



TOPICS

- 基本的な考え方 p167
- 目標 p167
- 体制 p167
- 主な取り組み p168
 - 活力ある会社への変革 p169
 - 土台の磨き上げ p177

人的資本

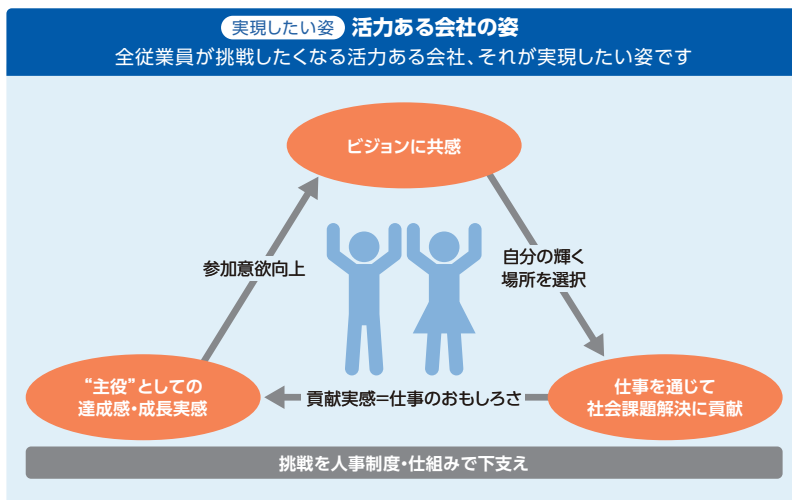
人材を長期ビジョン実現に向けたイノベーションを生み出す原動力と位置づけ、多様な人材が挑戦し活躍できる活力あふれる職場づくりを推進しています。

基本的な考え方

Vision 2030の実現に向けて、「全員が挑戦したくなる会社」すなわち「革新や創造がなされ、社会課題解決への貢献が拡大する姿」を目指します。現中期経営計画では人材マネジメントの転換（役割機軸の人事制度、挑戦の促進）への対応、人事戦略の指針としての理念体系改定（2023年3月）^{*}など、基盤構築に取り組んできました。

※改定後の「人材理念」「人材に関する基本方針」は、P268を参照

次期中期経営計画では、長期ビジョン実現に不可欠な人材の獲得や抜擢・育成の計画的実行など、事業の成長スピードや変化に対応する人材を作りこみ、適所適材を実現させる新体制確立に取り組めます。また、従業員のキャリア拡大や労働条件改善など、人的資本に重点的に投資（次期中期経営計画の3年間で120億円規模）する予定です。



目標

KPI：挑戦行動発現度 2022年度目標：17%に対し、実績11%

※挑戦行動発現度については、P169参照

体制

人事戦略の実現に向けて、2022年度より「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました。これは、経営における人材の多様性確保に関する事項について、執行に対する監督並びに助言をする機関です。専門の知見を持つ社外取締役の参画により、ダイバーシティへの取り組みを強力に推進することが可能となりました。また監督側と執行側の役割分担を明確にすることにより、ガバナンス強化につなげています。

執行機関としては、サステナビリティ委員会の下、人事担当役員が委員長となり、各カンパニーの人事部門長で構成された「人材分科会」を設置しています。

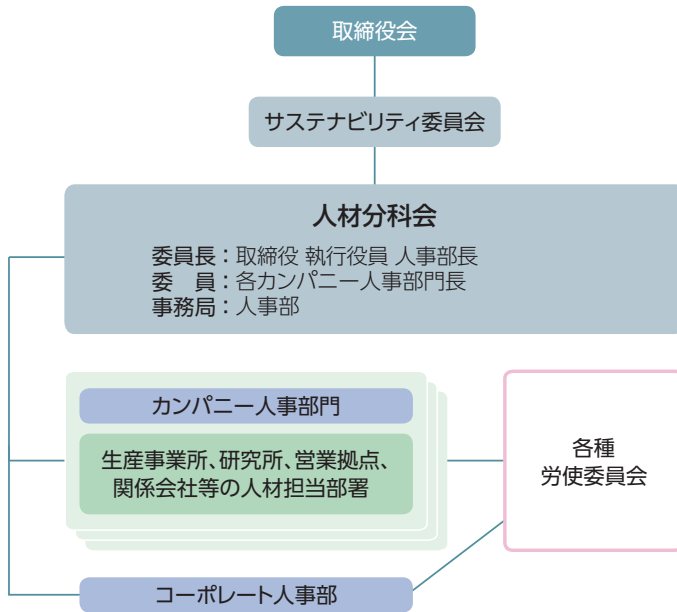
ダイバーシティ推進委員会

委員長：野崎治子 社外取締役

委員：社外取締役（5名）、取締役会長、代表取締役社長、
代表取締役専務執行役員、取締役執行役員人事部長

事務局：人事部

人材・推進体制



主な取り組み

活力ある会社への変革	ビジョンマネジメント	挑戦の促進 (KPI: 挑戦行動の発現度)	P169
		長期ビジョンの展開	P170
	ピープルマネジメント	エンゲージメント向上	P171
		従業員のキャリア形成	P172
	HR (ヒューマンリソース) マネジメント	役割機軸の人材マネジメントへの転換	P174
		人材育成	P175
土台の磨き上げ	多様な人材の活躍 (ダイバーシティ)	ダイバーシティの考え方	P177
		ジェンダー (女性活躍、LGBT)	P177
		シニア	P184
		グローバル	P185
		障がい者	P186
		両立支援 (育児、介護)	P187
	働き方改革	P190	
	健康経営	P191	

活力ある会社への変革

ビジョンマネジメント

主な取り組み

● 挑戦の促進 (KPI: 挑戦行動の発現度)

長期ビジョン達成に向けては、従業員一人ひとりが、従来のやり方にとらわれず、挑戦し続けることが重要です。そこで、人的資本のKPIとして、「挑戦行動の発現度」を設定しています。従業員が実際に挑戦行動をとっているか、挑戦行動をとりやすい組織であるかを従業員へのアンケート調査で定期的に調査し、職場単位の改善につなげています。

