

## 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

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。

また、「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、積極的に活かし、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ことを定めています。

### 人権の尊重と配慮

積水化学グループは、個々人の人権を尊重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。このために、「人権に関する基本方針」で人権の尊重と差別の禁止、ハラスメントの禁止、強制労働および児童労働の禁止、労働基本権の尊重を定めています。

### 人権に関連する研修・教育の実施

積水化学グループは、人権配慮の経営を行うため、従業員に対して入社や昇進などの節目に研修を実施しています。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

積水化学グループは、サプライチェーン全体で人権に配慮した事業活動を行うこととしており、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場合は、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。

### 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、2017年7月1日時点で5,012人が加入しています。

### 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。

※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」。

#### Topic

### 「健康経営優良法人2017」に認定

当社は、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、「健康経営優良法人2017\*」の大規模法人部門（ホワイト500）に認定されました。

※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法人を顕彰する制度



## ストレスチェック

2016年より毎年6月に「ストレスチェック」を実施しています。これは、従業員一人ひとりのストレスへの気づきを促し、メンタル不調者の発生を未然に防ぐことと、各自のストレス値を部署ごとに集計・分析し、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを目指すことを目的とした取り組みです。初年度は、集団分析の正しい「読み方」を習得するために読み方ワークショップを開催し、グループ会社を含む60事業所が参加しました。

### ■ ストレスチェック実施率

2016年度

72%

## 「設備安全基準」の見直し

重篤な労働災害の発生を防止するために、事故が起きにくい安全な設備の導入が重要と捉えて、設備安全に関わる設計基準の見直しを行いました。あわせて、設備の導入や保全を担う従業員を対象に法令要求事項や新基準を詳しく解説する研修を実施しています。

### ■ 設備安全研修受講者数

2016年度

327人

## ダイバーシティマネジメント

積水化学グループは、「多様性」を性別、年齢、国籍、経歴などの属性のちがいで捉えるだけでなく、価値観、性格なども含めたちがいに着目し、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。

## 組織単位のダイバーシティ実践活動

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

## 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

## 女性活躍推進

ダイバーシティマネジメントのファーストステップとして、「女性が活躍できる組織」を目指し、2016年度より全グループに規模を拡大してさまざまな施策を実施しています。

また新卒採用に占める女性の比率と女性管理職者数について、具体的な目標値を設定しています。

### ■ 新卒女性採用比率

2015年度

2016年度

28%

31.3%

## ■女性管理職者数



## 女性管理職候補者育成

5年以内に管理職に登用される可能性が高い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

### Topic

## なでしこ銘柄に選定

当社では、2007年度から女性活躍推進、2015年度からはダイバーシティマネジメントの取り組みをグループ全体で行ってきました。これらの取り組みが評価され、経済産業省および東京証券取引所の「平成28年度 なでしこ銘柄」に選定されました。今後も100年経っても存在感のある企業グループであり続けることを目指し、さらなるダイバーシティ推進に取り組んでいきます。



## 自律的なキャリア形成支援

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に対象を拡大し、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



## 障がい者雇用推進

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

## ■積水化学単体の障がい者雇用率



### Topic

## 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。



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。

## 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、日常の業務を通した「経験」とそこからの「学び」にあるという考え方に基き、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

## 人的資本

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。

## モノづくり教育体系の再構築

すべての職場にモノづくり教育の浸透を促し、ベテラン技術者のノウハウを若い世代に伝えるため、2013年度より製造部門管理者を対象とした階層別研修を再構築し、テクニカルスキル、ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキルの3分野など16講座を開設しています。2016年度は、累計で受講者数が2,252人となりました。

## ■製造部門管理者階層別研修参加者数(累計)



## 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、2016年度には23.6%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。

## 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、開発などの職種で一定の業務実績を挙げている希望者が、実際に海外関係会社へ赴任する制度です。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



## グローバル人材の育成

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

2016年3月末 2017年3月末現在



## グローバル経営人材育成

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」など、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。

