

「人財」のトランスフォーメーション(PX)



従業員の自律的成長を後押し、
多様な「個」が活躍できる
基盤づくりを推進しています。

上席執行役員 人事担当、
健康経営担当補佐

西川 知

す。これらは、当社グループが100年かけて培った誠実・挑戦・創造というグループバリュー、多様性、自由闊達な風土などの無形資産をさらに磨き、活かしきることでもあると私は考えており、さらなる変革を進めるには、グループ全体で改めてA-Spiritを呼び起こし、積極果敢に変化し挑戦し続ける人財の育成と組織力の強化を推進することが必須です。中期経営計画では、終身成長と共創力を柱として人財戦略を推進し、個の育成と組織力の強化につなげています。

終身成長とは、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、継続して学習・挑戦し、成長し続けることです。そのためにはリーダーが個人とチームの力を最大限引き出せるかどうか重要な鍵であり、マネジメント力を

当社グループは、1922年の創業から2022年に100周年を迎えるまでの間、事業ポートフォリオを大きく変革しながら成長し続けてきました。「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」という、当社グループの目指す2つのサステナビリティの好循環を実現させるには、さらなる変革を推進する必要があります。

人財面から変革を後押しすべく、2021年度には、社長をプロジェクト長とした人財戦略プロジェクトを立ち上げ、2022年度からの中期経営計画に連動した人財戦略を策定しました。経営戦略・事業戦略と常に連動させるため、取締役が総務人事部門統括役員を務めていることに加え、人事担当役員である私も含めて社長との毎月のミーティングや各事業部門のトップとの定期ミーティングも行っています。事業ポートフォリオ転換を含む経営課題を人事課題に落とし込みつつ、多岐にわたる各事業固有の課題にも対応できるよう、全社共通施策と事業ごとの施策の両輪を回しています。

中期経営計画では、従業員に求める心構えとして、旭化成とアニマルスピリットの頭文字に由来するA-Spiritという言葉を掲げています。野心的な意欲、健全な危機感、迅速果断、進取の気風の4つを強く意識し、挑戦心旺盛な人財であるための指針としてすべての役員・従業員に浸透させてい

強化するための施策にも注力しています。共創力とは、当社グループの多様性を活かしてコラボレーションを推進することです。多様な技術や事業、人財を有機的につなげることで、当社グループならではの価値を創造できるという信念のもと、多様性を“広げる”“つなげる”という2つの視点で施策を精査し、推進しています。

主要KPIとして、3つの指標を掲げており、1つ目は高度専門職任命者数です。高度専門職とは社内外に通じる高い専門性で新事業創出や事業強化に積極的に関与する人財を指します。多様な事業で高度専門人財を育成することは、終身成長と共創力の両方の進展につながるから、育成に注力しています。2つ目は、当社グループ独自の成長行動指標です。一人ひとりが挑戦や成長につながる行動をどの程度取っているかを表しており、終身成長の状況を概観するのに適した指標と考え、活用しています。3つ目は、管理職の中でも特に指導的なポジションであるラインポストおよび高度専門職の女性比率です。多様な人財の活躍状況を測るKPIとして、2030年度にグループ全体で10%という目標を掲げています。女性に留まらず多様な人財が活躍し、共創力を発揮して価値を創造することを目指しています。