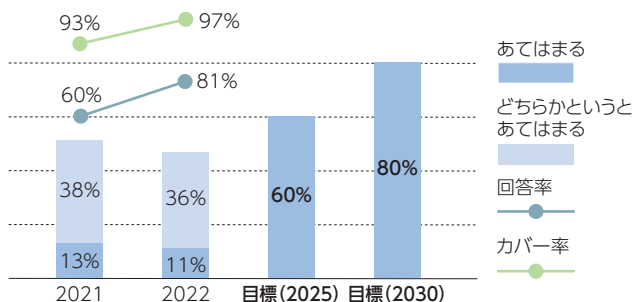
指標の再定義

2021年度および2022年度は、「私は『Vision2030』の実現に向けた具体的な挑戦行動を起こしている」という質問に、「あてはまる／どちらかというにあてはまる／どちらかというにあてはまらない／あてはまらない」の4段階の選択肢から「あてはまる」と答えた割合を指標としました。2023年度からは、挑戦風土の醸成度合いを広く認識し、これを展開するために、「あてはまる」または「どちらかというにあてはまる」と答えた割合を指標とするよう再定義しました。

調査結果および挑戦行動発現度調査のコメント分析は、次項のとおりです。分析結果より、挑戦行動をとるために一体何をしたら良いのか戸惑っている従業員が多いことがわかりました。引き続き、ビジョンの周知とラインを通じた業務への落とし込みに取り組んでいきます。

パフォーマンス・データ

挑戦行動発現度調査結果



- ・ KPI：2021年度および2022年度
「私は『Vision2030』の実現に向けた具体的な挑戦行動を起こしている」という質問に、「あてはまる」と回答した割合
2023年度から「あてはまる」または「どちらかというにあてはまる」と答えた割合
- ・ 調査対象範囲：対象としたグループ会社165社のうち、調査を実施した160社の全ての従業員（正社員および非正規社員、派遣社員を含む）
- ・ カバー率：グループ会社数に対して、調査を実施した会社の割合
- ・ 回答率：調査を実施した会社の全従業員に対して、調査に回答した従業員の割合

挑戦行動発現度調査のコメント分析

「Vision2030」の実現に向けた具体的な行動を妨げているもの、 挑戦する気持ちになれない要因の上位7項目
何をすべきか十分な情報が得られないため
組織間の壁に阻まれるため
会社が変わるに適應する人材を育てようとしていないため
会社での将来のキャリアに希望が持てないため
挑戦を促す業績評価制度になっていないため
日々の仕事が楽しくないため
経営陣が描くビジョンにワクワクできないため

● 長期ビジョンの展開

経営層・ライン長・従業員の対話を軸にした、長期ビジョンの浸透活動を継続しています。2022年度は、次期中期経営計画展開決起会を開催。経営陣から中期経営計画展開のキーマンに対し、長期で実現したい姿への想いを語り、中期経営計画の展開につなげるとともに、挑戦促進をライン展開していく起点としました。

また、従業員一人ひとりが、挑戦行動を業務のコミットメントに落とし込むために、上司層対象マネジメント研鑽会を実施しました。研鑽会では、挑戦の重要性とメンバーの挑戦につなげるマネジメント手法の理解を深めました。

参加実績

- ・次期中期経営計画展開決起会 2022年10月3日開催、参加者230名
- ・上司層対象マネジメント研鑽会 50回開催、参加者1,555名

ピープルマネジメント

主な取り組み

● エンゲージメント向上

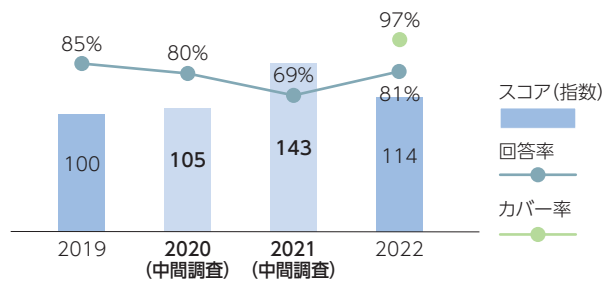
挑戦の土台となる、会社に対するエンゲージメント「仕事に対する情熱」「会社に対する愛着」を測定するため、定期的に従業員へのアンケート調査を実施しています。2022年度は、挑戦行動発現度調査と同時にエンゲージメント調査を実施しました。調査結果については、カンパニー、グループ会社、各組織単位で分析し、改善施策の立案・実施を行っています。組織横断での取り組みとして、国内グループ会社の人事部門が集まって、「エンゲージメントDriveプロジェクト」活動を行っています。プロジェクトでは、先進他社事例や社内好事例の共有、組織開発手法のセミナーなどを実施しています。

パフォーマンス・データ

エンゲージメントスコアは、以下の通りです。エンゲージメントスコアは、「仕事に対する情熱」と「会社に対する愛着」をはかるエンゲージ関連行動質問6問（6点満点）の平均が4.5以上の従業員の割合について、2019年度の実績を100としたときの指数で算出しています。

2022年度の全社の傾向では、回答率が向上したものの、スコアは低下しており、エンゲージメントスコアの改善に効果がある領域を特定する分析を行った結果から、人材の採用・活用が課題となっています。

エンゲージメントスコア



- ・スコアは、2019年度を100として算出
- ・調査対象範囲：対象としたグループ会社165社のうち、調査を実施した160社の全ての従業員（正社員および非正規社員、派遣社員を含む）
- ・カバー率：国内外グループ会社数に対して、調査を実施した会社の割合
- ・回答率：調査を実施した会社の全従業員数に対して、調査に回答した従業員数の割合
- ・2020、2021年度は、中間調査として希望組織が調査を実施（参考値）

● 従業員のキャリア形成

「自律的なキャリア開発の促進」と「適所適材」を目指し、積水化学では、全従業員に対して、新たなキャリア面談制度の運用を開始しました。システムを用いて「これまでの経験」「コミットメントや役割遂行」「キャリアや業務に対する志向」を一元的に管理し、組織的に情報を活用していくことを狙いとしています。

