人材

関連するマテリアリティ

- 働きがいの向上
- ダイバーシティの推進
- 健康経営、労働安全衛生の推進

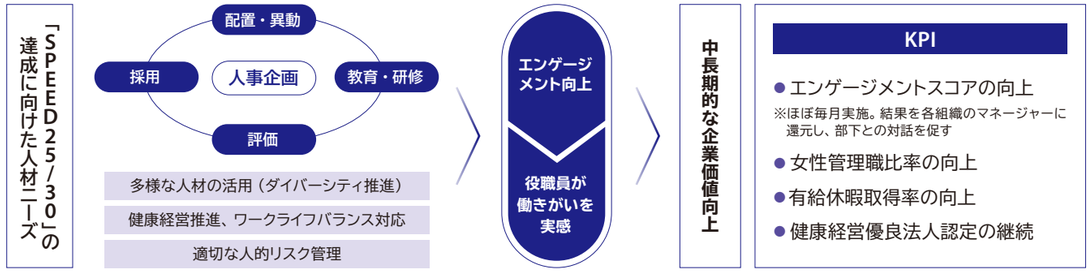
人事部総轄執行役員メッセージ

常務執行役員　**佐藤 伸一**

およそ40年ぶりのインフレ、国際政治秩序の不安定化、コロナ禍後の人々の行動変容等世界構造の重大な変化に伴い、働き方をはじめ労働市場環境も大きく変化しています。こうした中、人材を企業価値創出の資本と捉える「人的資本経営」がクローズアップされています。従来から保土谷化学グループは、まさに人材が価値創造の担い手であると深く認識しております。人材に対する投資・施策を推進することで、中期経営計画「SPEED25/30」を達成していけるよう取り組んでまいります。

中期経営計画「SPEED25/30」人事戦略

価値創造の担い手である人材を最大限に活かして、中長期的な企業価値向上につなげるためには、人的資本の拡充が重要と考えております。具体的には、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」の採用・育成を推進すべく、企業価値向上と連動した人事企画に基づき、下図の人事サイクルを着実に遂行しております。「SPEED25/30」では、このサイクルを着実に遂行することにより、「エンゲージメント向上」を図り、「役職員全員が働きがいを実感できること」の達成を戦略目標としております。



中期経営計画「SPEED25/30」における主要施策

「SPEED25/30」で掲げる、「エンゲージメント向上」→「役職員全員が働きがいを実感できること」の達成に向け、以下の施策に取り組んでおります。

多様な人材の活用（ダイバーシティ推進）

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、事業の柔軟な組み換えおよび変化への対応力強化等を図ることがダイバーシティ推進の目的と認識しております。特に、女性・外国人・キャリア採用者の管理職への登用については、以下①②のとおり取り組んでおります。①女性管理職に関しては、登用目標および実績を本報告書において開示しております。②外国人およびキャリア採用者に関しては、本報告書において従業員比率を開示しており、これら従業員比率の現状以上の維持を図りつつ、日本人と外国人および新卒採用者とキャリア採用者の差を設けず、経験・能力・スキル等を総合的に判断して登用を行ってまいります。同時に、各々の人材が最大限その能力・スキルを発揮し得る環境整備を進めております。なお、2023年6月定時株主総会において女性社外取締役選任をご承認いただいております。また、ダイバーシティ推進により、多様な個性・価値観を持つ人材が増え組織の多様性が拡張することから、これに対応して組織・人材を束ねることが重要となります。保土谷化学グループの「PURPOSE（経営理念）」「VISION（目指す企業像）」は組織・人材を束ねる機能を十分に果たせるものと考えております。

状況の詳細はホームページをご覧ください
https://www.hodogaya.co.jp/csr/stakeholder/employee/#a41

健康経営の推進

保土谷化学グループは、役職員の心身の健康を第一に考え、健康増進に向けた取り組みを経営課題と捉え、健康経営を戦略的に実践しております。社長を保土谷化学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も連携し、健康推進に向けた指導・教育等に積極的に取り組んでおります。健康診断受診率100%、ストレスチェック受検率99%以上を達成し、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、2022年度に、「健康経営優良法人2023」に認定（3年連続）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。

ワークライフバランスへの取り組み

保土谷化学グループでは、有給休暇取得率の向上、男性育児休暇取得率の向上（いずれの率も本報告書にて開示）、年次有給休暇とは別の5日間連続のリフレッシュ休暇制度、在宅勤務を恒久化したテレワーク規程の制定等ワークライフバランスへの取り組みを積極的に行っております。上記、健康経営の推進にもつながりますが、仕事と生活の調和を図ることにより、全従業員が最大限その能力・スキルを発揮できるよう、引き続き努めてまいります。

2023 健康経営優良法人 Health and productivity

制度の詳細はホームページをご覧ください
https://www.hodogaya.co.jp/csr/stakeholder/employee/#a9

人的リスク管理

保土谷化学グループの企業価値保全の観点から、人的リスク（労働法令違反、ハラスメント、人材流出、個別トラブル等）の発生が保土谷化学グループの継続的・安定的成長にとって重大な障害となるおそれがあることを認識した上で、人的リスクを適切かつ十分に管理し、将来の損失を予防・回避・軽減するよう努めております。

2022年度までの人材に対する主な投資・施策

- 人事評価制度の改定（行動評価、能力評価の刷新）
- 業績連動型賞与への移行（透明な決定方式の導入）
- 新しい部門長教育の開始（経営リテラシーの向上）
- 退職金制度の改定（確定拠出型年金（DC）への全面移行）
- 新人事フロントシステムの導入（HRテクノロジーの活用）
- カムバックエントリー制度の導入（再雇用者希望者登録）
- エンゲージメントスコア測定の実施（ほぼ毎月実施）
- 「テレワーク規程」の制定（多様な働き方に対応）
- 次世代経営人材教育の導入
- マルチアセスメント制度（多面評価制度）の導入
- 従業員向け株式給付信託（J-ESOP）の導入

今後の課題と対応策

保土谷化学グループは、上記のとおり、「エンゲージメント向上」→「役職員全員が働きがいを実感できること」を戦略目標として設定し、取り組み施策を計画化しておりますが、今後、世界構造の重大な変化に伴い人材に関する価値観の変化もあり得ます。情報収集のアンテナを高くし、人材マネジメントの動向変化をタイムリーに把握した上で、保土谷化学グループの「PURPOSE（経営理念）」「VISION（目指す企業像）」を基本軸として変化に対応してまいります。

こうした施策の牽引役となる人事部門においては、保土谷化学グループの各部門・各社の業務上の課題、組織の特徴および役職員のエンゲージメント状況等を丁寧に把握し、各部門・各社に人事面の課題解決や解決支援を提供していくことが求められると認識しております。人事部門として、各部門・各社と共同して、こうした期待に応えてまいります。

VOICE　みんなが活躍できる「働く場所・働き方」へ

保土谷化学本社は2022年の移転を機に、「仕事のやりがい」「働きやすさ」の向上のため、役員を含めた全部署のワンフロア集約、全席フリーアドレス化、固定電話廃止、テレワークの常用化など、さまざまな施策を実行しています。働く場所や働き方のありようは、子育て世代や女性社員の活躍に直結し、明るく風通しの良い雰囲気もとても大事だと思います。新オフィスは壁や柱を最小限にし、オープンスペースやラウンジエリアを広く設け、いつでも誰とでもつながることが出来る仕組みも整えましたが、より良いコミュニケーションや各エリアの適正面積等、まだまだ検討課題はたくさんあります。

今後も女性目線を活かしつつ、エンゲージメント向上に貢献していきたいと思っています。

総務部
大前 和美