

人材育成の考え方

当社グループは、「人材マネジメント方針」に基づき、世界で活躍できる人材を長期視点に立って育成します。

「世界の市場や仲間と日々対話し、社会の求める価値を生み出すことのできる人材を育成するため、主体的に成長を目指す社員を積極的に支援すること」が、人材育成の基本的な考え方です。

**グローバルリーダーに求める人材像**

- 戦略的かつ効率的にグローバルビジネスをリードできる人材
- 各地域で地域特性に合ったビジネスをスピーディーに展開できる人材

グローバル人材マネジメント戦略

グローバル経営加速に向けて、グローバル人材の育成に力を入れています。

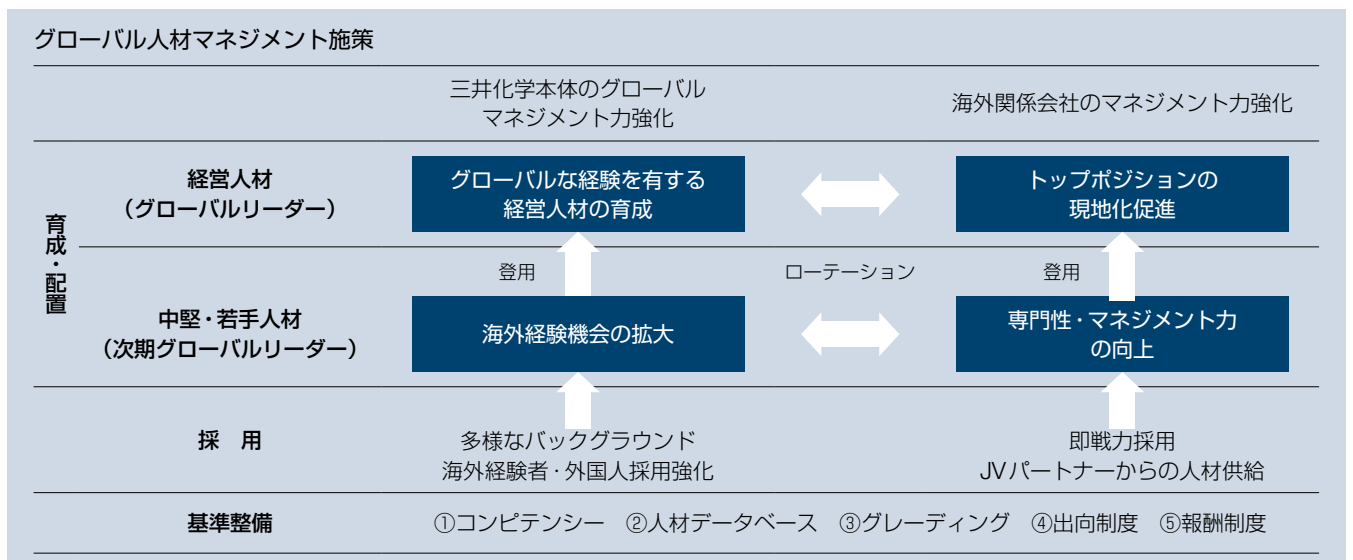
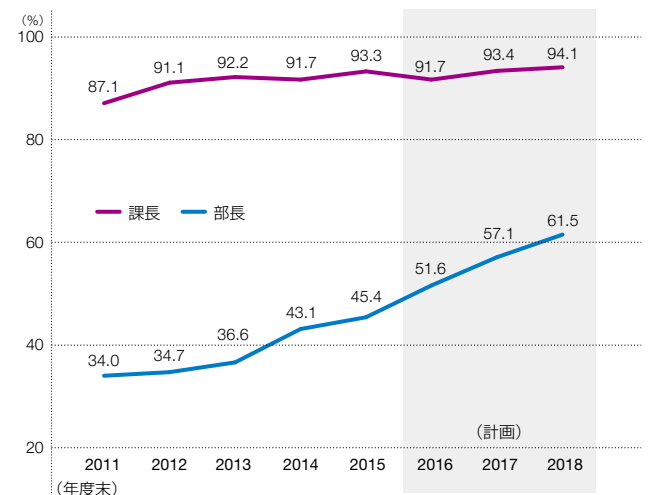
海外事業の拡大には、現地に精通した優秀な人材の活躍が必要であると同時に、国内外の各拠点を統括しマネジメントする力、グローバルリーダーシップの強化が重要です。当社グループは求めるグローバル人材像を掲げ、中期的な取り組みとして、多様なバックグラウンドを持つ優秀な人材を確保し、各国拠点間での最適配置を通してグローバルリーダーの計画的な育成を図る「グローバル人材マネジメント」を推進しています。その基盤として、世界各拠点共通のコンピテンシー（資質）、人材データベース、グレーディング、出向制度、報酬制度等を整備してきました。