また、キャリア面談をより効果的に運用するため、上司向け研修、キャリアプランの立て方を学ぶ基礎研修を実施しています。さらに、従来の年齢・勤続年数軸から、役割・職務軸の枠組みへキャリア教育を転換し、役割の転機でキャリア研修を実施しています。

従業員の多様なキャリアパス、働き方を支援する制度や研修、グループ内での適所適材に向けた公募制度、グループ人材力の向上に向けた共通研修を継続しています。

パフォーマンス・データ

■ キャリア面談実施率（積水化学）

2022年度 75.4%

※キャリア面談の記録をシステムにインプットした人数÷対象の従業員数（管理職を含む社員、シニアパートナー）

■ キャリア研修実績（積水化学）

研修名	2021年度	2022年度
キャリア自律上司研修（人）	393	252
キャリアプラン基礎研修（人）	—	77
新任管理職キャリアプラン研修（人）	—	203
上級昇格者キャリアプラン研修（人）	—	89
新入社員キャリアプラン研修（人）	—	78

ほかにも、女性キャリアセミナー（P178参照）、定年延長選択時のキャリアセミナー（P184参照）を実施しています。

キャリアパス支援実績 (積水化学)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
コース転換制度	男性(人)	9	10	14	2	6
	女性(人)	2	1	2	4	3
正社員転換制度	男性(人)	3	2	1	4	3
	女性(人)	7	11	14	10	11

グループ内公募実績

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
募集件数(件)	44	45	31	55	56
募集人数(人)	140	62	54	80	101
応募人数(人)	115	135	155	236	159
異動人数(人)	26	28	28	70	45

主なグループ内公募型研修実績

研修名	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
変革塾(人)	86	69	実施なし	102	102

グループ共通研修実績

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新入社員導入研修(人)	251	243	101*	150	152
新任管理職研修(人)	210	252	220	199	213

※ コロナ禍により緊急オンライン実施となったため、グループ会社からの受講者を含まない

HRマネジメント

主な取り組み

● 役割機軸の人材マネジメントへの転換

2020年度より、積水化学から人材マネジメント・人事制度の大幅刷新に取り組み、計画通り2022年度から運用を開始しています。

- 資格制度 : 管理職に新グレード制度導入、登用の見極め期間廃止、後継者育成制度の始動
- 定年延長 : 60→65歳へ（積水化学および特定のグループ会社は2021年10月から運用、2025年度までに全グループ会社で完了）
- 評価・キャリア : 挑戦を評価する仕組みを導入、キャリア面談の刷新
- 賞与制度 : サステナビリティに関する全社KPIの進捗・達成状況をはかる指標の割合を拡大（約6%→約12%、積水化学・管理職、2023年度より）
- システム : 新人事システムによる従業員の定性情報可視化と活用開始

2022年度は、挑戦行動を評価項目に入れるとともに、制度を正しく運用するための評価者教育を強化しています。

パフォーマンス・データ

評価者研修実績（積水化学）

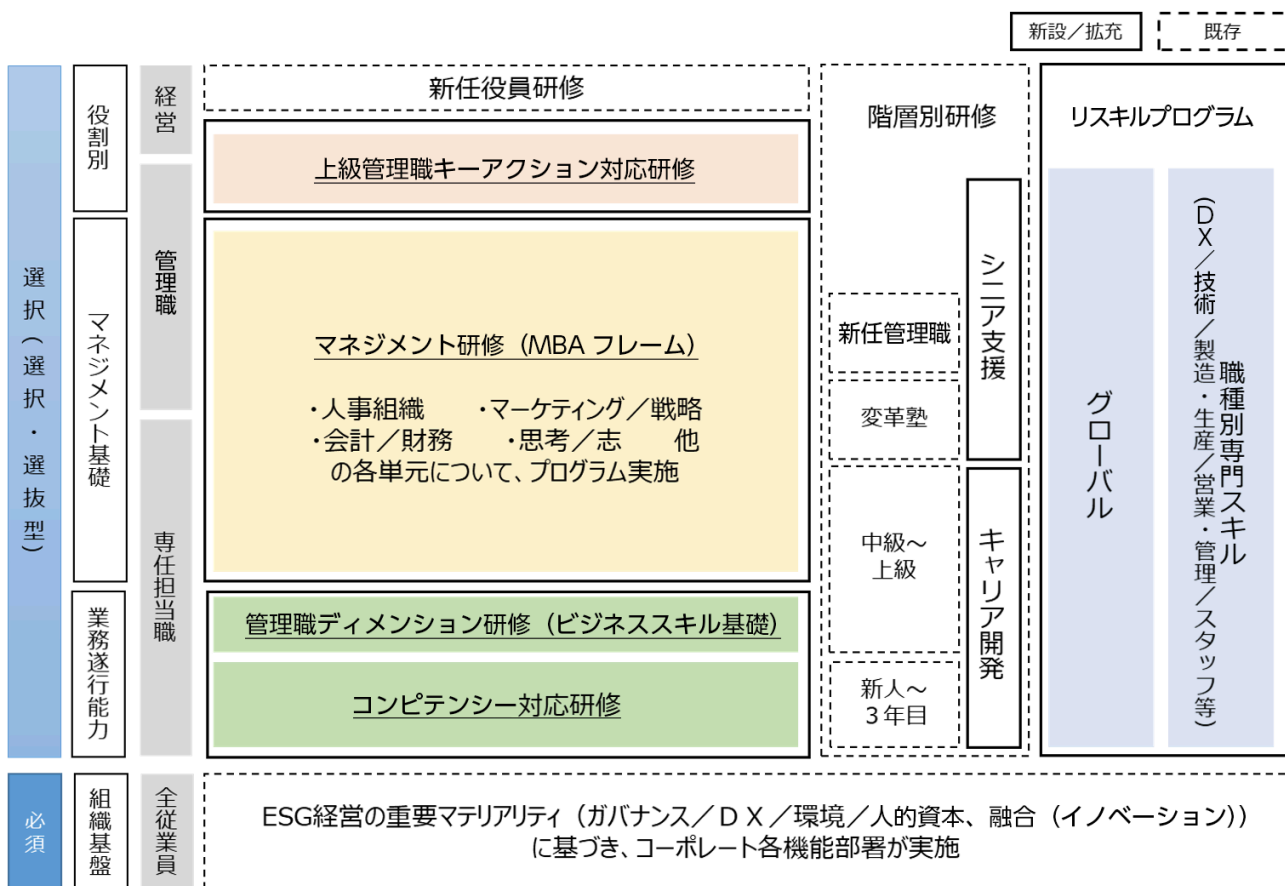
研修名	2021年度	2022年度
評価者研修A（評価制度理解）（人）	941	75
評価者研修B（評価の基本+評価制度理解）（人）	493	—
評価スキル強化研修①（評価の基本+目標設定）（人）	—	146
評価スキル強化研修②（日常マネジメント+面談演習）（人）	—	148

