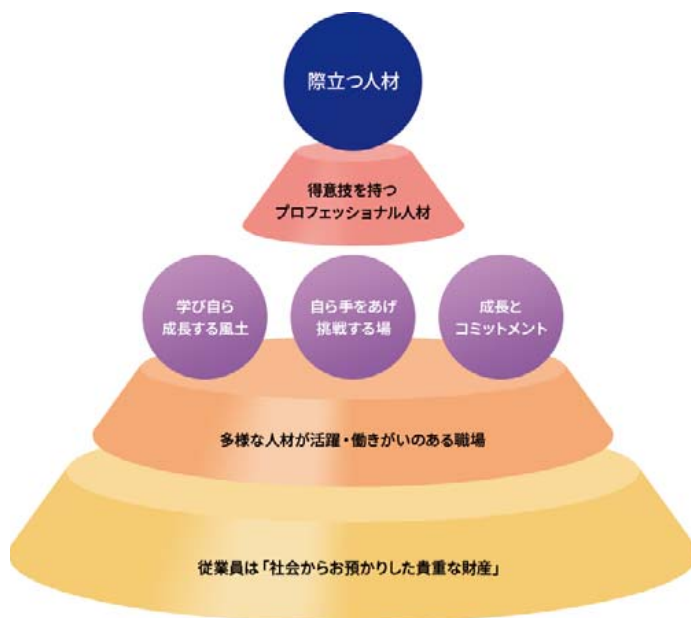


人的資本

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、個人情報の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し、従業員の理解促進に努めています。

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2018年度で15単独労組、5,349人が加入しています。

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。

積水化学グループ 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推進体制(CSR委員会、人材分科会)

CSR委員会(▶P.77コーポレート・ガバナンス体制図)は、ダイバーシティ経営を含むCSR全般の施策について審議を行っています。CSR委員会は社長が委員長となり、カンパニープレジデントなど経営層と女性社員、労働組合を

人的資本

含む従業員代表から構成されています。CSR委員会での決議事項は取締役会にも報告しています。

人材分科会は、当社グループにおけるダイバーシティ経営に必要な人材の確保・育成・活躍、働き方改革についての審議・決定・モニタリングを行っています。人材分科会は人事担当役員が委員長となり、各カンパニーから選抜された執行役員・人事部門長から構成されています。

働き方改革への取り組み

ダイバーシティマネジメントを加速するため、2018年を「働き方改革元年」と定め、全社を挙げて取り組んでいくための第一歩として、働き方改革宣言を制定しました。限られた時間で成果を最大化するために「業務改革」「人事制度改革」「就業環境改革」の3つの改革への取り組みをスタートし、少しずつ改善が進んでいます。

生産性向上の実現により長時間労働を是正し、働きがいのある職場づくりを目指します。

積水化学グループ 働き方改革宣言

従業員全員がそれぞれの「持ち味」を発揮できるように、我々は時間をかけて成果をあげる働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求します。生産性向上のために会社は経営資源を積極的に投入し、経営層・従業員一丸となって全社で知恵を結集します。仕事の質の向上により働きがいを育み、改革の成果は従業員に還元することで、多様な人材の活躍を推進します。

働き方改革投資

業務そのものや就業環境の改革の効果を継続的に発現するため、設備投資やシステム導入が不可欠なものが多くあります。そこで2018年、2019年の2年間で100億円を投資し、労働時間の削減を支援することとしています。初年度の2018年は全社で約80億円分の投資(2020年以降実施分を含む)を受け付けました。生産管理システムや自動検査装置の導入、TV会議システムや職場環境づくりなど、投資を実行することで後戻りのないよう労働時間の削減を推進しています。

健康経営の推進

当社グループは、ダイバーシティ経営の基盤となる従業員の心身の健康推進の取り組みをさらに進めるため、当社が目指す健康経営*の理念やあり方をまとめた「健康宣言」ならびに健康経営基本方針を2019年3月に制定しました。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

積水化学グループ健康宣言

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、従業員の健康管理に取り組んできました。この取り組みをさらに一歩進め、従業員の健康推進を経営戦略としてとらえて、すべての従業員が、心身ともにそして社会的にも良好な状態であるWell-Beingであることを目指します。

健康経営推進のための取り組み

1. からだ、2. こころ、3. そしき、4. グループ一体での取り組み、5. 働きがい・生産性向上の5つのセグメントで、それぞれ中長期の目標を定めて取り組んでいきます。

具体的な取り組みの例として、7つの健康習慣の推進による健康寿命の延伸、ストレスチェックの有効活用によるメンタルヘルス対策といきいき職場づくり、ICT活用によるデータ分析に基づいた健康推進活動などがあります。

また、グループが一体となって確実に健康経営推進が行われるよう体制を整備しています。当社人事部に健康推進室を設置し、全体の健康経営推進施策の企画立案を行い、全事業場(約300事業場)に配置している健康管理責任者・担当者と健康推進室が連携してすべての従業員のWell-Beingを目指しています。毎年、健康管理責任者・担当者向けの健康推進ワークショップを開催しており、2018年の参加率は93%でした。

