

人的資本



UBEグループでは、イノベーションを生み出し持続的な成長を可能にする組織を目指し、ダイバーシティ&インクルージョン、ワークエンゲージメントの向上、健康推進においてグループ全体で共通の目標を掲げ取り組んでいます。また、UBE経営方針の一つに「人」を掲げ、「UBEグループ人材マネジメント指針」を定めて社員が働きがいをもって仕事に取り組める環境整備に努めています。



詳細については、UBEグループウェブサイトをご覧ください。

<https://www.ube.co.jp/ube/jp/sustainability/laborrights/index.html>

「ダイバーシティ&インクルージョン」と「働きやすく働き甲斐のある職場づくり」

異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、持続的な成長を確保するうえでの強みになると考えます。特に、日本においては女性活躍のための施策など、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向け積極的に取り組んでいます。

● 女性の活躍推進(UBE単独)

2022年3月末時点での女性比率は、全社員で9.2% (前年8.4%)、管理職では4.2% (前年2.8%)です。女性活躍推進法に基づき行動計画を策定し、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

2021年度から以下の取り組みにより、制度の充実だけでなく意識改革も進めています。

(1) 車座ミーティング

対象:女性管理職、プレ管理職層

(2) キャリア支援面談

対象:女性管理職、プレ管理職層

これらの詳細はP49をご覧ください。

(3) アンコンシャス・バイアス研修

対象:グループ会社を含む全役員および社員

eラーニング形式で実施。会社の発展、企業価値や競争力向上のために、自身のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づき、それが個人や組織に与える影響を知ることを目的としました。

女性活躍推進法に基づき、2022年度からの3カ年計画では、以下の3つの目標を掲げています(UBE単独)。

- (1) 2025年3月末までに社員に占める女性の割合を10%以上とし、管理職に占める女性の割合を5%以上とする。
- (2) 総合職新卒採用における女性比率を計画期間内平均で30%以上とする。

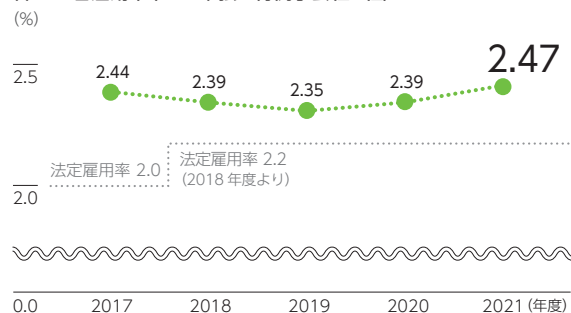
(3) 計画期間内の男性社員の育児休業取得率を70%以上とし、平均取得日数を15日以上とする。

採用の状況 (年度)	名()内は女性の採用者数		
	2019	2020	2021
新卒採用者数(総合職)	47 (8)	58 (14)	33 (9)
新卒採用者数(基幹職)	56 (8)	69 (10)	36 (7)
キャリア採用者数	50 (6)	18 (1)	13 (3)
障がい者採用者数	3 (2)	1 (0)	1 (0)
外国人採用者数	1 (0)	1 (0)	2 (1)

● 障がい者雇用率(UBE単独+特例子会社2社)

「UBEグループ障がい者雇用支援ネットワーク」を組織し、UBEグループ全体で障がい者の雇用と職場定着の支援に積極的に取り組んでいます。

障がい者雇用率(UBE単独+特例子会社2社)



● 多様な働き方・効率的な働き方(UBE単独)

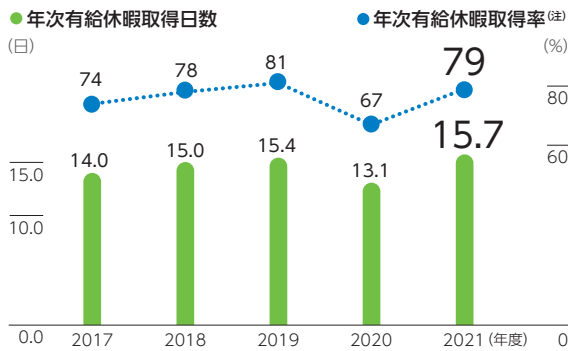
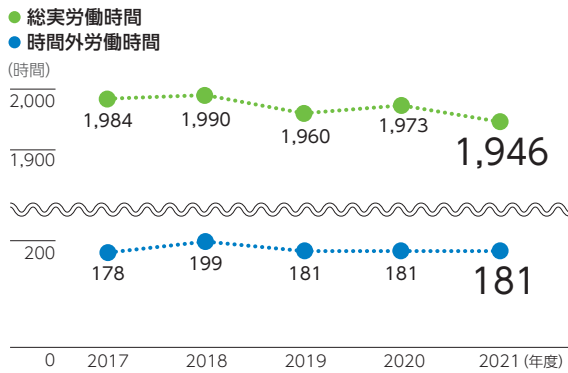
UBEでは、多様な社員が能力を発揮して活躍できるよう、柔軟な働き方を推進する制度・環境の整備を進めています。