● 人材育成

「人材に関する基本方針」(P268参照)、「ダイバーシティマネジメント方針」(P268参照)より、育成マップを整理しました。全員が挑戦したくなる活力あふれる会社の実現に向け、事業の成長スピードや変化に対応する人材を育成し、適所適材の実現を推進しています。

人材育成マップ

年次・資格ごとの階層別能力開発から、「適所適材」に合致する役割別能力開発への転換を実施



パフォーマンス・データ

■ 正社員一人当たり研修時間 (積水化学)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
研修受講時間 (時間)	9.4	9.4	6.3	7.1	6.1

※ 積水化学コーポレート人事部で開催している研修

グループ共通の階層別研修実績については、173ページ参照

シニア支援の研修については、184ページ参照

キャリア開発については、172ページ参照

土台の磨き上げ

多様な人材の活躍（ダイバーシティ）

● ダイバーシティの基本的な考え方

積水化学グループ「ダイバーシティマネジメント方針」（P268参照）に基づき、「多様性」を性別、年齢、人種などの外見からわかる違いでとらえるだけでなく、経歴、価値観、性格などを含めた違いにも着目しています。従業員一人ひとりの違いを理解し、認め、強みとして活かしていきます。2022年度は、「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました（168ページ参照）。これからも多様な人材の活躍を、より強力に推進していきます。

なお原則として契約社員などの非正規社員に対しても、健康診断などの医療、業務を起因とする障がいや病気の補償、育児休職などの福利厚生に関する制度の適用など、適正な処遇と非正規社員に対する福利厚生制度の充実をはかっています。またグループ保険の加入、退職金、持ち株制度などは、無期雇用の従業員のみ適用対象です。

● 多様な人材の活躍（ジェンダー）

女性活躍推進

女性活躍推進については、「女性採用の強化」「定着と活躍」「管理職創出」「管理職登用後の育成」の4段階に分けて取り組みを進めています。基幹的な役割を果たすビジネスキャリアコースへの女性の採用を増やし、新入社員～入社4年目までに経験学習サイクル・キャリア形成などの研修プログラムを実施するなど、早期からリーダーシップや自ら学び挑戦しながら成長する意識の醸成を図っています。

管理職登用前の係長層に対しては、一人ひとりの強みを生かした成長課題テーマで成果を出す実践型のキャリアディベロップメントプログラム（CDP研修）を実施しています。この研修は上司向けのセッションも行き、管理職登用にに向けたサポート、女性部下への指導力アップを図っています。管理職登用後は、女性管理職の交流会で上位職への意識醸成を図るとともに、ライン長を経験させるなど計画的に育成しています。2022年度は、女性従業員のキャリア意識の醸成と登用候補者の発掘を狙い、「女性キャリアセミナー」を新たに開講しました。

また、社外取締役役に女性3名が就任し、女性社外取締役がダイバーシティ推進委員会（P168参照）の委員長を務めることで、女性活躍推進の加速に向けての機運が生まれています。

目標値（積水化学）

女性採用比率：2022年度30%（実績31.4%：2023年4月新卒入社）、2025年度35%

女性管理職数（比率）：2025年度80人（5.0%）、2030年度120人（8.0%）

女性役員比率：2030年度30%

社外からの評価

積水化学は、女性活躍推進に取り組む企業として、「えるぼし」の「認定段階2」の認定を受けています。

女性活躍推進法に基づく行動計画・実績値公表

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=352>



パフォーマンス・データ

女性対象の研修実績

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性CDP研修 (選抜)	女性本人(人)	35	39	52	58	49
	上司(人)	31	24	46	55	46
女性キャリアセミナー (公募)	若手層(人)	—	—	—	—	55
	育児中(人)	—	—	—	—	73
	全階層(人)	—	—	—	—	67

交流会、コミュニケーション

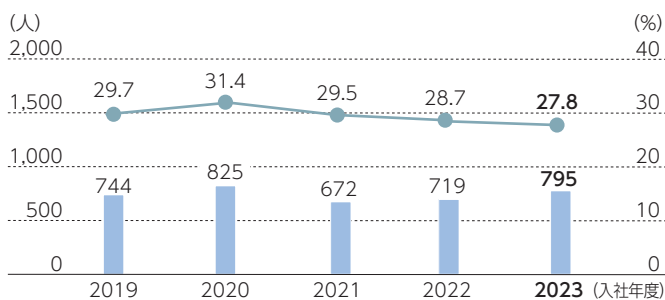
トップと語ろう女性管理職 ver: 2022年10月20日 参加者57人

1. 女性社外取締役の講演と質疑「生き活きと働いていますか!? 管理職の皆さんへの応援メッセージ」
2. 経営トップ (社長・役員) との意見交換会「今後のキャリアプラン、次世代の育成、ロールモデルについて、など」

女性管理職座談会 社内報に掲載

～ジェンダーは関係ない! 自分自身のキャリアプランを～

新卒採用人数と新卒女性採用比率 (積水化学グループ国内)



