

## 人財戦略 / ヘルシーカンパニー

### ダイバーシティ

#### グローバル人財の育成及び女性の活躍を推進して、経営のダイバーシティ化を目指す

グローバル化が進む中で日本ケミコングループの海外生産比率は63%（数量ベース）を超えており、従業員も約7,000名の内、約64%が日本以外の従業員です。年齢や性別、国籍などを問わず、多様な人財の個性を尊重し、そこから生まれる新しい発想によって、環境と人にやさしい技術への貢献を果たしていきたいと考えています。

また、日本ケミコンでは女性管理職比率が約2.0%とリーダー的役割を担う女性が少ないのが現在の状況です。そこで、2016年4月より施行された女性活躍推進法に対しては①2020年までに女性管理職数を1.5倍とする②2016年以降の採用における女性比率を技術・製造職30%以上、営業・事務職40%以上にする、という行動計画を策定しました。今後も様々な取り組みを進めて、女性の活躍を推進していきます。

#### 従業員比率

日本 **35.7%** 海外 **64.3%**

### 留学生の活躍

日本ケミコンでは以前より日本で学ぶ外国人留学生を採用していますが、今後もグローバル化が進む中、日本で生活し、日本の文化を理解して活躍できる人財が必要不可欠との考えから、2012年より外国人留学生の採用活動を積極的に展開しています。2018年4月現在で21名在籍し、様々な職場において、現在活躍しています。



### 障がい者の雇用促進

日本ケミコングループでは継続的な障がい者採用に取り組んでいます。各事業所の施設などのハード面のみならず、在宅勤務などソフト面でも障がい者にとって働きやすい環境を整え、2020年までに障がい者雇用率2.5%の達成を目標にしています。日本ケミコングループ全体で障がい者の一層の職域拡大を目指し、活躍の場を提供していきます。

### 日本ケミコングループ教育方針について

第8次中期経営計画の重点施策の中で『10年後を担う人財の育成』を掲げています。グローバルな形で何が起きているのかなど、自分たちの立ち位置はどうなっているのか、何を勉強しなければならないのか、イノベーションを繰り返していくために、次の教育方針を全従業員に理解させ、各自業務に取り組んでいます。

#### 日本ケミコングループ教育方針

国内・海外事業所に共通した、日本ケミコングループ社員として必要とされる人財方針。

- ①何事にもチャレンジ精神旺盛な人財
- ②コミュニケーション力に優れた人財
- ③グローバルな視点にたつて自ら考え行動できる人財

### 日本ケミコングループ教育、研修制度について

日本ケミコンでは、階層別研修を機軸に、職種別研修、通信教育（日本ケミコンビジネススクール）、OJTなど、人財育成のための各種教育体系を備えています。

階層別教育は長期的に人財を育成する上で教育体系の幹となるカリキュラムです。年間15本の階層別研修を本社主導で実施し、階層毎に必要なとされるスキルの教育を実践しています。2016年より、これらに加えて入社5年目研修を新設し、常に時代と会社のニーズにあった研修実施を心がけています。2017年からは国内関係会社においても新入社員の早期戦力化及び、育成担当者のマネジメント基礎能力の育成を目的としたOJTリーダー研修を実施しています。

加えて、職種別研修の一つとして、2010年から国内生産部門において、若手社員を選抜したグローバルリーダー育成研修を実施しています。階層別研修では補えない、職種・事業所を超えたテーマにそって実践しています。

また、海外関係会社の社員のスキルアップを目的に、2006年より海外現地社員を選抜して、日本国内にて研修を実施しており、既に130名以上の海外現地社員が受講しています。受講を終えた者の中には、既に海外現地にマネージャーとして活躍している者も多数います。さらに、今年度からグローバル人財育成プログラムとして海外駐在実習がスタートします。本プログラムは、公募制で選抜された国内社員が海外関係会社にて実習をするもので、「グローバルな視点で考え、決断し、行動ができ、かつ多様性に富んだ様々な国の人たちからなるチームを率いて、目標達成をリードできる人財の育成」を今後も目指します。

このほか、通信教育団体と連携し、200種類近い通信教育講座を年2回開講し、各自が自由に講座を選択してスキルアップできるような仕組みを構築しています。優秀な

成績で受講を終了した社員には、会社が受講料の一部について補助を行い、社員のやる気を醸成しています。また、修了者には昇格・昇進の要件となる「キャリアポイント」の付与を行い、人事制度ともリンクする仕組みにすることで、自己啓発を促しています。



## ヘルシーカンパニー

### スローガン

## 一人ひとりが健康宣言

### 活動内容

従業員の心身の健康が、会社の経営状況を表す指標になるという考えのもと、健康保険組合とコラボレーションし、従業員の健康管理の取り組みを一層強化することとしています。従業員とその家族が健康であれば、安心して働くことができ、会社の発展へもつながります。特に

『喫煙率』『メタボリック予備軍対策』『メンタルヘルス』をキーワードとし、一人ひとりが健康意識を向上できる取り組みを実施していきます。

また、2017年より経済産業省主催の健康経営度調査に参加しており、「健康」をより数値化することで、「健康」の効果的な取り組みを進めています。

### 2018年度活動内容

#### I 喫煙ルールの徹底・喫煙率の低下 ～喫煙率全国平均(17.9%)達成に向けて～

タバコは、喫煙者はもとより受動喫煙による非喫煙者の健康にも影響を与えるとして、その対策に社会的な関心が高まっています。喫煙は肺がんや虚血性心疾患の発症リスクを高め、将来的に健康を脅かすことにつながりかねません。健康維持の観点から各喫煙対策を進めています。

#### II メタボリック予備軍対策 ～BMI25以上を2020年度に20%以下とする～

当社では、肥満(BMI25以上)は糖尿病重症化等の将来的な健康リスクにつながると考え、生活習慣の見直しを指導するなど従業員の肥満の予防・改善に取り組んでいます。社会的に肥満が若年世代にも拡大する中、入社時から健康診断において血液検査を実施し、早期に健康の大切さを意識付けしています。また、社内報を使って具体的な改善事例等を紹介することで、健康意識の向上を図っています。

また、従業員の健康管理や、将来の生活習慣病予防の『意識付け』や『きっかけづくり』を目的とした行動変容セミナーを、全事業所にて年1回実施しています。

#### III メンタルヘルス対策 ～ストレスチェックの継続実施～

全事業所においてストレスチェックを実施し、“予防”を主眼に各自の気づきの機会を広げることにより、メンタル疾患や休職者発生 of 未然防止を図っています。併せて管理職には、部下からの相談への対応方法を学ぶ機会として、ラインケアの研修を実施しています。

#### IV ワークライフバランスの実現

仕事と育児や介護を両立できる働きやすい環境を作ることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できる風土づくりに取り組んでいます。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、有給休暇取得率及び育児休業取得率70%以上、所定外労働時間月間一人平均29時間以下の計画を立てて、ほぼ達成しています。

今後もより柔軟で多様な働き方に向けた制度の拡充を図っていきます。