

人材戦略

関連するマテリアリティ

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

人事部総轄執行役員メッセージ



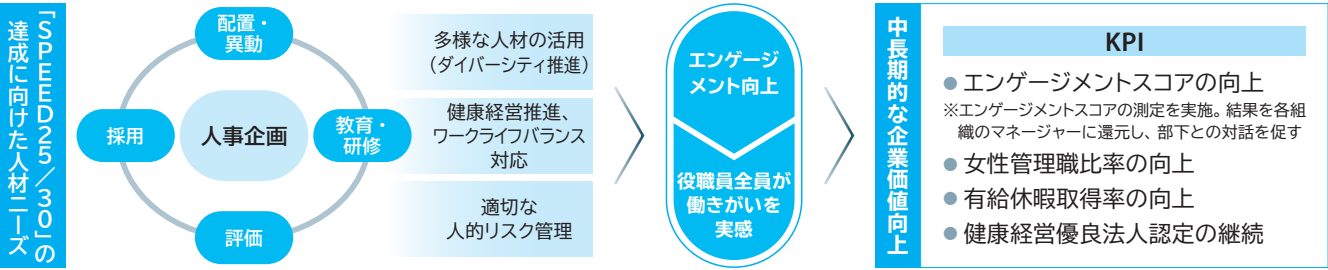
2024年6月IMD（スイス：国際経営開発研究所）公表の日本の世界競争力ランキングは、前年比3位ダウンの38位でした。保土谷化学グループは、人こそが価値創造の担い手であり、人材の力を発揮することが競争力アップと中長期的な企業価値向上につながると考えています。そして同時に、人材の力を発揮することが社会課題を解決し、サステナブルな社会の実現に貢献できると深く認識しております。人的資本拡充を図ることで、中期経営計画「SPEED 25/30」を達成していけるよう取り組んでまいります。

取締役 兼 常務執行役員 佐藤 伸一

中期経営計画「SPEED 25/30」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。「SPEED 25/30」では、このサイクルの遂行により、「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「SPEED 25/30」における主要施策

「SPEED 25/30」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、「仕事のやりがい」「働きやすさ」の観点から、以下の施策に取り組んでおります。

仕事のやりがいの向上－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、女性の活躍推進に向けて、女性社員を対象に、自身の適性や能力を開花させ、リーダーとして活躍することを意識した研修を実施し、加えて、男性社員を対象にした意識改革のための研修を実施することにより、男女の区別なく活躍できる組織風土作りに取り組んでおります。また、キャリア採用者に関しては、新卒採用者との差を設けることな

く、経験・能力・スキル等を総合的に判断して登用を行っており、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月の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き、2024年6月には社内人材から女性執行役員を登用しております。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>

仕事のやりがいの向上－自己成長のための取り組み

保土谷化学グループは、人材育成を進め役職員の自己成長を支援するために教育体系を整備しております。直

近では、組織における継続学習の風土醸成、役職員の知的武装促進、人的資本経営対応の一環として、「本の要約サービス」を希望する役職員へ展開しております。

働きやすさの向上－健康経営の推進、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は、役職員の健康増進に向けた取り組みを経営課題と捉えております。健康増進のための指導・教育、保土谷化学健康保険組合や産業医との連携等、健康経営を戦略的に実践し、2023年度も「健康経営優良法人2024」に認定（4年連続）されました。今後も役職員の心身の健康を第一に考え、取り組んでまいります。

また、有給休暇取得率や男性育児休業取得率の向上、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」、テレワーク規程の制定、フレックス制度の拡大等、ワークラ

人材に対する2023年度までの主な投資・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（再雇用希望者登録）
- ・エンゲージメントスコア測定とエンゲージメント向上に向けた研修の実施
- ・「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（2023年度対象拡大）
- ・従業員向け株式給付信託（J-ESOP）の導入
- ・「本の要約サービス」の導入決定（知識・スキル向上）
- ・フレックス制度の拡大試行決定

2023年度における人的資本投資・施策

マルチアセスメント制度（多面評価制度）の実施

2022年度に、部門長以上を対象にマルチアセスメント制度（多面評価制度）を導入し、2023年度には管理職以上に対象を拡大しました。本人に新たな気付きを与え、自己変革へのきっかけを提供することを目的とし、16個のアセスメント基準×10段階評価を実施、本人にアセスメント結果および全社平均等をフィードバックした上で、本人と直属上司とで、アセスメント結果に基づく対話を行うことにより、気づきや公正なアセスメントにつなげました。

イフバランスへの取り組みを積極的に行っております。仕事と生活の調和を図ることにより、役職員全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。



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経営上の重大な損失発生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。

今後の課題と対応策

保土谷化学グループは、「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。

VOICE



思い切って3カ月の育児休業を取得

2023年7月に次女が誕生し、3カ月の育児休業を取得しました。緊急の帝王切開となった長女誕生の際、術後の痛みでしばらく動くことすら苦労した妻の経験や、すぐ近くに頼れる親族がいなかったこと、また元氣モリモリな長女のお世話を考え、3カ月の取得を決めました。

快諾していただいた上長をはじめ、フォローしていただいた職場の皆さんには大変感謝しております。心おきなく取得できたのは、すでに当たり前といえるほど男性の育児休業取得に関して理解が深まっていることも大きいと感じます。

妻からは「育休を取ってもらい、とても助かった」と感謝の言葉をもらいました。今後はフォローする側として育児休業取得者を応援していきます。

（郡山工場 製造部 S.H）