※ 一部の持分法適用会社・非連結子会社を含む

女性役員数、女性比率(積水化学)

	取締役		監査役		役員計	執行役員
	社内取締役	社外取締役	常勤監査役	社外監査役		
女性(人)	0	3	0	1	4	2
男性(人)	7	2	2	2	13	22
女性比率(%)	0.0	60.0	0.0	33.3	23.5	8.3

女性役員数と女性管理職数(積水化学グループ)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性役員数(人)(積水化学グループ)*	2	2	2	2	3
女性管理職数(人)(積水化学グループ 国内)	156	185	187	195	208

* 積水化学を除く

積水化学人員構成

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員 ^{※1}	男性 (人)	3,331	3,327	3,308	3,250	3,226
	女性 (人)	587	629	652	652	661
	女性比率 (%)	15	15.9	16.5	16.7	17.0
正社員 ^{※2}	男性 (人)	3,072	3,073	3,060	3,023	3,032
	女性 (人)	532	570	601	607	627
	女性比率 (%)	14.8	15.6	16.4	16.7	17.1
平均勤続年数 ^{※2}	男性 (年)	17.3	17.2	17.2	17.6	17.9
	女性 (年)	13.2	12.6	12.4	12.9	13.1
管理職 (課長職)	男性 (人)	685	678	672	700	790
	女性 (人)	30	41	44	45	47
	女性比率 (%)	4.2	5.7	6.1	6.0	5.6
管理職 (部長職以上)	男性 (人)	637	642	649	635	558
	女性 (人)	14	15	16	15	17
	女性比率 (%)	2.2	2.3	2.4	2.3	3.0
全管理職	男性 (人)	1,322	1,320	1,321	1,335	1,348
	女性 (人)	44	56	60	60	64
	女性比率 (%)	3.2	4.1	4.3	4.3	4.5
新任管理職	男性 (人)	63	68	58	54	70
	女性 (人)	3	14	6	3	6
	女性比率 (%)	4.5	17.1	9.4	5.3	7.9
係長級 ^{※3}	男性 (人)	806	810	796	795	827
	女性 (人)	71	84	96	113	127
	女性比率 (%)	8.1	9.4	10.8	12.4	13.3

※1 直接雇用関係のある労働者 (正社員および非正規社員を含む、当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く)

※2 雇用期間に定めのない従業員 (当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く)。

※3 ビジネスキャリアコース上級資格の従業員

2022年度正社員^{*}年齢構成(積水化学)

	30歳未満	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
男性(人)	386	614	739	1,142	151
女性(人)	147	170	133	164	13
女性比率(%)	27.6	21.7	15.3	12.6	7.9

※ 雇用期間に定めのない従業員(当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く)

2022年度男女賃金格差(積水化学)

正社員	正社員以外	全体
67.6%	101.2%	68.6%

指標	算出方法
男女賃金格差	女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100

※当社から社外への出向者を含む

※人事制度上の賃金格差はなく、労務構成(年齢および資格)比によるものです

定着率(積水化学)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
離職者 (人)	男性	42	63	48	74	85
	女性	13	10	26	20	25
	合計	55	73	74	94	110
定着率 (%)	男性	98.6	98.0	98.4	97.6	97.2
	女性	97.6	98.3	95.7	96.8	96.1
	合計	98.5	98.0	98.0	97.5	97.0

指標	算出方法
定着率	(1 - (1年間の離職者数/当該年4月時点の従業員数)) × 100

採用 (積水化学)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用	男性 (人)	114	96	83	63	64
	女性 (人)	39	35	43	18	25
	女性比率 (%)	25.5	26.7	34.1	22.2	28.1
キャリア採用	男性 (人)	44	29	21	19	51
	女性 (人)	9	4	2	3	9
	女性比率 (%)	17.0	12.1	8.7	13.6	15.0
	キャリア採用比率 (%)	25.7	20.1	15.4	21.4	40.3

※新卒採用：社会人未経験で学校（大学・大学院等）卒業後に初めて入社した社員

※キャリア採用（経験者採用）比率：全採用者に占めるキャリア採用者の比率

入社3年後の定着率 (積水化学)

	2016年度入社	2017年度入社	2018年度入社	2019年度入社	2020年度入社
入社3年後の定着率 (%)	98.2	90.6	88.6	93.1	89.6

指標	算出方法
入社3年後の定着率 (%)	各年度4月に入社した新卒採用者の入社3年後の在籍率

キャリア入社者研修実績 (積水化学)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受講者数 (人)	60	43	42	35	58

キャリア採用（経験者採用）の増加に伴い、キャリア入社者に対して積水化学グループの歴史・文化・方針等を学習する研修を実施しています。

労働組合加入者数

積水化学には、労働組合として「積水化学労働組合」があります。ユニオンショップ制をとっており、組合員資格を有する従業員は100%が当組合に加入しています（2022年度は2,349人）。

国内グループ連結人員構成

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員	男性 (人)	16,362	16,360	16,062	15,857
	女性 (人)	5,048	5,149	5,100	5,069
	女性比率 (%)	23.6	23.9	24.1	24.2
新卒採用	男性 (人)	572	427	483	405
	女性 (人)	251	176	209	150
	女性比率 (%)	30.5	29.2	30.2	27.0
管理職 (課長職)	男性 (人)	2,926	2,924	2,847	2,865
	女性 (人)	130	158	160	168
	女性比率 (%)	4.3	5.1	5.3	5.5
管理職 (部長職以上)	男性 (人)	1,588	1,595	1,570	1,533
	女性 (人)	26	24	28	27
	女性比率 (%)	1.4	1.5	1.8	1.7
全管理職	男性 (人)	4,514	4,519	4,417	4,398
	女性 (人)	156	182	188	195
	女性比率 (%)	3.3	3.9	4.1	4.2
経営幹部 (グローバルリーダー)	男性 (人)	204	206	193	183
	女性 (人)	5	4	3	3
	女性比率 (%)	2.4	1.9	1.5	1.6
新任管理職	男性 (人)	211	241	205	191
	女性 (人)	20	38	12	22
	女性比率 (%)	8.7	13.6	5.5	10.3

