

# ACTION

## 人と組織に関わる取り組み

人材基盤強化に向けて、MCHCグループ各社では以下の取り組みを行っています。

### 会社と従業員が共に成長していくための人事制度改革

MCHCグループでは、中長期経営基本戦略「KAITEKI Vision 30」で示した、「個の尊重」「柔軟性」「市場価値や成果に沿った報酬・処遇」を重視し、多様性・流動性・専門性をキーワードに人事制度改革を進めています。

これを受けて三菱ケミカルでは、「主体的なキャリア形成」「透明性のある処遇・報酬」「多様性の促進と支援」の3つのキーワードに基づく制度改革を進め、ありたい姿の実現をめざし、2021年から新たな人事制度をスタートさせました。中でも人事処遇・報酬の決定に関する仕組みを再整備するにあたっては、従業員の自律的なチャレンジやイノベーションの創出の支援を第一に考え、公正でわかりやすいこと、透明性があることを重視しました。「職務主義」の考えのもと、年齢や経験ではなく、担っている職務によって処遇が決まります。

#### 三菱ケミカルの人材制度の3つの施策

- | 主体的なキャリア形成  | 透明性のある処遇・報酬  | 多様性の促進と支援  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>●一人一人が、仕事を通じて自分がやりたいことを実現でき、社会に貢献できる</li> <li>●必要な専門性・知識を習得したり、経験を積んだりする機会を自らつかみ取るチャンスがある</li> <li>●上司は部下の思いをきちんと把握し、挑戦と成長を支援する</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員の挑戦意欲を喚起する、成果・業績・市場価値に応じた、透明性のある処遇決定の仕組みを整備している</li> <li>●報酬は、年齢や性別、勤続年数ではなく、職務の内容に応じて決定する</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●個人の多様性ある価値観を尊重する</li> <li>●各人のニーズやライフプランに合わせて、それぞれのチャレンジを支援する</li> </ul> |

### ASEAN地域での従業員エンゲージメントの強化

MCHCグループは、従業員一人一人が働きやすく、やりがいを持って職務を遂行できる環境を構築することが、新しい価値を創出し続けるための原動力、ひいては企業活動の原動力になると考えています。この考え方にに基づき、グループ全体でさまざまな従業員エンゲージメント向上施策を展開しています。

日本酸素ホールディングスグループのNippon Sanso Holdings Singapore Pte. Ltd.では、2018年8月から「Unity in Diversity」キャンペーンを開始し、ASEAN+域内において従業員エンゲージメント戦略を実行するための基盤を整備しています。社内ビデオ「Unity in Diversity starts with us」の制作、「Cross-Cultural Awareness」をテーマとしたウェブ

また、職務の変更に応じて適時に処遇し、昇給・降給を実施しています。

#### 会社のありたい姿

- 既存の事業環境を揺るがしかねない変化の激しい環境下、新たなチャレンジや創造性を発揮し、**KAITEKIを実現、会社を成長**させたい
- そのために、従業員の皆さんに**明るく元気にいきいきと働いてほしい**
- 多様な人材に選ばれる会社**にしたい

会社と従業員は互いに選び、活かしあう関係を構築し、共に成長していく文化を形成したい

- #### MCHCのマテリアリティ
- 働く環境の整備と健康経営
  - 人材の育成・開発
  - ダイバーシティとインクルージョン
  - ステークホルダーとのエンゲージメント

ナーの開催、従業員エンゲージメント調査の実施などの取り組みを積極的に展開していることが一例です。そうした取り組みが評価され、「Annual Loyalty & Engagement Awards 2020」(2020年11月にシンガポールで開催)において、従業員エンゲージメント優秀戦略部門(アジア・太平洋地域)の銅賞を受賞しました。今後も従業員の能力やモチベーションを高める組織づくりに取り組んでいきます。



「Annual Loyalty & Engagement Awards 2020」授賞式の様子

### 従業員の多様性を尊重する取り組みを推進

MCHCでは、ダイバーシティ&インクルージョンをマテリアリティとして特定し、グループ全体で多様な人材の活躍を支援しています。

田辺三菱製薬では、顕在化した多様性(性別、性自認・性的指向、年齢、経歴、国籍、障がいの有無、育児・介護による時間制約など)と潜在している多様性(知識・スキル・経験、価値観・考え方など)の両方について、お互いが個々の違いを認め合い、一人一人の強みをさらに伸ばしていくことで成果を最大化することをめざして取り組みを進めています。2020年11月には、企業・団体等におけるLGBTに関する取り組みを評価する「PRIDE指標2020」において、最高位のゴールドを2年連続で受賞しました。今後もLGBTを含む多様性への理解を深めるとともに制度の整備を進め、多様な人材が能力を発揮し、生産性を高めて成長する風土を醸成していきます。



LGBT支援者を表明するオリジナルステッカー

#### 田辺三菱製薬のLGBTに関する主な取り組み

- 2017年**
- コンプライアンスガイドブックに「性的指向・性自認(LGBT含む)などを理由に不公正な処遇をしません。」と明記し、LGBT等の性的指向、性自認に基づく差別や嫌がらせが、就業規則の懲戒処分対象となるセクシャルハラスメントに含まれることを明文化
  - 新卒採用エントリー受付時のエントリーシートに、性別の記載欄を廃止
- 2018年**
- LGBTを理解し、自分にできることは何かを考えて行動する支援者に「アライ」のオリジナルステッカーを配布
  - LGBTに対する問い合わせ・相談窓口を設置
- 2020年**
- 介護制度(介護休業、介護休暇)の対象家族に同性パートナーを追加
  - LGBTイベント「レインボーフェスタ2020」への広告協賛を実施
  - 配偶者に適用される制度において事実婚・同性パートナーを配偶者と同様の扱いに変更

### 「Digital University」を開設しデジタル人材育成を強化

MCHCでは、デジタル技術を活用した新たな価値創出への変革を加速するため、グループ全体でデジタル人材の育成に力を入れています。2020年1月に「Digital University」を開設し、データドリブン経営を支える基盤整備として、データ分析などのAI技術を自力で活用し、既存事業や現場業務の改善を自ら実践できる人材の拡充を目的に3つの研修コースを設定しました。

2020年度は基礎・入門コースを中心に約5,000名が受講し、グループ全体で意識形成が進みました。また、基礎研修の内容をベースに書籍「DXの教養」を発行しました。自社でデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進するだけでなく、ノウハウを社外に公開することで、デジタル技術の普及とデータ駆動型社会の進展に貢献するねらいです。

今後も各事業会社と連携しながら、基礎的な教育の拡充とデータサイエンティスト育成の両輪でデジタル人材の育成を強化し、「既存事業の課題解決のDX」と「KV30でめざす未来を見据えて行うDX」を同時に進める「両利きのDX」を推進していきます。

#### Digital University 3つのコース

