多様な人財の活躍

少子高齢化、労働力人口の減少などの社会的背景により、ここ数年で企業における働き方が大きく変化しました。これから企業が生き残っていくためには、多様な人財の多様な個性を尊重し、従業員が高い意欲と働きがいを持って、能力を発揮できる組織になっていくことが不可欠です。
このような中で積水樹脂グループは、「人的資本の価値最大化」を経営の基本方針のひとつと位置づけ、「人財育成方針」、「ダイバーシティ＆インクルージョンポリシー」、「健康経営宣言」に基づいた人財への投資を積極的に推進しています。

人財育成方針

積水樹脂グループの経営理念・ビジョンの実現に向け、自ら考え、行動し、挑戦し続ける人財の育成に取り組んでいきます。

求める人財像

「いつもを変える。豊かに変える。」
積水樹脂グループは、複合技術による価値ある製品の創造とサービスを通じて、社会の安全・安心・環境に貢献することで、もっと素敵な「いつも」をつくることを目指しています。その実現に向け、私たちは、従業員のあるべき姿として、人財に求める3つのキーワードを定義し、人財の育成を進めています。

人財に求める3つのキーワード（挑戦 ・ 協働 ・ 感謝）

挑戦	**好奇心を持ち、柔軟な発想で変革に挑戦し続ける人財** 私たちが目指すもっと素敵な「いつも」をつくるためには、過去の価値観にとらわれず、常に未来志向をもち、変革し続けることが必要であると考えています。そのため私たちは、好奇心を持ち、柔軟な発想で変革に挑戦し続けることができる人財の育成を進めています。
協働	**共通の目標に向けて協働し、成果を最大化できる人財** 私たちは同じ志をもつ多種多様な従業員が、良好なコミュニケーションのもと、熱意と執念をもって課題解決に取り組むことで、イノベーティブなアイデアや成果を創出できると考えています。そのため私たちは、共通の目標に向けて協働し、成果を最大化できる人財の育成を進めています。
感謝	**感謝の気持ちを大切にし、公正・誠実に行動できる人財** 私たちは、高い倫理観のもと、常におごらず広く社会のすべてに感謝し、謙虚に学ぶことが大事だと考えています。そのため私たちは、当社グループの利益に貢献するだけでなく、社会に貢献しようとする高い志と感謝の気持ちを大切にし、公正・誠実に行動できる人財の育成を進めています。

ダイバーシティ＆インクルージョンと ウェルビーイング経営の推進

ダイバーシティ＆インクルージョン ポリシー

～ 従業員と紡(つむ)ぐ、SJCの未来物語 ～

※「紡ぐ」は、「さまざまなものをより合わせ、1つのものを作り出す」という意味がある。

積水樹脂グループは、人々の安全・安心・快適な暮らしを支えることに尽力し、成長を重ねてきました。価値ある製品の創造とサービスを通じて、世界の人々に信頼され、感動を提供する企業グループとして成長を加速するために、ダイバーシティ＆インクルージョンを重要な経営基盤として位置づけ、積極的に取り組みます。

1. 多様な人財を活かします
   女性活躍推進とともに、国籍・年齢・キャリア・障がいなどに関わらず、多様な人財の多様な価値観を認め合い、従業員一人ひとりが能力を発揮できる組織風土をつくります。
2. 柔軟な働き方を実現します
   仕事と育児・介護・治療等との両立を支援し、柔軟な働き方とワークライフバランスを実現します。
3. 健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を確保します
   従業員とその家族の安全・安心・健康を第一に考え、心と体の健康保持・増進に努め、働きやすい職場環境をつくります。

