

人材

サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、“未来につづく安心”を創造しつづけるために、積水化学グループはダイバーシティや働く環境に考慮して、挑戦する人材の育成に取り組んでいきます。

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、従業員が活き活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。

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、国籍等の外見で分かる違いでとらえるだけでなく、経歴、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ます。

「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、2015年11月には「ダイバーシティマネジメント方針」を策定しました。

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推進体制 (サステナビリティ委員会※、人材分科会)

サステナビリティ委員会は、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。サステナビリティ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、労働組合を含む従業員代表から構成され、そ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。そして、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。人材分科会は、2019年度は9月、3月に計2回開催しました。

サステナビリティ委員会、人材分科会とは別に、従業員一人ひとりにまでダイバーシティ施策を展開する体制として、ダイバーシティ推進活動「みんなの職場づくりプロジェクト」があります。当社グループ国内81組織に推進責任者、担当者を設置し、各組織のダイバーシティマネジメント施策が円滑に進むよう取り組んでいます。

※ CSR委員会を2020年度からサステナビリティ委員会へ改称

多様な人材の活躍

(キャリア志向)

一人ひとりのキャリア志向に対しては、グループ経営を牽引するビジネスリーダーの育成と現場のモノづくりを支える人材の育成を両輪として、グループ全体で一人ひとりのキャリア志向に応じた人材育成機会の提供を推進しています。また、「自ら手を挙げ挑戦する」人を

応援し、個人の成長を支援するための制度や機会も提供しています。

次世代リーダー育成の取り組みとしては、執行役員自らが教育者となって、積水化学グループの次世代リーダー候補を対象に直接鍛えることを目的とした社内塾(変革塾)を実施しています。変革塾では、「会社を変える、一人ひとりの行動を変えていく」ために、就任2年目までの執行役員を塾長として、意欲の高い若手社員を、カンパニーや事業領域の枠にとらわれず、広くグループ全体の次世代リーダー候補として育成することを目指しています。

経営幹部と直接対話し、大いに議論を交わす中でリーダーとしての志を学ぶとともに、社内外人材との交流を通して、視野を広げる絶好の機会にもなっています。

(年齢)

若手社員の定着・活躍に向けて、新入社員の配属に関しては職場への円滑な受け入れと早期戦力化を目的に、育成担当者制度を設け、仕事や業務指導などから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を行っています。育成担当者も、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。

また、高齢者の活躍推進のために、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ています。定年後のキャリアを考える「57歳研修」の実施に加え、一層のやりがい・働きがいを醸成するため、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)も改訂・実施しています。グループ全体で65歳まで働き続けるための制度の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。

人材

(性別)

当社の女性活躍推進は2007年度から取り組みを開始し、2015年度からは、女性活躍推進をファーストステップとしたダイバーシティマネジメントをグループ全体で展開しています。女性活躍推進では、「定着と活躍」、「管理職創出」の段階ごとに目標を定め、取り組みを進めています。中でも、女性管理職候補とその直属上司を対象にした実践型の研修など、活躍の場の拡大に注力した結果、女性社員の定着率向上や女性管理職数が増加しています。2019年度には、社外取締役、社外監査役、執行役員にそれぞれ女性が1名ずつ就任しています。

	2019年度末	2019年度(中期計画)
■女性採用比率*(積水化学グループ国内)	31.4%	35%
■女性管理職数(積水化学グループ国内)	185名	200名
上記のうち積水化学単体 [女性管理職比率]	56名[4.1%]	50名[4.4%]
■女性正社員比率(積水化学単体)	15.6%	15.0%

※一部の持分法適用会社、非連結子会社含む

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により、2019年度の「なでしこ銘柄」に選定されました。この選定は、2016年度、2017年度に続き、3度目の選定となります。



(障がい者)

障がい者の雇用は、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、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や、障がい者が勤務する部署の従業員を対象に専門家による勉強会を開催しています。

(グローバル)

海外売上高や海外人員の比率が年々高まっている中で、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、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。

外国籍社員の採用のほか、グローバル人材を育成する「グローバル社員制度」などの施策を推進しており、2020年度からはより計画的にグローバル人材を育成するプログラムを開始することでグローバル化をさらに加速させます。

また、海外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」を実施しています。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。



働き方改革の推進

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の「生産性向上」につなげるため、「業務改革」「人事制度改革」「就業環境改革」の3つの改革に取り組み、少しずつ改善が進んでいます。働き方改革の取り組みにあたり、年間総実労働時間や休日数、有給休暇取得率の目標を定め、その達成に向けて取り組んでいます。

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には設備投資、システム導入が不可欠なものが多くあります。そのために、2018-2020年度の3年間で100億円を投資し、全社を挙げて労働時間の削減を支援しています。2018、2019年度の2年間で全社累計約65億円(2020年度実施分を含む)の投資を受け付けました。住宅組立ラインの再構築/生産自動一貫ライン導入、セキスイハイムミュージアムによる営業革新、生産管理システム導入やTV会議などのシステム導入など、投資を実行することで労働時間の削減を推進しています。

柔軟な働き方の実現に向けては、2019年度よりリモートワークシステムを導入し働きやすさとセキュリティの両立も実現しました。

健康経営の推進

ダイバーシティマネジメントの基盤となる従業員の心身の健康推進に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。当社グループが目指す健康をWHO憲章の定義であるWell-Beingとし、こころ、からだ、そしきのWell-Beingを目指しています。すべての従業員のWell-Being達成に向けて、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つのセグメントに分けて中長期の目標を設定して推進しています。具体的には、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活き活き職場づくり、ICT活用によるデータ分析に基づいた健康推進活動などに取り組んでいます。2018年度下期から2019年度にかけて取り組んだハイリスク職場では、ストレスチェック結果の詳細分析や従業員へのヒアリングなどを行い計画的に取り組んだ結果、職場環境が改善した事例もあります。

こうした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、経済産業省および健康経営優良法人制度を運営する日本健康会議により4年連続で健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))に認定されました。