※ 2022年7月に実施した調査結果をもとに上記表を作成

※ 2022年度のデータは、2023年7月現在集計中です

● 多様な人材の活躍 (シニア)

年齢を問わず挑戦を続けて活躍する姿を確認する機会として、定年延長を選択した社員を対象に、研修を実施しています。

パフォーマンス・データ

定年延長者研修実績 (積水化学)

	2021年度	2022年度
定年延長選択後キャリアプラン研修 (管理職) (人)	51	35
定年延長選択後キャリアプラン研修 (専任担当職) (人)	27	34
【グループ会社】定年延長選択後キャリアプラン研修 (人)	—	50
【必須】定年延長選択前キャリアプラン研修 (57歳) (人)	—	94
【任意】定年延長選択前キャリアプラン研修 (50～56歳) (人)	—	60

高年齢者再雇用者数と高年齢者継続雇用率 (積水化学)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
高年齢者再雇用者数 (人)	49	46	77	0	0
高年齢者継続雇用率 (%)	76.6	85.2	83.7	97.5	87.2

※ 2021年度下期から定年延長により、再雇用制度は廃止。2022年度は希望者全員が定年延長 (75名)

※過去にさかのぼり一部数値を見直しています

指標	算出方法
高年齢者継続雇用率 (%)	$((\text{定年延長者数} + \text{再雇用者数}) \div \text{60歳到達者数}) \times 100$

● 多様な人材の活躍 (グローバル)

世界各国で、現地法人社長による各社内でのビジョンキャラバンを行い、長期ビジョンの理解と従業員の挑戦促進に向けた対話を継続しています。また、従業員が、それぞれの職場で持ち味を発揮できるよう、エリアに根差した人材育成を展開しています。国内では、外国籍従業員の採用、定着支援、育成に注力しています。

パフォーマンス・データ

従業員数内訳 (積水化学グループ)

従業員数 (人)	26,838
地域別内訳 (人)	
日本	20,015
北米・中南米	1,989
欧州	1,051
アジア・大洋州	3,783

日本人の海外駐在員数 (積水化学グループ)

地域別内訳 (人)	
北米・中南米	44
欧州	32
アジア・大洋州	83

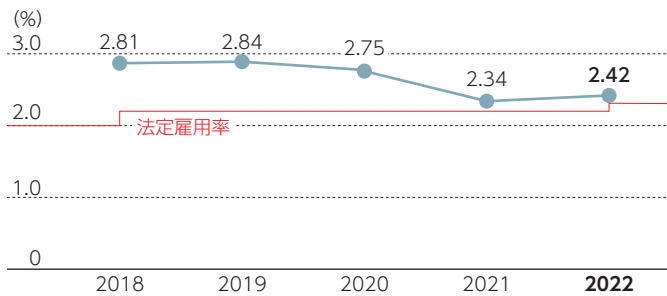
※ 2023年3月31日時点の駐在員数 (海外技術者派遣、トレーニーを含む)

● 多様な人材の活躍 (障がい者)

障がい者の採用を進めるとともに、障がい者が働きやすい環境づくりやキャリア支援を推進しています。障がい者雇用にあたってはグループ各社のニーズに合わせ、業務の切り出しから就業環境の整備までを含めて専門家による支援を取り入れています。

パフォーマンス・データ

障がい者雇用率 (積水化学)



※ 特例子会社含む (2022年3月時点)

指標	算出方法
障がい者雇用率 (人)	(身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者である常用労働者の数 ÷ 常用労働者数) × 100

● 育児と仕事の両立支援

積水化学では、育児休職の最初の5日間を有給休暇扱いとしています。また、子どもが3歳になるまで育児休職を、中学校入学まで短時間勤務制度を利用できるなど、法定を超える制度があります。

2022年度は、育児・介護休業法改正に伴い、管理職へのイクボスeラーニング（受講者3,237人）などの男性の育休取得促進のための環境整備と、出生時育休・育休分割に対応した制度変更を行いました。

不妊治療と仕事の両立を支援するため、全従業員に声をかけて、上司や同僚の理解促進のための「妊活・不妊治療セミナー」を開催しました（参加者143人）。また、不妊治療事由での積立年休利用制度を、時間単位でも利用できるよう改定しました。

■目標値（積水化学）

男性の育児休職取得率 2023年50%、2025年75%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画・実績値の公表

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=42410#actionplan

■ 介護と仕事の両立支援

積水化学では、介護休職期間を1年間（1回目）とするなど、法定を超える制度があります。イントラネット「両立支援サイト」から、いつでも視聴できる介護備活セミナー（動画研修）や介護お役立ちコンテンツを発信しています。

パフォーマンス・データ

育児関連制度の利用(積水化学)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
子が生まれた従業員(人)	女性	21	20	27	31	21
	男性	111	101	104	129	94
	合計	132	121	131	160	115
子が生まれた従業員のうち、 育児休職を取得した従業員(人)	女性	14	19	23	25	19
	男性	25	39	36	61	64
	合計	39	58	59	86	83
育児休職取得率(%) ^{※1}	女性	100	100	95.8	100	100
	男性	22.5	39.0	34.6	47.3	68.1
該当年度の育児休職者(人) ^{※2}	女性	32	45	51	55	61
	男性	28	44	49	67	89
	合計	60	89	100	122	150
育児休職平均取得日数(日) ^{※3}	女性	167.4	259.2	270.3	293.8	358.0
	男性	14.2	24.7	43.3	38.8	29.1
育児休職から復職した従業員(人)	女性	15	22	21	22	32
	男性	26	39	46	59	81
	合計	41	61	67	81	113
育児休職復職率(%)	女性	100	100	95.5	91.7	100
	男性	100	100	100	100	100
育児休職から復職した 従業員の1年後定着率(%)	女性	100	100	100	88.2	94.6
	男性	94.7	96.2	97.4	98.0	96.4