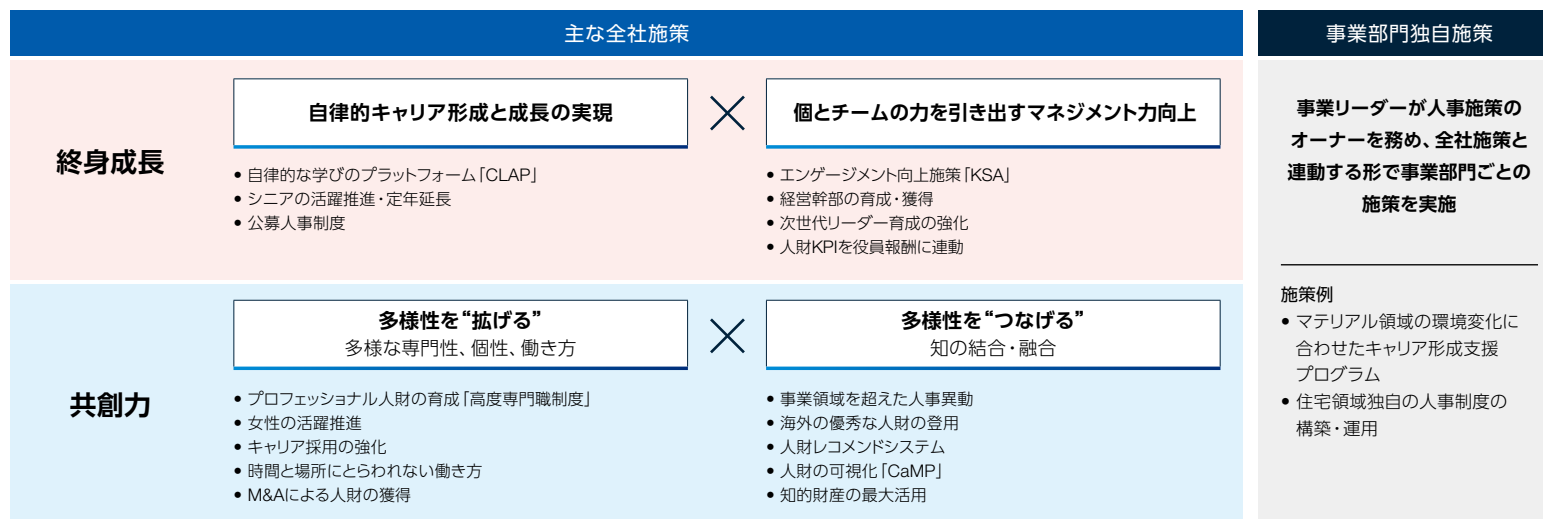
人財戦略に基づく施策の全体像

当社グループの価値創造に資する人財を育成するため、人財戦略に基づき終身成長と共創力の2つを高める施策を実施しています。終身成長については、新しい環境への挑戦と自律的なキャリア形成を促すため、公募人事制度の運用や各種キャリア教育等を行ってきました。2022年度には、従業員の主体的な挑戦や事業ポートフォリオ転換に伴うリスキリングを支援するため、オンライン学習プラットフォーム「CLAP (Co-Learning Adventure Place)」を導入しました。1万以上の社内外のコンテンツの中から、従業員が自分に必要な学習を自由に学べる仕組みで、若手からシニア人財までの学び直しを後押ししています。特にシニア人財に対しては、終身成長というコンセプトに違わず、60歳を超えても挑戦・成長し続ける人財を応援するため、2023年度に定年を65歳まで延長しました。マネジメント力の強化も重視しており、独自のエンゲージメント向上施策「KSA」にて各職場の活力や成長行動を可視化し、各ラインマネージャーが自組織の改善に取り組む土台を整えています。また、経営幹部に個別にコーチを付けて自身のマネジメント力向上に向けた取り組みを進めているほか、選抜された次世代リーダー候補を特別な育成プログラムの対象とするなど、経営層の終身成長も促進しています。

2022年度からは従業員に関する情報を一元管理するシステム「CaMP (Career Management Place)」を導入して人財の可視化を進め、ラインマネージャーが組織の改善に取り組むためのツールの一つとして活用を始めました。

共創力については、まず「多様性を“拡げる”」という観点で、多様な専門性を持った人財を育成するための高度専門職制度や、女性の活躍推進施策を実施しているほか、在宅勤務制度やサテライトオフィスの整備も進め、業務や個々の状況に応じた多様な働き方ができる環境を整えています。事業強化や事業ポートフォリオ転換に必要な人財を確保するために、多様な経験を持つキャリア採用も強化しており、2022年度の実績は、キャリア入社328名、新卒入社267名と、新規採用者の半数以上をキャリア入社が占めています。また、海外M&A人財の幹部登用も行っています。「多様性を“つなげる”」という観点では、知の結合・融合を促すため事業領域を超えた人事異動を積極的に行っているほか、当社グループの中から必要な人財をピンポイントで検索する独自システムを構築し、各人財が有するさまざまな技術や事業に関する知見を相互に交流させる取り組みも進めています。

