

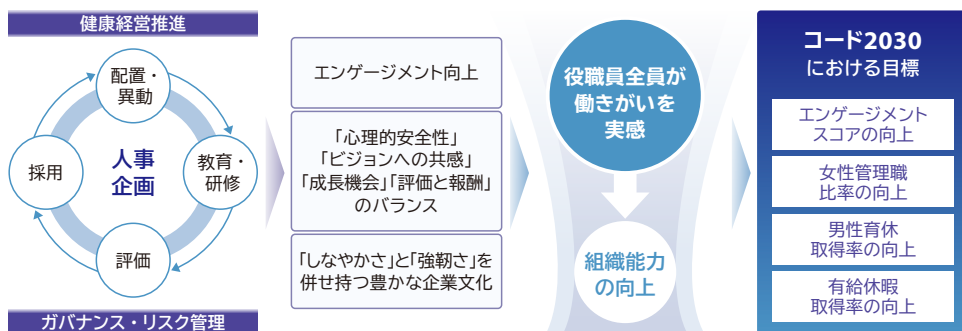
人材戦略



人事総轄執行役員メッセージ

保土谷化学グループは、経営理念、「PURPOSE」および「VISION」の実現に向け、人材を企業競争力の源泉であり持続的な成長に向けた原動力であると位置づけ、人的資本投資を企業価値向上の重要な経営課題と捉えております。2026年度からの新しい中期経営計画「コード2030」において、「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、組織能力が向上していること」を戦略目標として、人的資本投資を推進してまいります。

取締役 兼 常務執行役員 佐藤 伸一



中期経営計画「コード2030」における主要施策

「コード2030」の達成に向け、以下の施策に取り組めます。

●働きがい（仕事のやりがい+働きやすさ）の実感→組織能力の向上に向けた取り組み

2026年度より導入

- メンバーシップ型にパスト給を付加する混合型ジョブ型人事制度
- 株式報酬制度（J-ESOP）を国内子会社含む全社員に拡大
- 奨学金返還支援制度
- フレックスタイム制の本社全部門正式導入、工場トライアル実施

今後の重点推進事項

- 業績連動賞与の見直し
- 女性活躍推進の継続、シニア層活躍推進
- 高度専門人材、高スキル人材採用の積極的取り組み

関連するマテリアリティ

- 人的資本経営の高度化
- 健康経営・労働安全衛生の推進
- 組織の多様性の向上



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/>

人材に対する2025年度までの主な投資・施策

2025年度

- 健康経営優良法人認定（6年度連続）（働きやすさ）
- 株式報酬制度（J-ESOP）を国内子会社含む管理職+αに拡大（仕事のやりがい）
- 育児休業フォロー者への賞与上乗せ支給（仕事のやりがい、働きやすさ）



2024年度

- フレックスタイム制拡大試行（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）を管理職対象に導入（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）

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）

数値目標の達成状況は、こちらのページでご確認ください。非財務ハイライト▶P.48

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は、エンゲージメントの向上、戦略目標の達成に向け、エンゲージメントスコアの分析と課題に応じた施策を実行しております。会社の理念・戦略に対する共感や労働環境への充実感が高い一方、周囲の支援、発言・意見への評価等に課題があるため、進んで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→2025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
組織風土：挑戦する風土	50	56	12.0%
健康：仕事量	53	58	9.4%
環境：ワークライフバランス	59	64	8.5%
健康：ストレス反応	54	58	7.4%

※ 挑戦を称賛する風土の芽生え、ワークライフバランスの向上による仕事量・ストレスの軽減といった傾向が見られる

今後の課題と対応策

保土谷化学グループは、「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、組織能力が向上していること」を戦略目標に、2026年4月より、混合型ジョブ型人事制度や奨学金返還支援制度の導入、J-ESOP対象者拡大等を実施しました。今後も多岐にわたる人事課題や価値観の変化に対応すべく、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に対応してまいります。