健康経営優良法人2019に認定

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、「健康経営優良法人2019」の大規模法人部門(ホワイト500)に3年連続で認定されました。今回は健康経営に積極的に取り組んでいるグループ会社20社を含めての認定となりました。



人的資本

安全・安心への取り組み

当社グループは、従業員の安全確保なしに持続的発展はないものと認識し、安全で安心して働くことのできる職場環境を構築し、従業員はもとよりお客様や地域の方々にも信頼される「安全・安心」企業を目指します。

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。設備面の安全を万全にしても、人の作業や行動に危険が潜んでいることを認識しておく必要があります。そのため、安全教育や危険への感受性を高めるための取り組みとともに、決めたルールを守り、守らせる風土づくりに力を入れています。

同時に、従業員が安全に、安心して働くことの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考え、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。

多様な人材の活躍のために

一人ひとりのキャリア志向に応じた人材育成機会を提供しています。グループ経営をけん引するビジネスリーダーと現場のモノづくりを支える人材の育成を両輪として、グループ全体で取り組んでいます。また、「自ら手をあげ挑戦する」人を応援し、個人の成長を支援するための制度や機会を提供しています。

次期経営幹部育成

積水化学グループの基幹職を対象に、幅と厚みのあるビジネスリーダーの育成を目的とした社内ビジネススクール(際塾)を実施しています。

「際塾」では、多彩なケースと講義でさまざまな理論や思考方法を習得することで、経営戦略の立案に必要な能力を養い、グローバルな事業展開を推進するうえでの広い視野と思考力、行動力を磨きます。積水化学グループ全体の経営を大きく深く考えること、自らを伸ばすこと、そして変革に向けたアクションプランに結び付けていくことがねらいです。

現場を支える人材の育成

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。

グループ人材公募

積水化学グループでは、グループ内で活躍する場を公募によって提供することで、従業員のチャレンジ精神やキャリアプラン実現をサポートしています。

グループ人材公募では、従業員は上長の承認を得ることなく、イントラネットに掲載されたグループ内公募案件へ、募集要件に沿って誰もが応募することができます。

若手社員の定着・活躍

新入社員の配属「職場への円滑な受け入れ」と「早期戦力化」を目的に、育成担当者(ブラザー/シスター)制度を設けています。

育成担当者の役割は、仕事や業務指導などの育成に限らず、社会人としての常識・行動面の指導、精神面のフォローなどの役割も担っています。後輩育成経験を通じて、一つ上の視座を獲得するなど育成担当者自身の成長も促進することができます。

**高齢者の活躍推進**

1993年度から定年後の再雇用制度を導入し、2006年度からはグループ各社にも展開を進め、65歳現役を見据えた取り組みを強化しています。一層のやりがい・働きがいを醸成する為、2015年10月に高齢者再雇用関連諸制度(シニアエキスパート制度)を改訂・実施しました。グループ全体で65歳まで働き続けるための制度整備を完了させており、希望者は全員継続または再雇用される仕組みです。

人的資本

女性活躍推進

多様な事業を展開している当社グループが社会に貢献し続けるためには、従業員一人ひとりが持つ多様な「志向」や「持ち味」を最大限発揮することが不可欠であるとして、女性活躍を含むダイバーシティマネジメントに取り組む重要性について、経営トップのコミットメントを社内外に発信しています。

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

■女性採用比率

2018年度 (実績)	2019年度 (中期計画)
29.7%	35.0%

■女性管理職数

2018年度 (実績)	2019年度 (中期計画)
160名	200名



女性の活躍推進から取り組んでいます。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。定着・活躍では、早期活躍するための受け入れ環境整備や柔軟な働き方ができる制度の導入、管理職候補育成では、管理職登用を期待する女性社員と直属上司を対象にした研修などを実施しています。

障がい者雇用の取り組み

当社グループの障がい者雇用は、単に障がい者の採用を進めるだけでなく、障がい者の方が働きやすい環境づくりも重要であると考えております。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きやすい環境にもつながります。その環境整備のため、グループ全体の人事部門を対象とした合同研鑽会を2016年度より実施しています。

グローバルで活躍する人材づくり

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と考え、エリアごとの状況に応じた人材育成を推進しています。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。

外国人社員の活躍

事業のさらなるグローバル化に向け、外国籍社員の採用に取り組んでいます。日本に留学してきている学生を採用することはもちろん、2015年度からは海外での採用活動を推進しています。2018年度は技術系職種ではインドで、事務系職種ではイギリス・オランダで実施しました。今後は採用地域をより広げて、世界各地から優秀な人材を獲得し、グローバルな視点を持って活躍してもらうことで、さらに多様な人材の活躍と、グローバル化を加速させていきます。

グローバル社員制度

海外で即戦力となる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に赴任する制度です。2018年度はグローバルに通用する高度な専門性を持った技術者育成に向けた「海外技術者派遣」やグローバルビジネスで求められる自らを切り拓くマインドと行動習慣を身につける海外短期派遣研修を継続実施しました。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。