人財戦略の概要



当社グループは事業領域が多岐にわたっており、各事業の課題に沿った人事施策が実行されるよう、各事業のリーダーをオーナーとした人事施策も展開しています。特に住宅領域は業界標準の考え方を取り入れて、領域独自の施策を多く講じています。

当社グループが企業価値を向上させていくにはさらなる変革が欠かせません。数ある施策の中でも変革の加速に寄与する重点施策について、次ページ以降で説明します。

終身成長の強化施策

■ エンゲージメント向上施策「KSA」

KSAとは「活力と成長アセスメント」の頭文字を取ったもので、個人と組織の状態を可視化することで、従業員のワークエンゲージメントや挑戦・成長につながる行動を促し、PDCAを効果的に回す取り組みです。毎年1回サーベイを実施して組織ごとの結果を各ラインマネージャーにフィードバックし、各組織が当事者意識を持って課題解決に向けて取り組んでいます。KSAでは「上司部下関係・職場環境(組織の資源)」「活力(エンゲージメント)」「成長行動指標」の3つの指標を測定していますが、このうち「成長行動指標」をKPIとして注視しています。取り組みを開始した2020年度は3.65、2022年度には3.71と順調に推移しており、今後もより一層高めていきます(1~5の5段階評価)。

KSA(活力と成長アセスメント)によって測定できる項目

1 上司部下関係、職場環境 (組織の資源)	2 活力(エンゲージメント)	3 成長行動指標
<ul style="list-style-type: none"> 上司の働きかけ 仕事を支える人間関係 創意工夫の奨励 多様性の尊重 率直に発言できる職場 (心理的安全性) 	<ul style="list-style-type: none"> 前向きな姿勢を維持する力(個人の資源) <ul style="list-style-type: none"> - 自信、自己効力感 - 逆境を乗り越える力 - 目標への道筋を立てる力 - 楽観性 仕事への高い意欲(ワーク・エンゲージメント) 	<ul style="list-style-type: none"> 経験学習行動 組織貢献行動 問題解決・改善行動 ジョブ・クラフティング

🗨️ KSAを活用した従業員の声

- “ 業務の優先順位を改めて見直し、工数削減に取り組んだ。それにより各人の業務負荷が下がり残業時数に明らかに改善が見られた。”
- “ 職長との意見交換会で挙げた課題の対応を進めた。第一に負担感解消のため、3交代の定員増およびキャリア採用での人財補充を実施。第二に、従業員が積極的にキャリアアップを目指す風土づくりの一環として、現場の従業員のキャリア目標の一つである職長に一部権限の移管を実施中。”
- “ 組織メンバーの声を踏まえ、事業部会議の参加者を「課長以上」から「係長クラス以上」に変更。2か月に1回若手から発表する機会を設定し、参画意識向上やスキルアップにつながる場として活用していく予定。”
- “ 自分たちの組織に対する理解がより深まり、今の良い職場風土を維持しようという、部門の団結につながった。”

■ リスキング支援施策「CLAP」

CLAPとはCo-Learning Adventure Placeの頭文字を取った当社グループ独自の学習プラットフォームで、1万以上の社内外のeラーニングコンテンツから、従業員が自分の専門性やキャリア形成に必要な学習を自由に選択できる仕組みです。この仕組みを活用し、各組織で必要なスキルの習得、環境変化や事業ポートフォリオ転換に伴うリスキングを支援しています。2022年12月の導入から2023年3月末までの間に対象者約19,000人の81%にあたる15,500人がCLAPを利用し、そのうち12,300人は一つ以上のコンテンツの学習を完了しており、すでに多くの従業員が自律的に学習しています。

CLAPの展開にあたっては、自律的な成長やキャリア形成のために一人ひとりが学び続けることに加え、「みんなで学ぶ」というコンセプトを取り入れており、社内の専門家から学ぶ、あるいは社員同士が学びを通じてつながる活動へと発展させていきます。



お勉強じゃない。冒険だ。ようこそ、CLAPへ。

CLAP(クラブ) Co-Learning Adventure Place
「ともに学び、それを冒険のように楽しんでいこう」という意味合いを込めて名付けました。CLAPの先には、たくさんの学びのコンテンツと、いろんな仲間とつながる仕組みがあります。