※1 育児休職取得率：産後休業中は除く

※2 該当年度の育児休職者：子の出生年度に関わらず、該当年度に育児休職した従業員（子が3歳到達後の月末まで育児休職可能）

※3 育児休職平均取得日数：2022年度は、該当年度に育児休職取得可能期間が終了した従業員の育児休職平均取得日数

両立支援制度の利用実績(積水化学)

(人)

制度名	主な内容		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児 短時間勤務	子が中学校入学の前日まで 取得可能(法定は3歳まで)	女性	41	55	67	64	70
		男性	2	2	1	0	0
		合計	43	57	68	64	70
就業時間 の変更	子が中学校入学の時期に達するまで 最大60分始業時間、終業時間の繰り 上げ、繰り下げが可能	女性	9	10	6	4	0
		男性	4	7	4	3	1
		合計	13	17	10	7	1
ファミリー 休暇	子または孫が高校入学まで 年間3日間の特別有給休暇を付与	女性	62	62	51	54	68
		男性	146	193	126	156	152
		合計	208	255	177	210	220
介護休職	対象者1人につき通算93日まで取得 可能 (1人目の対象者は最大1年間取得可能)	女性	0	1	0	1	1
		男性	4	4	1	2	1
		合計	4	5	1	3	2
介護 短時間勤務	対象者1人につき最大3年間、1週 あたり2日または1日あたり4.5時間 まで取得可能	女性	0	0	0	0	2
		男性	2	4	1	1	1
		合計	2	4	1	1	3
積立年休 (子育て事由)	満18歳までの子が対象、時間単位で 取得	女性	44	57	39	37	52
		男性	23	28	21	13	32
		合計	67	85	60	50	84
積立年休 (私傷病事由)	日単位(連続した10営業日以上)・ 時間単位で取得	女性	5	2	9	13	46
		男性	25	17	25	35	58
		合計	30	19	34	48	104
積立年休 (介護事由)	配偶者、父母、子などが対象、 日単位、時間帯で取得	女性	13	16	10	12	20
		男性	14	9	6	2	10
		合計	27	25	16	14	30
積立年休 (看護事由)	配偶者、父母、子などが対象、 日単位・時間単位で取得	女性	19	28	14	24	38
		男性	21	21	14	11	37
		合計	40	49	28	35	75
積立年休 (不妊治療 事由)	日単位・時間単位で取得	女性	1	2	1	1	4
		男性	0	0	0	0	0
		合計	1	2	1	1	4
積立年休 (ボランティア 事由)	日単位・時間単位で取得	女性	1	3	1	0	0
		男性	4	5	1	0	1
		合計	5	8	2	0	1

※積立年休は、失効する年次有給休暇のうち、年間40日間を限度として積立することができ、目的に応じて日、時間単位で取得可能

※年次有給休暇の取得状況は、P190参照

働き方改革

積水化学では、労働時間削減の取り組みに加え、仕事の生産性向上に取り組んでいます。限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求するためには、従業員が自律的に働くこと、合わせて上司による自律支援型マネジメントが重要です。この考えを浸透させるため、「働き方改革ガイドライン」「働き方改革e-ラーニング」を従業員に展開しています。2022年度は、「自律支援型上司研修」も実施しました。

柔軟な働き方の実現に向けては、グループ全体で在宅勤務やフレックス勤務などの制度拡充を進めており、出社とリモートワークの共存が定着してきました。

これからも、会社と労働組合が密接なコミュニケーションを持ち、労使の共通課題について建設的な協議を重ね、労使委員会を通じて、柔軟な働き方などに関する制度改定を進めていきます。

パフォーマンス・データ

研修実績（積水化学グループ）

研修名	2022年度
自律支援型上司研修（人）	202

労働時間、有給休暇取得実績（積水化学）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一人あたりの月平均時間外就業時間（時間）	19.5	18.0	15.6	18.2	19.0
一人あたりの年平均総労働時間（時間）	1,943	1,914	1,903	1,925	1,932
有給休暇取得率（%）	64.0	71.4	58.2	64.9	66.6
一人あたり平均有給休暇取得日数（日）	12.1	13.6	11.2	12.5	12.8

※管理職、出向者を除く

※時間外就業時間は、所定労働時間7.5時間を基準として、1人あたりの月平均時間を算出

※総労働時間=1,800時間+時間外就業時間月平均×12か月-有休取得年度平均日数×7.5時間

※有給休暇取得率=有休取得日数計÷有休付与日数計×100

健康経営

基本的な考え方

積水化学グループは、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考えのもとに、従業員の心身の健康推進に取り組んでいます。2019年3月に当社グループが目指す健康経営^{*1}の理念やあり方をまとめた「健康宣言」ならびに健康経営基本方針を制定しています。健康宣言では当社グループが目指す健康をWHO憲章の健康の定義であるWell-Beingとし、こころ、からだ、そしきのWell-Beingを目指しています。また健康経営戦略マップ^{*2}を活用し、施策への期待と評価を行いながら健康経営による課題解決を推し進めています。

積水化学グループ健康宣言

積水化学グループは、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考えに基づき、従業員の健康管理に取り組んできました。この取り組みをさらに一歩進め、従業員の**健康推進を経営戦略**としてとらえて、**すべての従業員が**、心身ともにそして社会的にも良好な状態である **Well-Being** であることを目指します。

積水化学グループ 健康経営基本方針

すべての従業員の **Well-Being** を達成し、
多様な人材がいきいきと働ける職場づくりを目指します。

- 健康管理（守り）から働きがい・やりがいの向上（攻め）まで包括的な健康推進を実践します。
- 従業員一人ひとりの意識と行動を進化させ、生産性の向上を目指します。
- 従業員が自分の力で継続的に、今と未来のWell Beingを目指せるよう支援します。
- 従業員のWell-Beingをととして、本人やその家族、お客様の幸せを実現し、社会に貢献することを目指します。

※1 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

※2 健康経営戦略マップ https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/csr_strategy_map.pdf

