

お取引先に対してはCSR調達を通じて人権への配慮状況を確認しています。調達基準に満たないお取引先に対しては、改善の申し入れを行うとともに、その実施をお取引先と協働で進めています。特に海外のお取引先には、現地統括会社を通じて改善を働きかける仕組みの構築を進めています。

### 労使関係

当社グループでは、会社と労働組合が相互の立場や考え方を尊重しながら協調し、密なコミュニケーションをすることを通じて、会社の発展という共通目的のもと、労使の共通課題について建設的な協議を重ねています。国内グループにおいては、「全積水労働組合連合会」に2017年度で16単独労組、4,886人が加入しています。

### 安全な職場と健康経営

安全の基本は、「自分の安全は自分で守る」ことであり、従業員一人ひとりが危険を危険と判断できる感受性を持つことが大切です。同時に、従業員が安全に、安心して働くことができる職場づくりは企業としての責任であり、経営における最重要課題の一つとなっています。当社グループでは、5つのテーマ<sup>※1</sup>を柱とするトータルセーフティー活動(労働災害ゼロ、設備災害ゼロ、通勤災害ゼロ、疾病長欠ゼロ)に取り組んでいます。

また、当社は、全社的な視野で従業員の健康に関する課題解決に取り組んでいることが認められ、経済産業省および日本健康会議により、前年度に引き続き、健康経営優良法人に認定されました。また、今回は、健康経営に積極的に取り組んでいる当社のグループ会社5社<sup>※2</sup>を含めての認定となります。



※1 5つのテーマ:「設備」の本質安全化、OHSMSによる「安全管理」、従業員の「安全教育」、危険予知活動などの「リスク予防」、安全衛生・防災に関する「安全監査」。

※2 認定法人名:積水化学工業株式会社。左記法人と共に認定された法人名:東京セキスイハイム株式会社、東京セキスイファミエス株式会社、積水メディカル株式会社、栗東積水工業株式会社、九州積水工業株式会社。

## 人的資本

## 人的資本

## ダイバーシティマネジメント

当社グループは、「多様性」を性別、年齢、国籍、経歴などの属性の違いでとらえるだけでなく、価値観、性格なども含めた違いにも着目し、従業員一人ひとりの違いを理解し、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であり続ける」ためには多様性が不可欠との認識に立ち、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、積極的に活かします。その組織風土づくりに向け、雇用や活躍機会の提供、成長を支援する様々な環境整備を、従業員との対話を通じて図り続けます。

## ダイバーシティマネジメント実践研修

ダイバーシティマネジメントの実現に向けては、キーパーソンである部署長が従業員一人ひとりの「仕事・生活両面に

## ■ダイバーシティマネジメント実践研修

2016年度受講者数

1,168名 ▶

2017年度受講者数

1,723名

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、国内グループ会社全組織部長を対象にした「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、日常のマネジメントで実践しています。

## 女性活躍推進

最も身近な「女性」の活躍推進をファーストステップとして取り組みを始めました。女性が活躍するために定着・活躍、管理職候補育成の2つの段階に分けて取り組んでいます。2017年度からスタートしたCSR中期計画では、「女性が活躍できる組織」を目指し、女性採用比率と女性管理職数についての具体的な数値目標を定めています。これらの目標は、取締役、役員、基幹職の達成目標の一つとしています。

## ■女性活躍推進

新卒女性採用比率

30%

(中期計画(2017-2019)の目標35%)

女性管理職数

138名

## 女性管理職候補育成

管理職登用を期待する女性社員と直属上司を対象に、管理職に相応しい意識の醸成と実績の獲得を目指す実践型の研修「女性キャリアディベロップメントプログラム」を実施しています。2016年度からグループ全体に必須研修として展開しています。

## なでしこ銘柄に選定

当社は、2015年度より取り組んでいるダイバーシティ経営と、その中で展開している女性活躍推進が評価され、経済産業省および東京証券取引所より、2017年度の「なでしこ銘柄」\*に選定されました。この選定は、前年度に続き、2年連続の選定となります。



\*「なでしこ銘柄」:経済産業省と東京証券取引所が「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じ、企業への投資を促進し、各社の取り組みの加速化を図るもの。2012年度から実施されています。

## 障がい者雇用の取り組み

障がい者の方の採用を進めるだけでなく、働きやすい環境づくりも重要だと考えています。障がいを持つ方が働きやすい環境を整備することは、同時にすべての従業員が働

## 人的資本

## 人的資本

きやすい環境にもつながります。そのため、グループ合同で実施している障がい者雇用研鑽会では、雇用計画だけでなく、職場環境整備の重要性についても学んでいます。2017年度は、現場力向上・業務精査ワークショップを開催。障がいのある従業員が活躍する組織づくりに取り組んでいます。

2016年度には、重度障がい者8名を含む16名の障がい者を雇用している甲府積水産業株式会社が、その取り組み内容を評価され、「新・ダイバーシティ経営企業100選」の経済産業大臣賞を受賞しました。



## グループ人材力の向上

当社グループを牽引するビジネスリーダーを計画的に育成するために、入社から基幹職(管理職)に至るまでの一貫した育成体系を整備しています。成長のベースは、日常の業務を通した「経験」とそこからの「学び」にあるという考え方にに基づき、それらが連動するように育成体系を整備。「経験によって成長を促進するサイクル」を入社から基幹職に至る過程で回すことによって、ビジネスリーダーに必要な能力を一人ひとりが高めていきます。加えて、現場を支える人材の育成も進めています。現場で実務面から経営の基盤を支

える人材は、長期にわたり経験を積み重ね、専門性の高い知識やスキルを獲得し、高度な実務者として自己を成長させていくことが大切です。この考えのもと、当社グループでは、現場を支える人材を正社員として採用し、長期にわたり安心して力を発揮できる環境づくりや現場力向上を目的としたマイスター制度などを展開しています。

## グローバルで活躍する人材

事業領域の広がりを受け、当社グループでは海外売上高や海外人員の比率が年々高まっています。世界各国で働く従業員一人ひとりが仕事を通じて成長し、各国のニーズに合った良い製品やサービスを提供することが、グループ全体の発展につながると考えています。中期経営計画「SHIFT 2019 -Fusion-」においては、“新次元の成長”を達成するための基本戦略の一つとして、HR(=Human Resources)を掲げています。事業のグローバル展開が加速する中、当社グループの各社が自立的に成長を続けるためには、それぞれの事業を支える多様な人材の活躍と、組織の活性化が不可欠です。当社グループは、国や地域ごとに異なる事業特性や歴史、マネジメント、生活習慣、各種法令などに適応するため、それぞれの国・地域で能力を発揮できる人材の育成に注力しています。

## グローバル社員制度

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。登録した従業員には、海外赴任に必要な異文化研修や専門教育を提供することに加え、実際に海外で業務経験を積むことのできる施策も推進しています。

## グローバルトレーニー制度

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へ赴任する制度です。2017年度は、この制度を利用し10人が海外に赴任しました。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。