冒険の醍醐味は、未知の世界を知れること。
ただし、その先に何を発見できるかは自分次第。
学び方やつながり方は、それぞれでいい。
でも、好奇心のアンテナがちょっとでも働いたら、自分の枠を飛び出してキャッチしに行こう。
うまくいかなかったらいいじゃないか。その勇気が大切。
「この人はいい冒険をしているなあ」と思ったら 拍手を送ろう。

「自分もこの人のようにになりたいな」と思ったら声を掛けてつながろう。
旭化成には、あなたが知らないかっこいい人がたくさんいる。
CLAPは、あなたのもの。楽しんだもの勝ちです。

CLAPのコンセプト

🗨️ CLAPを活用した従業員の声

- “ 2023年6月より、旭化成建材大阪支店の取り組みとして、「お・お・きに」活動を始めました。お=大阪、お=お互いに、きに=気に入ったものを紹介しようというテーマで、CLAPの動画メニューより、お気に入り動画を推薦し合う仕組みです。Microsoft Teamsを利用し、毎週月曜日に輪番制で推薦動画を紹介し合い、視聴した方は感想を書いています。この活動が、自ら学ぶ、みんなで学ぶことにつながっていけば良いかと、支店メンバーで話し合っています。”



旭化成建材 大阪支店 パワーボード営業課
甲斐 真

■ 定年延長に伴うシニア人財の活性化

従業員の終身成長を後押しするために、これまで60歳だった定年を2023年度から65歳に引き上げました。60歳を超えてもなお専門性を磨き、環境の変化に合わせて挑戦し続けるシニア人財の力をより一層引き出すべく、60歳に到達する従業員に対して自身の「Will」「Can」「Must」を改めて棚卸しし、60歳以降はその結果に沿った職務をマッチングしています。業務に意欲的に取り組み能力を存分に発揮できる環境に身を置くことで、本人の働きがいの向上はもとより、若手従業員への刺激につながることも期待しています。

■ 公募人事制度を活用し、自律的なキャリア形成を実現

当社グループは、2003年度から公募人事制度を取り入れており、毎年数十名の人が、自らの意思で部署を異動し、新たな環境に挑戦しています。公募人事制度による他部署への異動件数は近年増加傾向で、2021年度には53名、2022年度には67名となっています。今後も、従業員の終身成長に向けた自律的なキャリア形成と成長の実現を後押しする制度として、所属部署以外の業務を一定期間経験できる社内兼業の適用範囲を拡大するなど、さらに内容の充実を図ります。

■ 経営人財を育成してマネジメント力を強化

組織マネジメントの鍵となる部長層を対象とした研修プログラムを充実させています。プログラムは、マネジメントに関する集合研修やeラーニングをはじめ、対象者の行動を複数の視点で評価する360度フィードバック、部下との1対1の対話力を向上させる1on1講座、KSAの活用講座で構成されています。さらに2020年度からは個別のコーチングプログラムも取り入れており、2023年2月時点で、対象者680名のうち約200名が受講しています。

また、経営幹部の育成・獲得にも力を入れており、次世代リーダー候補者の成長を促す目的でコーチングを取り入れるとともに、リーダーシップやチームワークを強化するプログラムを実施しています。候補者は部長・事業部長層から選抜され、毎年数名がプログラムの受講を経てグループ役員*に昇格しています。2023年4月時点でグループ役員*の人数は36名であるのに対して候補人財数は76名となりました。今後も候補人財の確保はもとより、人財の質についてもより一層高いレベルを目指します。

* 執行役員の中から当社グループ全体の企業価値向上に責任と権限を有する者として、取締役会決議に基づきグループ役員を任命しています。具体的には、旭化成(株)の上席執行役員以上およびそれに相当する事業会社の執行役員がこれにあたります。

旭化成グループの人財に関わる外部からの評価

人材版伊藤レポート2.0に実践事例として掲載

2022年5月に経済産業省が公表した「人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書～人材版伊藤レポート2.0～」において、人的資本経営の取り組み方針を検討する際に参考になる事例として、当社グループの人財戦略が掲載されました。独自のエンゲージメント向上施策「KSA」や高度専門職制度が取り上げられています。

