

# 人材戦略

## 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

## 人事総務執行役員メッセージ



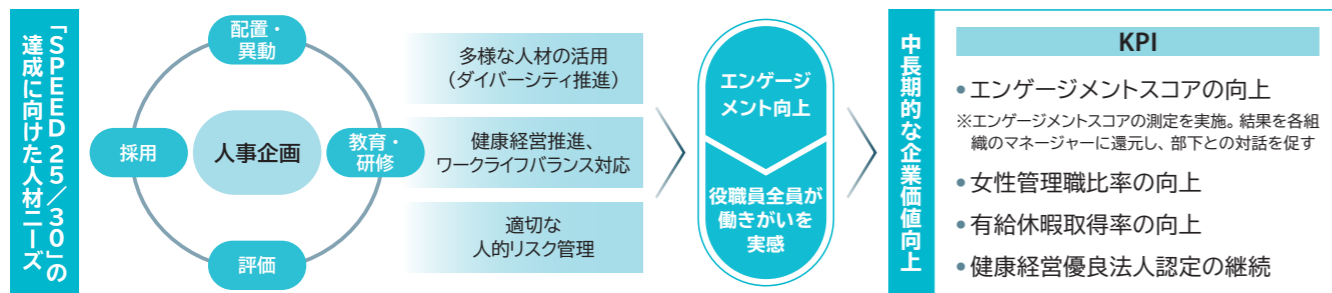
世界的な秩序転換の局面にあって、働く人たちの考え方や労働市場環境が大きく変化しています。人材を企業価値創出の資本と捉える「人的資本経営」が定着する中、保土谷化学グループは従来から、まさに人材が価値創造の担い手であると深く認識しております。「一人ひとりの意識・行動改革→個人と個人の関係性向上→組織の成長」のプロセスにつながる、人材に対する投資・施策を推進することで、中期経営計画「SPEED 25/30」を達成し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を図ってまいります。

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

保土谷化学グループが、中長期的に企業価値を向上させていくためには、人的資本の拡充が必須です。そこで、「自ら学び考え行動できる人材」の採用・育成を推進すべ

く、「SPEED 25/30」では、下図の人事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」の達成に向け、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ため、ダイバーシティを推進しております。特に、女性の活躍推進に向けて、男女を問わず、意識改革のための研修を実施し、全従業員が活躍できる組織風土作りに取り組んでおります。また、キャリア採用者と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い、各々が能力・スキルを最大限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。

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ですが、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/>

### ● 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、教育体系を整備し、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に取り組んでおります。

## 人材データ2024→P.61

## ● 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、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、健康経営を経営課題と捉え戦略的に実践し、「健康経営優良法人2025」に認定 (5年連続) されました。

## 人材に対する2024年度までの主な投資・施策

### 2024年度

- フレックス制度拡大試行 (働きやすさ)
- 「本の要約サービス」導入 (人材育成)

### 2023年度

- 従業員向け株式給付信託 (J-ESOP) 導入 (2025年度対象拡大) (仕事のやりがい)

### 2022年度

- 「テレワーク規程」制定 (働きやすさ)
- 次世代経営人材教育導入 (人材育成)
- マルチアセスメント制度 (多面評価制度) 導入 (人材育成、仕事のやりがい)



人材データ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/>



また、有給休暇取得率や男性育児休業取得率の向上に向け、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。仕事と生活の調和を図り、役職員全員が心身の健康を第一に、「仕事のやりがい」「働きやすさ」=「働きがい」を実感できるよう、引き続き努めてまいります。



### 2021年度

- 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開始 (仕事のやりがい、働きやすさ)
- 女性社員キャリア研修開始 (人材育成、仕事のやりがい)

### 2020年度以前

- 新人事フロントシステム導入 (DX)
- 業績連動型賞与への移行 (仕事のやりがい)
- 退職金制度改定 (確定拠出型年金 (DC) への全面移行) (仕事のやりがい)
- 部門長教育改定 (人材育成)
- 人事評価制度改定 (人材育成、仕事のやりがい)
- カムバックエントリー制度導入 (再雇用希望者登録) (働きやすさ)

## エンゲージメントスコアの分析、改善対応

保土谷化学グループでは、「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」の達成を目標としており、「働きがい」を従業員がどう感じているか把握するためエンゲージメントスコアを測定、分析し、課題に応じた施策の検討、実行に取り組んでおります (海外派遣者含む)。会社の理念・戦略に対する共感が高い一方、周囲からの支援、発言・意見に対する評価等に課題があることから、安心して声を上げられる心理的安全性の高い職場づくりを目指してまいります。

### 目標 スコアの段階的向上

### 実績 測定開始から向上している項目 (2021年度→2024年度改善率)

キードライバー：項目	初回スコア	直近スコア	改善率
健康：仕事量	53	59	11.3%
組織風土：挑戦する風土	50	55	10.0%
健康：ストレス反応	54	59	9.3%
環境：ワークライフバランス	59	64	8.5%

※ ワークライフバランスの向上による仕事量・ストレスの軽減や、挑戦を称賛する風土の改善が進んでいる傾向が見られる

## 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、各施策に取り組んでおります。また、新たな施策として、メンバーシップ型にポスト給をプラスするハイブリッドなジョブ型人事制度の導入も検討しております。人事課題

は多岐にわたり、今後人材に関する価値観が変化していくことも考えられます。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



人事部 N.K.

## 働きがいと成長を両立させ、エンゲージメント向上につながる学びの場づくり

社員研修は、社員一人ひとりの能力開発や成長を支えるだけでなく、働きがいや組織全体のパフォーマンス向上にもつながる重要な取り組みです。社員がやりがいを感じながら、主体的に学び続けられる環境を整えることは、「SPEED 25/30」の達成に向けた人事部の重要な役割の一つだと考えています。

今後は、組織の持続的な発展と競争力の維持・強化に向けて、次世代を担うリーダーの育成に、より一層注力していきます。あわせて、社員の学びを後押しするための動機づけや仕組みの整備にも力を入れることにより、働きがいと組織の成長を両立させ、エンゲージメント向上につながる環境づくりを目指してまいります。