● コアタイムがなく、1日の最低労働時間が1時間の「完全フレックスタイム勤務制度」(2022年3月現在、日勤者のうち93%適用)

● 育児・介護のための短時間フレックスタイム勤務制度(2022年3月現在、14名が利用)

その他、半日単位・時間単位での年次有給休暇や、私用で中断可能なテレワーク勤務制度等を設け、育児・介護中の社員に限定せず、多様な社員がそれぞれのニーズに応じて柔軟に働ける環境を整えています。

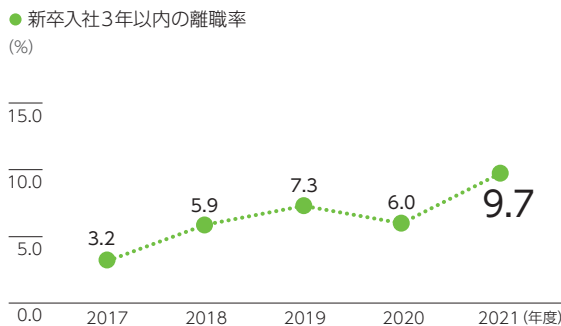
また、2022年4月から日勤者の所定労働時間を15分短縮し、生産性を向上させることによりさらなる効率的な働き方を目指しています。2022年度は労使間で総実労働時間の目標を1,940時間と定め、継続してワークライフバランスが実現できる職場づくりに取り組んでいます。2025年度には1,900時間を目指します。



(注)社員が付与された年次有給休暇をどれだけ取得しているかの割合

課題となっている新卒者の短期離職について、2021年度の離職率は9.7%となっています。これを防ぐ対策として、インターンシップや応募前職場見学会で先輩社員と直接話す機会を多く取り入れ、入社前のイメージと実際の業務内容とのギャップが出ないように努めました。また、新入社員の業務指導やメンタルケアを担う「エルダー」向けの研修を事業所ごとではなく、全社で共通した内容を取り入れて実施しました。

離職率



採用・人材育成

採用においては、収益力が高く、今後需要の伸びが期待されるスペシャリティ事業を拡大するために、事業を育成・拡大できる多彩な人材の採用を強化していきます。新卒一括採用の比率を下げ、計画的なキャリア採用を実施し(中期経営計画における総合職中途採用者比率25%以上)、平均的な能力の高さだけ

でなく、突出した能力を持つ人材を一定数採用することを目指しています。

人材育成については、コロナ禍においても社員間のコミュニケーションを促進するため、対面研修も一部取り入れながら、オンライン研修を主体とし、効率化と効果の最大化を目指しています。併せて、自律的キャリア形成を支援するため、2021年度からモバイルツールで利用可能なオンライン学習を取り入れています。



人材育成や研修に関する取り組みについては、UBEグループウェブサイトをご覧ください。

<https://www.ube.co.jp/ube/jp/sustainability/laborrights/laborrights.html>



コロナ禍における研修風景

健康経営への取り組み

UBEは、社員が健康的にイキイキと仕事に取り組むことができるよう、さまざまな健康支援策を提供しており、2022健康経営優良法人ホワイト500に認定されました。

今後、ICT等の活用、職場環境改善の推進を通して、社員の自律的な健康増進、仕事の満足度向上を図ります。また、女性が多様な場面で活躍するためには、女性特有の健康課題への理解を促進することが重要であると考え、全社員を対象にe-ラーニングを実施します。さらに、治療が必要な疾病を抱える社員への支援にとどまらず、働くすべての人が生活と仕事の両立を図ることへの支援として、社員が気軽に相談できる窓口を各事業所内に設置するとともに、生活と仕事の両立支援を目指していることを宣言し、両立支援体制の充実を図っていきます。

これらの取り組みをUBEグループに展開し、グループ各社においても健康経営優良法人の取得を目指します。



これまでの取り組みの詳細は、UBEグループウェブサイトの「健康管理への取り組み」をご覧ください。

<https://www.ube.co.jp/ube/jp/sustainability/rc/environment/workplace.html>