HRX of The Year 2022にて優秀賞を受賞

HRX of The Yearは、日本企業における人事変革の推進を目的にHRエグゼクティブコンソーシアムが主催する、人事領域における斬新な取り組みを行った企業を表彰するアワードです。2022年12月に第一回目の表彰が行われ、当社グループのデジタル人財育成制度が優秀賞を受賞しました。

社員クチコミサイト「OpenWork」

企業に関する社員のクチコミ情報を提供するサイトであるOpenWorkが、投稿されたクチコミをもとに独自に集計したランキングにおいて、2021年度は働きがいのある企業ランキングで8位、2022年度は化学、石油、ガラス、セラミック業界内の総合評価ランキングで1位にランクインしました。

LinkedIn「今、働きたい会社」トップ25にランクイン

米国発のキャリア特化型SNSであるLinkedInは、収集しているユーザーのプロファイル情報をもとにデータを抽出して独自に分析し、社員をより成長させてくれる魅力的な会社を25社、TOP COMPANIESとして順位付けしています。当社グループは、2023年度のランキングで22位、日系企業に限定すると7位にランクインしました。



共創力の強化施策

高度専門職制度の拡充によるプロフェッショナル人財の育成強化

新事業創出や事業強化を加速させるには、技術、マーケティング、営業、製造、環境安全、知的財産など、従業員のさまざまな力を結集する必要があり、各分野の専門家を多く育成・獲得することは、企業価値向上のための要です。高度専門職制度は、新事業創出や事業強化に積極的に関与し、貢献が期待できる人財に対して適切な育成と処遇を行い、社内外に通用する専門性の高い人財の確保につなげる仕組みです。自身の専門性を深化・発揮するのみならず、後進の育成も就任者の重要な役割の一つとして位置付け、組織力の向上にもつなげています。人数をKPIとして注視しており、制度を見直した2016年度には90名だった高度専門人財は2022年度時点で294名と順調に増加しました。2022年度からの中期経営計画では2024年度目標を300名としていましたが、直近の増加ペースを踏まえ、目標を360名に引き上げました。次の成長事業として掲げるGG10をはじめとするあらゆる事業において、技術の進化を牽引するだけでなく、当社グループの豊富な知的財産や人財の共創をリードし、事業の拡大や新事業創出に貢献しています。

高度専門職の区分と役割

区分		役割
エグゼクティブフェロー (執行役員相当処遇) 新しい技術領域を創出した、あるいは技術領域を著しく拡大した実績を持つ者	シニアフェロー (理事～執行役員相当処遇) 定年到達後の任期満了に伴いエグゼクティブフェロー、プリンシパルエキスパートを退任した後も引き続き右記役割を担うと期待される者	①トップ専門職として技術や専門性を深耕・発展させて新事業創出や事業強化に積極的に参画・貢献する ②当該領域の人財育成を行う
プリンシパルエキスパート (理事もしくは上席理事相当処遇) 各技術領域におけるトップ技術者		
リードエキスパート プリンシパルエキスパートに次ぐ専門職(プリンシパルエキスパートの候補者)		技術や専門性を深耕・発展させて新事業創出や事業強化に積極的に参画・貢献する
エキスパート リードエキスパートに次ぐ専門職(リードエキスパートの候補者)		



高度専門職に任命された従業員の声



“医薬品ライセンス提携の専門性をもとに、国内外のパートナーとの提携を実現することで、グローバルスペシャリティファーマの成長に貢献します。”