健康経営宣言

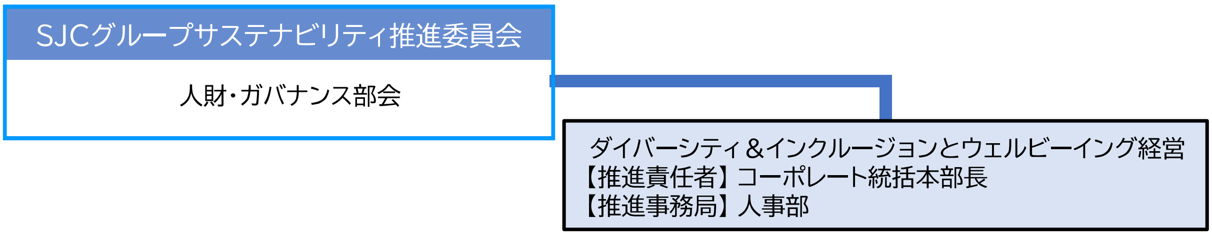
～ 人も組織もイキイキと輝く、Well-being経営 ～

積水樹脂グループは、複合技術による価値ある製品の創造とサービスを通じて社会の安全・安心・環境に貢献する企業グループを目指しています。そのためには、積水樹脂グループで働く従業員が心身ともに健康であることが最も重要な経営基盤と考えています。
従業員が働きがいを感じ、一人ひとりがその能力を最大限に発揮する職場環境づくりに取り組み、積極的にウェルビーイング経営を推進します。

1. 会社は、従業員の心身の健康保持・増進に積極的に取り組み、 健康づくりをサポートします。
2. 従業員は、自らの健康について意識し、家族も含めた健康保持・増進に取り組みます。
3. 従業員がやりがいを持って、新たな価値創造にチャレンジできる安全で安心な、働きやすい職場環境を実現します。

推進体制

積水樹脂グループサステナビリティ推進委員会の人財・ガバナンス部会の傘下に位置付けて推進をしています。



多様な人財の活躍への取り組み

中核人財に占める多様性の確保

ダイバーシティ＆インクルージョンポリシーに基づき、キャリア採用を積極的に実施しており、異業種経験者及び中核人財に占めるキャリア採用社員の割合を高めています。また、グローバル人財の育成強化を推し進める一方で、海外子会社においても、国内同様に女性を含めた現地従業員の管理職登用等を推進しています。
※ 中核人財に占める多様性（女性・外国人・キャリア採用者等）の割合 24.9%（2023年3月末現在 積水樹脂単体）

女性活躍推進に向けた取り組み

企業の持続的発展のためには、性別に関係なくイキイキと安心して活躍できる組織風土と職場環境づくりが重要と考え、女性総合職採用の推進やライフイベントとの両立を支援できる制度の拡充を進めています。
また、総合職・一般職コース転換制度など性別に関わらず、従業員自らがキャリア意識を高め、能力を発揮できるような人財育成を進めています。

障がい者雇用の取り組み

障がい者雇用を通じて、あらゆる従業員の強みと弱みをマネジメントする風土が醸成され、多様性のある組織に成長することができると考えています。また、障がい者の方が働きやすい環境を整備していくことは、すべての従業員にとって働きやすい職場環境につながると考えています。2023年3月末現在の当社の雇用率は3.2%、国内当社グループでの雇用率は2.3%となっています。雇用の取り組みが進んでいる事業所の事例を水平展開し、今後も、積極的な取り組みを進めていきます。

シニア人財の活躍

シニア人財が活躍できる制度、環境の構築を重点課題のひとつとして推進しています。永続的な当社グループの成長のためには、シニア人財が、これまでの経験やスキル、専門性を活かし、モチベーション高く働くことによって 、全世代の活躍を支えていくことが必要です。その実現に向け、2022年10月には「55歳から60歳までのシニア期における処遇等に関する人事諸制度の見直し」、2023年4月には60歳から65歳への「定年延長」を実施しました。

TOPICS　ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

2023年7月、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進するための施策として、役員、女性総合職とその上司を対象とした研修を実施しました。
① ダイバーシティ・マネジメント研修　（役員を対象）
② 女性リーダー研修　（女性総合職を対象）
③ ダイバーシティ・マネジメント研修（女性総合職の上司を対象）
ダイバーシティ&インクルージョンの正しい理解と浸透を進め、多様な人財が活躍し、従業員と会社がともに成長しあう環境の構築を進めていきます。