

人財戦略(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、人財の育成に努め、その人財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。

人財に関する考え方とCSR中期計画

当社グループは「人を活かし、人を伸ばす」という考えのもと、「際立つ人材」になるためのさまざまな機会を提供し、従業員の自立的なキャリア開発を応援しています。

国内外で働く多様なグループ従業員一人ひとりに潜在する力を最大限に引き出すべく、従業員に日々の意識と成長を促す施策を「Group, Global, Diversity」の3つの切り口で展開しています。

この考え方に基づき、CSR中期計画(2014～2016年度)では、グローバル規模でグループ全体の採用・雇用および育成施策を一層推し進めています。

安全な職場

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。そこで、当社グループでは、5つのテーマ*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。

この取り組みの一つとして、安全に対する高い意識を

もって活動を実践し、部下に示すことのできる人材を育成しています。2015年度は、職場の安全活動を活性化させるキーマンである管理監督者、課長・係長クラスの管理者を対象に、当事者意識の醸成と活動活性化のスキル獲得を目的とした教育プログラムを企画し、研修を実施しました。また、特に予防に注力すべき災害として、生産事業所における「挟まれ・巻き込まれ」、施工現場における「墜・転落」、化学プロセスにおける「火災・爆発」を設定し、それぞれの軸となる工程での「緊急事態対応訓練」を実施しているほか、施工現場等での「足場作業ルールの遵守徹底」を推進しています。

また、ひとたび起こると周囲の環境や事業の継続に大きな影響を与える火災・爆発災害を防止するため、これまでに実施してきた安全監査に加えて、外部の防災専門家を迎えて「防災監査」を開始しました。危険物の保管・取扱状況、自然災害等の被災時の復旧体制を確認し、災害リスクを早期に発見し改善を進めています。

このほか、当社グループでは、トラブルに遭遇した際の従業員一人ひとりの判断力を鍛えるための訓練、通称「頭上訓練」を行っています。具体的には、指導担当者が「想定していた危険回避のための装置が機能しなかったらどうする?」などの質問を投げかけ、訓練を受ける側は対処法

を頭の中で考え回答します。この訓練は、トラブル処置以外にも避難訓練や防災訓練などさまざまな機会に応用されています。2015年度は新たにセキスイボード(株)、岡山積水工業(株)、武蔵工場などの全6事業所で計91回実施し、681人が参加しました。

※「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「リスク防止」、安全衛生・防災に関する「安全監査」。

ダイバーシティマネジメント

当社グループでは、個人の成長や自己実現はもちろん、グローバル市場の中でお客様やステークホルダーの多様なニーズに対応できる人材の育成と組織構築を実現し、企業の競争力を高め持続的発展を目指すため、「ダイバーシティ(多様な人材(女性、若手、外国人、ベテラン層、障がい者など)の活躍推進)」と「ワークライフバランス(多様な働き方の応援)」に取り組んでいます。

2015年度よりダイバーシティ経営をスタートさせ、「ダイバーシティマネジメント方針」を新たに定めるとともに、国内当社グループの全経営層約200人を対象とした研鑽会とライン部課長約1,900人を対象とした研鑽会を実施しました。

このような、ダイバーシティマネジメントに関する取り組みの中でも注力しているのが、女性活躍推進に関する取り組みです。当社グループは、これまで「女性が活き活きと働き続けられる」企業であるために、さまざまな取り組みを続けてきた結果、女性採用比率向上と定着率の大幅な改善、そして女性管理職数が拡大しました。さらに、2015年度は、グループ全体で「女性が活躍できる組織」を目指し、キャリア採用を含む女性採用比率と女性基幹職数につい

人財戦略

での具体的な数値目標を定めました。

また、女性係長とその上司を対象とした研修を実施しました。女性参加者は、基幹職になるための意識醸成やスキル等を習得し、参加者同士で成長課題や経験を共有し、意見を出し合うことで理解を深めました。上司は女性基幹職育成のための効果的な育成方法を学びました。

女性活躍推進については、若手の女性従業員への活躍支援も推進しています。若手女性従業員の定着率向上、活躍支援として、育成支援担当者を対象にした「新人女性配属前研修」と、上司層を対象とした「女性部下マネジメント研修」を開催し、これまでに延べ526人が受講しました。「女性部下マネジメント研修」では、上司層が若手女性の育成に重要な指導方法を身に付けるため、ロールプレイを通じて具体的に学びました。

セミナー終了後も学んだ内容を業務の中で実践し、実践中の気づきや課題を研修事務局に報告するなど研修効果の継続を図っています。

グループ人材力の向上

当社グループをけん引するビジネスリーダーを計画的に育成するために、入社から管理職に至る一貫した育成体系を整備しています。成長のベースは、日常の業務を通じた「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」により、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。

ビジネスリーダーの育成と同時に、現場力の向上に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基盤を支える人材は、長期間経験を積み、専門性の

高い知識やスキルを獲得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、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

当社グループでは、連結売上高に占める海外売上高の比率が年々高まっており、2015年度には25.8%となっています。生産拠点・販売拠点は合計で90を超え、約27ヶ国に広がっています。世界各地で働く従業員一人ひとりが、仕事を通じて成長し、各地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、グループ全体の事業の発展につながると考えています。

こうした考えに基づき、当社グループは一人ひとりが各々の持ち場で得意技を存分に発揮できるよう、人材育成を推進。アメリカ、欧州、中国、ASEANの各エリアでそれぞれの状況に応じた研修・人事施策を実施しています。

日本では、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。これは営業や経理、開発といった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。2015年度は、この制度を利用し4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。

一方、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ます。そのような状況から、2015年度は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、アジア、日本の各エリアのグループ各社および研究所等の幹部社員12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。

労使関係

当社グループでは、会社と労働組合をはじめとした従業員が、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通じて会社の発展という共通目的のために、良好な労使関係を維持・発展させていくこととしています。国内グループにおいては、「全積水労働組合連合会」に、2016年7月1日時点で4,430人が加入しています。