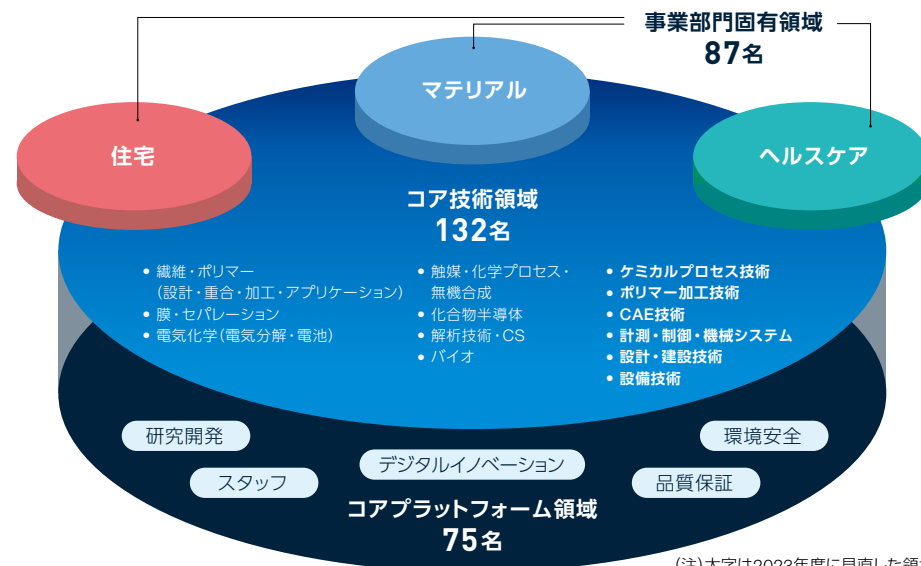
旭化成ファーマ 医薬事業統括本部
プリンシパルエキスパート **横田 和子**

“カーボンニュートラルな社会の実現と企業価値の持続的な向上に貢献するために、水電解を中心とする水素関連の革新的な技術開発を牽引します。”

環境ソリューション事業本部
グリーンソリューションプロジェクト クリーンエネルギープロジェクト
リードエキスパート **内野 陽介**



高度専門職の対象となる領域 (2023年度)



■ DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

急激に変化する事業環境に対応し継続的に新たな価値を生み出していくためには、人財の多様性を活かし、ともにビジネスを創り出していく「共創力」が不可欠です。そのため、当社グループではDE&Iを経営戦略の一つとして位置付け、多様な人財が働きやすく、かつ働きがいのある環境の実現に向けて、制度の構築や拡充、支援を進めています。

女性活躍推進

女性社員が出産・育児等のライフイベントを経て活躍することを支援する産育休前セミナー・育児休業復職支援セミナーを実施するとともに、女性管理職のキャリア形成を支援するメンタープログラムなどさまざまな取り組みを行ってきた結果、1994年に3名だった女性管理職は現在309名に増加しています(2023年6月1日現在)。また、経営層においても、女性の取締役は2名、監査役は1名、執行役員は2名となっています。

2022年度からはKPIとして、管理職の中でも特に指導的役割を果たすポジション(ラインポストおよび高度専門職)の女性比率を2030年度に10%まで増やすという目標を掲げました(2022年度実績3.8%)。またその比率を役員報酬にも連動させており、2024年度に5.0%を目標としています。

これを達成するため、トップをはじめ推進組織であるダイバーシティ推進室と各事業部門が一体となり、部門ごとの課題に即した具体的な取り組みを実施しています。経営トップのコミットメントとリーダーシップで各現場での活動を強力に後押ししつつ、併せて、「管理職の長時間労働」や「男女の基幹的職務の経験差」という共通課題に対応すべく体制の強化も行っています。

すべての意欲ある人財の活躍を支援する環境づくり

当社グループでは従業員の個々の事情に対応し、それぞれの人財が十分に能力を発揮し活躍できる環境づくりのための支援策を幅広く展開しています。例えば、病気療養からの円滑な業務復帰を支援する「リハビリ勤務制度」や病気の治療と仕事を両立させるための「治療のための通院時間確保制度」、またグローバル化の進展に伴う「配偶者海外転勤時同行休職制度」など多様な制度を導入し、誰もが働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

女性・外国人・キャリア入社者の中核ポジションへの登用に関してはコーポレート・ガバナンスに関する報告書にも記載しているほか、障がい者雇用に関する取り組みや各種データ類は[サステナビリティレポート](#)を参照ください。

■ 事業領域を超えた人事異動と人財の可視化による共創の促進

当社グループでは事業領域を超えた人事異動を積極的に行い、多様な事業での経験を通じて、広い視野と高い視座を持った人財を育成しています。多様な事業での経験を持つ人財の育成が事業拡大につながった例として、住宅事業の海外展開が挙げられます。海外展開の経験が豊富なヘルスケア領域の人財やM&Aのノウハウなどを活用することで、スピーディに海外進出ができました。海外事業の拡大によって住宅事業の業績は伸び、キャッシュ創出力も高まっています。まさに当社グループの強みである多様な事業や技術などの豊富な無形資産を最大限に活用するための施策であり、今後もより一層推進していきます。