健康経営で解決したい経営課題（目標）

- ・ 健やかな心身で生産性向上に貢献
- ・ 少子高齢化への対応
- ・ エンゲージスコア向上への貢献
- ・ Well-being文化の創造と醸成

取り組み1. 健康診断と生活習慣病対策

セキスイ健康保険組合（以下、健保）とのコラボヘルスの充実を図り、グループ全社で統一した健康診断を実施しています。2018年10月から健保とグループ全社共通の健康管理システムを導入しました。また2015年より、50人未満の事業場に対応できるセキスイ・ヘルス・ネットワーク（SHN）を構築し、小規模事業場も含めた健康増進に取り組んでいます。健康診断受診率（2021年度）：98.9%、二次検査受診率（2021年度）：67.7%

取り組み2. メンタルヘルス

積水化学グループでは、メンタルヘルス対策として以下の取り組みを行っています。

1. ストレスチェックの活用

当社グループでは、努力義務である集団分析・職場環境改善までをストレスチェックの一環ととらえて、50人未満の事業場を含むグループ全社でストレスチェックを実施しています。2019年度から集団分析を必須化し、グループ全社の集団分析は100%、事業場における詳細な集団分析は91.6%実施しています。またストレスチェックに基づく職場環境改善の実施率は55.0%、さらに重点的なサポートを2社2事業場で実施しています。

2. Webによるストレスマネジメント研修

環境変化の大きい、新任管理職・キャリア採用（経験者採用）者・海外赴任者に対してストレスマネジメント研修を実施し、ストレスのセルフコントロール指標の前後で向上が見られるなどの効果が得られています。

3. 安心して気軽に相談できる相談センターの充実

積水化学グループで働く従業員であれば雇用形態にかかわらず誰でも利用できる相談センターを設置し、セーフティネットとしての機能を強化しています。

取り組み3. 安心して働ける職場と制度

化学物質や作業姿勢、騒音など職場に存在するさまざまな健康障害要因に対して、労働安全衛生マネジメントシステムの活用などを通じてグループ全体で改善活動を推進しています。また、健康な従業員だけでなく、病気を抱える従業員が配慮された環境の中で安心して働くことができるよう各種社内制度の充実に努めています。

取り組み4. グループ一体での取り組み

健康経営推進をグループ一体で取り組むために、健康経営優良法人大規模法人部門のグループ適用を進めています。事前アセスメントにより、健康増進活動に取り組んでいるグループ会社をグループ適用対象としています。2019年度からはグループ適用会社の情報交換会を開始し、各社ごとに健康経営目標を作成、達成度を共有する仕組みのもと、グループ一体での活動を推し進めています。また、全事業場（約300事業場）に健康管理責任者と担当者を配置して、確実に健康経営が推進されるよう体制を整備しています。

取り組み5. 働きがいと生産性の向上

生産性指標の確立を目指し、主な指標7項目を含め、計29項目のKPIを定めて各健康施策を展開しています。

社外からの評価

健康経営優良法人2023（大規模法人部門（ホワイト500））認定

積水化学は全社的な視野で従業員の健康に関する課題解決に取り組んでいることが認められ、グループ国内関係会社32社とともに7年連続で「健康経営優良法人2023大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されました。



認定法人名		
積水化学工業株式会社		
上記法人とともに認定された法人名		
積水メディカル株式会社	セキスイファミエス近畿株式会社	西日本積水工業株式会社
北海道セキスイハイム工業株式会社	セキスイハイム中四国株式会社	積水ホームテクノ株式会社
セキスイハイム東北株式会社	セキスイファミエス中四国株式会社	積水成型工業株式会社
セキスイファミエス東北株式会社	中四国セキスイハイム不動産株式会社	奈良積水株式会社
東北セキスイハイム不動産株式会社	中四国セキスイハイム工業株式会社	四国積水工業株式会社
セキスイハイム工業株式会社	セキスイハイム九州株式会社	九州積水工業株式会社
東京セキスイハイム株式会社	セキスイファミエス九州株式会社	九州セキスイ商事インフラテック株式会社
東京セキスイファミエス株式会社	九州セキスイハイム不動産株式会社	積水武蔵化工株式会社
セキスイハイム中部株式会社	九州セキスイハイム工業株式会社	積水マテリアルソリューションズ株式会社
セキスイファミエス中部株式会社	千葉積水工業株式会社	積水フーラー株式会社
セキスイハイム近畿株式会社	山梨積水株式会社	

※ 健康経営優良法人2023大規模法人部門～ホワイト500～認定法人一覧より

パフォーマンス・データ

メンタルヘルス不調による長期休業者率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
メンタルヘルス不調長期休業者率 (%)	0.77	0.98	1.02	1.13

※メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した従業員数÷積水化学グループ国内事業所の健康管理の対象者数

ストレスチェック受検率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受検率 (%)	87.1	92.5	93.9	95.2	95.5

※ストレスチェック実施対象会社：セキスイ健康保険組合に加盟している会社（一部関係会社除く）

主要7項目（メンタルヘルス不調による長期休業者率は上記参照）

	2020年度	2021年度	2022年度
7つの健康習慣4つ以上実施率 (%)	59.0	54.0	63.9
職場環境改善実施率 (%)	64.3	65.5	55.0
プレゼンティーズム (%)	65.5	64.7	57.6
アブセンティーズム (日)	1.27	1.31	2.29
理想的健康状態にいる人 (%)	—	—	33.1
ワークエンゲージメント (点)	—	—	3.05

※プレゼンティーズム：2019年度は東大版1問式、2020年度以降はWHO-HPQで調査

※アブセンティーズム：2022年度より実数計算

※理想的健康状態にいる人：OECD「良い暮らし指標(BLI: Better Life Index)」の調査項目を参考に質問項目を作成し、
普段の心と身体の主観的な健康状態が「とても良い、良い」と回答した人の割合。

※ワークエンゲージメント：ワークエンゲージメント測定において最も広く活用されているユトレヒト・ワーク・エンゲイジメ
ント尺度の9項目版を使用し、9項目を合算した平均値。