



基本的な考え方

保土谷化学グループは、「経営理念」[VISION]を実現し、企業価値を高めるため、役職員の「エンゲージメント向上」「多様な人材の活用と役職員の健康維持・増進」を促進し、「役職員全員が働きがい(仕事のやりがい+働きやすさ)を実感できる」ことを目指しております。

人材の育成

採用、配置、教育(人材育成方針)

保土谷化学グループは、能力・スキル・経験等の面において企業価値向上に資する戦略的人材、すなわち、成長意欲・挑戦意欲・革新志向を持った、自ら学び考え行動できる人材を採用しております。

そして、企業価値向上に向け、従業員一人ひとりが能力・スキル・経験等を発揮できる適材適所を追求するとともに、従業員のキャリア志向・能力開発ニーズ等に配慮した配置・異動を行って

おります。

同時に、企業価値向上に向け、従業員の能力・スキル向上支援、キャリア形成支援を図り、学習する組織風土を醸成するため、職場における日常的な教育から業務を離れた研修までを積極的に行っております。

なお、人材マネジメント全体を通じて、エンゲージメント向上を目標項目として、推進してまいります。

教育プログラム



制度の詳細はウェブサイトをご覧ください。 <https://www.hodogaya.co.jp/csr/stakeholder/employee#a31>



多様な人材の活用(ダイバーシティ推進)

■考え方、環境整備状況

保土谷化学グループは、企業価値向上に向け、厳しい競争環境における、イノベーション促進、事業の柔軟な組み替え、変化への対応等を図るため、女性の活躍を推進するとともに、他業界を経験した専門家や外国人等、多様な経験・価値観を有する人材を積極的に活用しております。

具体的に、性別や出身等に関係なく能力・スキルのある人材を採用し、管理職等中核人材に登用するとともに、仕事と育児の両立、ワークライフバランスへの配慮を含め、各々の人材が最大限にその能力・スキルを発揮し得る環境整備を進めております。

女性従業員の活躍

保土谷化学グループでは、あらゆる場面で女性従業員が活躍しております。

目標として、「管理職に占める女性の割合を10%以上」とすることを掲げ、2018~2020年度は毎年達成しており、2025年度には13%以上を目標項目としてまいります。

なお、全管理職に占める女性の割合は、2021年3月31日時点で、11.2%(連結)となっております。

外国籍従業員の活躍

保土谷化学グループでは、国内外で外国籍の従業員が

製造、研究開発、販売、管理の各分野で活躍しております。2021年3月31日時点で、外国籍の従業員数は185名(23%/連結)となっております。

キャリア採用の取り組み

多様な価値観、高度な専門性を持つ人材を獲得するため、キャリア採用を積極的に実施しております。2020年度におけるキャリア採用者の割合は33%(個別)であり、製造、研究開発、販売、管理の各分野で活躍しております。

障がい者雇用率向上に向けた取り組み

障がい者雇用率2.3%を目標に、事業所近隣の学校訪問、ハローワーク、人材派遣会社からの紹介等による採用活動を行っており、2021年3月31日時点の障がい者雇用率は2.6%(個別)と、目標を達成しております。

ダイバーシティに関する実績(2020年度)

	人数	(%)	管理職数	(%)
女性*1	147	18.6	28	11.2
外国人*1	185	23.4	37	16.9
キャリア採用者*2	173	33.1	59	35.8
障がい者*3	14	2.6	2	0.8

※1: 連結 ※2: 個別 ※3: 個別(障がい者雇用促進法に基づく)



健康経営の推進

保土谷化学グループは、「健康経営推進宣言」に基づき、健康経営を推進しております。人事部を統轄する執行役員を健康管理統括責任者とし、保土谷化学健康保険組合とともに、従業員の健康推進支援を積極的に行っております。

健康診断受診率100%、ストレスチェック実施率100%を達成し、従業員の健康状態を会社と産業医が情報共有することにより、症状の改善や重篤化の防止に努めております。また、全従業員を対象に「健康増進研修」を実施し、健康経営への理解を深めております。

これらの活動が評価され、2020年度には「健康経営優良法人2021」に認定されており、今後も評価向上を目標項目として取り組んでまいります。

働きやすい職場環境づくり

■ワークライフバランスに関する取り組み

保土谷化学グループは、役職員の「エンゲージメント向上」を促進し、「役職員全員が働きがい(仕事のやりがい+働きやすさ)を実感できる」ことを目指し、多様なライフスタイルを大切にしながら、意欲的に働ける環境づくりを進めております。



制度の詳細はウェブサイトをご覧ください。 <https://www.hodogaya.co.jp/csr/stakeholder/employee#a9>



時間外労働削減

毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デー」としております。併せて、本社では「最終退社時刻21時」を推進し、時間外労働の削減に努めております。

また、フレックスタイム制を本社の管理部門の一部へ適用しております。

Voice — 社員インタビュー

制度を活用し家庭との両立を実現

1ヶ月という短い期間でしたが、育児休業を取得しました。育休取得のきっかけとしては、妻・子供と一緒に過ごす時間を少しでも多くしたかったことと、普段任せっぱなしの家事・育児の項目にも挑戦したかったためです。

取得して良かった点は、自分の時間にゆとりができたことで、苦手だった料理や離乳食作り、夜泣きにも余裕をもって対応



健康経営推進宣言

保土谷化学グループは、会社従業員の心身の健康を第一に考え、エンゲージメントの向上の一つとして、健康増進に向けた取り組みを経営課題と捉え、積極的に健康経営を推進する。人事部を統轄する執行役員を当社グループ健康管理統括責任者とし、保土谷化学健康保険組合と連携し、健康増進に向けた、指導、教育等に積極的に関与していく。

年次有給休暇、リフレッシュ休暇

年次有給休暇は時間単位の取得も可能とし、取得率は60%以上です。引き続き、取得率の向上を目標項目として、制度・運用の両面から推進してまいります。

未消化分は、「傷病積立年休」として積み立てられ、私傷病に限らず、看護・介護、ボランティア活動等の目的での使用が可能です。

また、年次有給休暇とは別に、5営業日連続で取得できる「リフレッシュ休暇制度」を2018年度から導入し、心身のリフレッシュに活用されております。

育児・介護等

育児および介護に関する短時間勤務や休業、休暇などの制度を導入しております。配偶者の出産に際しても、慶弔休暇の取得が可能です。

また、育児・介護等による自己都合退職者を対象とした再雇用希望者登録制度を導入しております。



南陽工場
藤井 卓郎

することができたと思います。

また、微力かもしれませんが、妻の精神的・肉体的負担を分散できた点も良かったです。

男性でも女性でも、家事・育児をしながら働くという当たり前のことが、もっと簡単にできるような社会になっていくことを願っております。