2022年度には人財の可視化を促進すべく、CaMPを導入しました。Career Management Placeの頭文字を取った通称で、従業員のキャリアについての考え方や専門性、経験値などの情報をデータ化し一元管理する仕組みです。必要な人財情報を集約し、適正な人財の配置や人財育成をはじめとした効率的な成長支援につなげ、共創を加速させます。

■ 海外人財の登用

当社グループの海外売上高比率の高まりに伴い、海外従業員比率は2023年3月末時点で4割強を占めています。海外拠点の主要なポジションへの外国籍および現地採用の人財の登用を拡大し、その中でも優秀な人財は各事業に留めず、グループ全体に貢献する人財へと育成しています。一例として、2022年度からの中期経営計画を検討する際、米国・欧州・中国・日本の次世代リーダークラスで2030年の当社グループのあるべき姿について議論を実施し、その中でなされた提言が、中期経営計画のコンセプトである“Be a Trailblazer”のもとになりました。また、海外M&Aにより当社グループの一員になった優秀な人財も積極的に執行役員として登用し、グループ経営への参画を進めています。なお、2023年3月末時点の当社の外国人執行役員は7名です。



海外従業員の声

“ 私のCrystal IS(2011年に旭化成グループに参画)からCVCへの異動は、旭化成の挑戦心の象徴です。これまでの知見とグループのネットワークを活用して、旭化成の事業ポートフォリオ変革と「Be a Trailblazer」の実現に貢献します。”

Corporate Venture Capital, Asahi Kasei America, Inc.

Jeff Chen



健康経営



旭化成グループは、従業員と家族の健康を基盤とし、活力ある人財・職場づくりに取り組みます。

取締役 兼 常務執行役員
健康経営担当

川瀬 正嗣

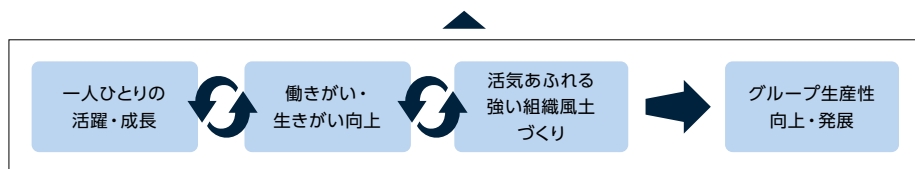
当社グループでは、従業員と家族の健康保持・増進を経営の重要課題として捉え、2020年度に「旭化成グループ健康経営宣言」を発表しました。2021年度からは健康経営をグループで一体的に推進できる体制を整備し、従業員が心身ともに健康で活躍できる環境を整備しています。

在宅勤務の普及等、就労環境が急速に変化する今、メンタルヘルスを原因とする休業者が社会全体として増加傾向にあります。当社健康経営においてもその対策を最重要課題と捉え、メンタルヘルス不調による休業者率を取締役の報酬要素の一部としました。従業員の心身の健康保持・増進は、生産性向上や組織の活性化をもたらし、結果的に企業価値向上へつながることが期待されます。

企業価値の持続的向上には、人財がすべてです。従業員だけでなくその家族も対象に、健康面や私生活における不安・負担を軽減できるようサポートを強化し、従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働くことができる環境づくりを目指します。

健康経営の全体像

持続可能な社会への貢献・持続的な企業価値向上



従業員と家族の心身の健康保持・増進

健康経営優良法人2023～ホワイト500～*1に認定されました

当社グループでは、健康経営の目的である「一人ひとりの活躍・成長」「働きがい・生きがい向上」「活気あふれる強い組織風土づくり」に向けて、メンタルヘルス不調、生活習慣病関連疾患、がん、喫煙、睡眠への対策として、各施策・活動に積極的に取り組んでいます。

こうした取り組みが評価され、2022年度には「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」に初めて認定されました。

*1「健康経営優良法人認定制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みのもとに、特に優良な健康経営を実践している法人等を顕彰するもの。そのうち、大規模法人部門で認定を受けた法人の上位500社が「ホワイト500」と認定されます。



