



人材マネジメント

アクションアイテム

〈第1弾：ワーク・ライフ・バランス〉

ワーク・ライフ・バランスを通じて、社員一人ひとりのやりがい働きがいのさらなる向上、働きやすい職場環境の整備を進めています。

① STOP! 長時間労働

長時間労働(時間外勤務+休日勤務が平均45時間超/月)は、原則、なくすことを目指します。

② WLB制度の十分な活用・利用しやすい雰囲気づくり

育児・介護、病気療養などの両立のための制度を十分に活用するとともに、利用しやすい雰囲気づくりに努めていきます。

③ 有給休暇80%取得、フレックスタイム制の効果的活用

有給休暇「80%取得」を目指します。

あわせて、昼勤勤務ではフレックスタイム制(コアなし)を効果的に活用します。

④ 休日・深夜労働を前提とした業務指示・遂行の禁止

休日に応答を求めるメールなど、休日出勤や深夜残業を前提とした業務指示・業務遂行は原則いたしません。

⑤ 職場での協力体制

上司は部課員の負荷が偏らないようマネジメントします。

職場メンバーは、密なコミュニケーションのもと協力・サポートを惜しまず業務遂行します。

〈第2弾：全員活躍 (DE&I)〉

DE&Iを通じて従業員も会社も共に発展できるよう進めています。

⑥ 性別に関係なく全員がいきいき活躍!

性別、年齢に関係なく能力向上を図り、誰もがいきいきと活躍できる職場にします。

関連KPI 課長相当職登用者における女性比率を2027年度までの5年間平均で15%以上とする

⑦ なくします! 無自覚の思い込み・決めつけ

「男性/女性だから」のような無自覚の思い込み(アンコンシャス・バイアス*)や、固定的な役割分担意識をなくします。

関連KPI 男性従業員の当年度中育児休業ならびに育児関連休暇取得率を90%以上とする

⑧ 目指せ! 人材ハイブリッド集団

多様な人材が持つ異なる能力や発想を柔軟に受け入れ活かし、職場の活性化と組織の成長につなげます。

⑨ 障がいのある人の活躍推進

障がいのある人が活躍できる環境を、当社・住化パートナーズ一体となって提供します。職場は共に働く仲間としてサポートします。

⑩ NO! ハラスメント

パワハラやセクハラ、マタハラ、パタハラ、SOGIハラ**をはじめとするあらゆるハラスメントは決して許さず、なくします。

※1 アンコンシャス・バイアス：無意識・無自覚な思い込み、偏見のこと

※2 SOGIハラ：Sexual Orientation(性的指向)およびGender Identity(性自認)に関するハラスメント



人材マネジメント

〈第3弾：育成・成長〉

育成・成長を通じて、従業員も会社も共に発展できるよう進めています。

⑪ みんなの成長に投資します

人的資本である大切な従業員の成長のために、教育への投資30万円/年・人※を継続します。

※ 直接費用、OFF-JT機会費用、OJT機会費用

⑫ 「学びたい」を応援します

入社年次や年齢等にかかわらず、自らが学び成長できるよう「学びのプラットフォーム」を提供します。

関連KPI 2024年度までに全社員の50%以上が自己応募型研修プログラムを受講する

⑬ 毎日勉強、日々成長

プロフェッショナルとなるべく、働く時間の10%を研修や仕事の勉強に使うことを目指します。

⑭ マネジメント力向上を図ります！

管理社員も日々学び、マネジメント力の向上を図ります。

目標①：マネジメント力強化研修800名以上/年

目標②：社員意識調査の以下設問について肯定層を80%以上とする

- ・上司は職場の目標達成のための課題を明確にしている
- ・上司は部下の能力向上のために積極的な指導・助言をしている

⑮ チャレンジさせます。やってみせます。

成長を期待して部下にワンランク上の仕事にチャレンジさせます。部下は心意気を持って新たな仕事もやってみせます。

〈第4弾：従業員の健康〉

「健康なくして仕事・生活の充実なし！」というスローガンを掲げ、「食事」「運動」「睡眠」「禁煙」「こころ」の5分野で具体的なアクションプランに取り組んでいます。

⑯ 食を見直し脱メタボ

生活習慣病の予防に向け、全員適正BMI(18.5-24.9)の範囲内にします。

- 特定保健指導の100%受診・徹底指導でメタボ卒業
- 社員食堂で栄養バランスメニュー導入

⑰ ちょっと運動・ずっと健康！

すきま時間を活用して、毎日コツコツ運動します。

- 歩行習慣の定着(毎日1万歩)
- 運動・トレーニング環境の充実
- 昼食後はみんなで体操

⑱ ハイパフォーマンスは眠りから

明日への活力のために、眠りの質を高めます。

- 「睡眠改善プログラム」の実施
- 睡眠改善「すべし・べからず」の徹底

⑲ タバコ…百害あって一利なし

自分自身と周りの人のために禁煙をします。

- 勤務時間中と当社敷地内は原則「禁煙」(出張中も含む)
- 「禁煙サポートプログラム」への参加

⑳ “こころ”のケアも忘れずに

職場コミュニケーションの充実と、自分に合ったストレス解消を。

- 上司・部下とも1日1回は直接コミュニケーション
- 毎日10分はマインドフルネス



〈第5弾：生産性向上への取り組み〉

デジタルツールの活用や常に仕事の進め方を見直すことにより、生産性を向上させ、合理的・効率的・創造的に仕事を進めることを推進しています。

⑳ 仕事の目的や方法を常に見直します

今後真に求められる仕事・時代に合ったやり方を常に考えます。

目標①：現在の仕事の10%を削減

目標②：社員意識調査の以下設問について、肯定層を80%以上とする

職場では、職位・年齢・性別などを気にせず、仕事上言いたいことを何でも言える

㉑ デジタルの活用を当たり前のこととします

トップから従業員まで全員が、デジタルを活用し、これまで以上の価値の創出、業務の見直しに努めます！

目標①：デジタル基礎教育の全員受講

目標②：ペーパーレス(2,000万枚未満)

目標③：職場で必ず1つはデジタルツールを活用した業務改善を行います

㉒ 過剰品質を排除し、ムダのない仕事を

余計な付度は不要。遠慮せずに相手の意向・真意を確認し、方向違いや過剰品質を排除します。

- 上司は「なにを/なぜ/いつまでに」を明確に指示。部下は確認
- 3割できたら一旦報告

㉓ 「会議」の付加価値を最大限に高めます

会議は議論と意思決定の場とします。

- 会議の回数、人数、時間いずれも2019年度比1/2を目標に

㉔ 顧客ファースト！

顧客とのコミュニケーションや社会のニーズ把握に割く時間の50%アップを目指します。

①～④の取り組みで、社内向けの時間と労力を最大限スリム化します。