健康経営目標

従業員の休業日数の削減を進めると同時に、個人と組織の活性化を進めていきます。また、生産性向上の観点から重要な指標と言われる「睡眠」の質・量の向上にも取り組んでいることが特徴です。

全社目標/KPI項目

項目	実績				目標	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
メンタルヘルス不調による休業者率(%)	0.91	0.98	1.00	1.07	0.80	0.64
生活習慣病重症者率(%)	11.0	11.0	10.7	10.7	8.9	7.7
メタボリックシンドローム該当者率(%)	11.1	11.4	11.1	10.7	8.9	7.8
がん1件当たりの休業日数(日)	79.2	68.1	87.5	88.6	67.3	67.3
喫煙率(%)	25.8	24.7	23.5	22.5	18.5	15.5
睡眠KPI*2(%)	32.4	28.5	27.2	28.0	24.2	22.7

*2 睡眠で休養が十分に取れていない者の割合

重点施策

メンタルヘルス対策

従来より実施しているラインでのケアに加えて、ストレスやメンタルヘルス不調への対処方法への理解を促すため、関連する研修を実施・強化しています。自身のストレスやメンタル不調に早期に気づき、自分自身で対処することを可能にするため、2023年5月に「メンタルヘルセルフケア教育」をグループ全従業員に実施しました。

さらに当社グループでは、ワークエンゲージメントの重要要素である「熱意」「没頭」「活力」の状況を詳細に分析・可視化することができる「KSA(活力と成長アセスメント)」を2020年度より導入し、毎年7月にストレスチェックと併せて実施しています。現在、さらなる「個人と組織の活性化」に向け、各職場では両調査の分析結果を総合的に活用し、従業員同士が対話を行うなど、ワークエンゲージメントの向上に取り組んでいます。

生活習慣病対策

特定保健指導とスリムアップチャレンジ

従業員の生活習慣病の予防および対策を推進しています。2022年度より、メタボリックシンドロームと診断を受けた従業員は特定保健指導を受けることを原則必須とすることを明文化しました。また、メタボリックシンドローム予備軍へも、スリムアップチャレンジとしてプログラムを提供しています。



従業員向けヨガ教室

運動機会の創出

製造拠点ごとに、ウォーキングイベントなどを開催するほか、体力測定会を毎年開催し経年変化を確認するイベントを実施しています。また、誰でもどこでも簡単にできるエクササイズ動画を従業員専用ウェブサイトに掲載し、運動のきっかけづくりをしています。

がん

がん予防と両立支援に関する全社eラーニングを実施

従業員のがんに対する正しい知識の習得を促し、がんの予防につながる生活習慣の改善や早期発見・早期治療のためのがん検診受診率向上を図るため、全社一斉教育を実施します。

がん検診受診奨励

定期健診・人間ドックにおいて、がん検診を奨励し、費用を補助しています。その他、がんに罹患した際、治療を支援する制度や復職時に働きやすい社内制度があることを、従業員へ周知しています。

こうした取り組みが評価され、2022年度には「がんアライアワード2022 シルバー」に認定されました。



喫煙

グループ禁煙方針

喫煙者の禁煙をサポートするとともに、従業員の望まない受動喫煙を防止することを基本的な考え方として掲げ、2024年4月より就業時間内全面禁煙(屋内喫煙所廃止は努力目標)、2025年4月より敷地内全面禁煙、宴席中禁煙に段階的に移行します。従業員の禁煙をサポートすべく、従来当社の健康保険組合が実施する禁煙チャレンジ企画に加え、喫煙者に対する禁煙セミナー等のイベントを開催しています。

睡眠

睡眠の質を改善し、仕事や普段の生活レベルの向上を目的に、睡眠アンケートを実施したのち不眠の重症者を抽出し、希望者を対象に睡眠改善プログラムのトライアルを実施しました。プログラムの満足度は高く、睡眠の質の改善にも一定の効果が得られたため、今後は全社展開を検討します。また、睡眠に関するリテラシーを高めることを目的に、オンラインセミナーを実施しています。

なお、KPI達成に向けたこれらの施策が有効に機能しているかを検証するために、その効果を計測するサブKPIの設定を検討しています。

2025年度以降に向けた中長期的な構え