次世代の経営人材を育成するために、若手・中堅社員を対象として、日本国内社員の海外派遣と、海外拠点現地採用社員の国内派遣を双方向で実施する、「海外実務派遣研修」を積極的に実施しています。また、企業文化の浸透やリーダーシップ強化を中心とした、研修プログラムの世界的な共通化・標準化を図り、「MCIアカデミー」として整備を進めています。これらの研修を通して、これまでに40歳代の海外関係会社のトップが複数誕生しました。現地採用人材の主要ポジションへの登用も進んでいます。現在、海外関係会社の部長級の45%を現地化し、2018年には60%を計画しています。また、社長、副

社長への登用も進めています（合併、買収会社を除く）。

2015年度には、国内外の主要ポジションの後継者計画「サクセッションプラン」や、次世代経営人材候補者の選抜基準や育成プロセス「キータレントマネジメント」を整備しました。2016年度より本格運用を開始し、グローバル経営加速に向け、グループ横断的に取り組んでいきます。

現地人材登用推移



## “多様性を認め、相互に信頼しあう若いチーム。 それが私たちの成長の原動力です”



三井化学インディア (MCIND) は設立8年。活気にあふれ、温かく、そして若々しい企業文化があります。そして、ビジョンを持ったリーダー、革新的なマネージャー、勤勉なスタッフが共に前進し続けています。

経営陣は、私たちとの密なコミュニケーションを心掛けるとともに、三井化学グループのグローバルビジョンやミッションに関して私たちの理解を促し、全員がそのビジョンに沿った目標を達成できるようにリードしてくれます。そしてマネージャーは、私たちの成長と更なる飛躍のために、セミナーや会議、リーダーシップ研修への参加など、能力開発の機会を与えてくれます。

MCINDは、従業員を信頼し、私たち一人ひとりを三井化学グループの成長への貢献者として評価し、そして評価されていることを実感させてくれます。全従業員にリーダーになる力を与え、私たちの可能性を拓けてくれる会社だと思います。

多様性のある考え方での結果が、このチームが効果的で革新的な解決法を生み出すことに繋がり、MCINDを成功に導いているのだと思います。

私たちはチームMCINDのメンバーとして働いていることを誇りに思っています。

**Rajni Srivastava**  
Senior Manager – Human Resources (写真上：中央)

**Priti Sahoo**  
Junior Executive – General Affairs & Administration  
(写真下：右から2人目)

## 多様な個性の尊重— Diversity & Inclusion

優れた人材を戦力として登用していくには、多様性を尊重する企業風土が欠かせません。

当社グループでは、2006年に「女性社員登用推進チーム」を設置し、働きやすい環境の整備や、ステップアップを支援する研修などを行ってきました。

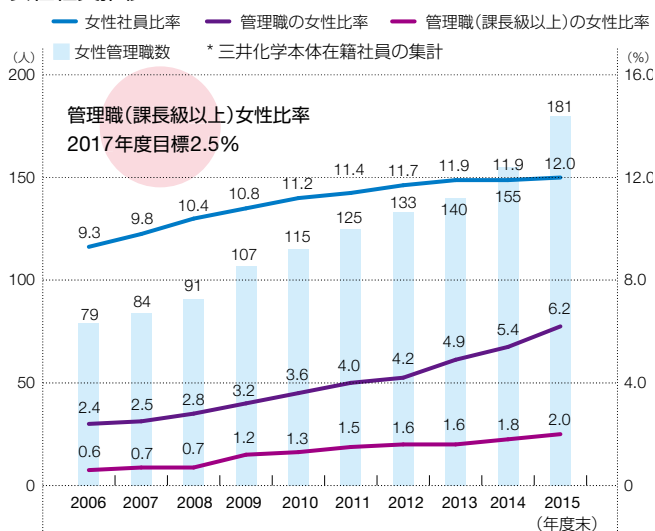
2011年には、急速なグローバル化という環境変化に対応するべく、“異文化受容”という視点も含めた「ダイバーシティ推進チーム」へと改編。2015年には「ダイバーシティ推進室」として、さらに多様化する社員のキャリア意識や働き方に対する価値観の変化にも対応すべく取り組みを始めています。

国内における外国籍社員の仕事や生活を支援する専用窓口の設置、社員の自律的なキャリア形成を支援するキャリア相談室の設置など、性別・国籍等に関わりなく社員一人ひとりの活躍を支援するための体制を強化しています。

また、ワーク・ライフ・バランス推進に向けて、短時間勤務措置、看護・介護休暇、ベビーシッターや介護サービス利用補助などの支援制度等を充実させ、多様化する社員の価値観をふまえた働きやすい環境整備をさらに進めていきます。

当社グループは障がい者雇用にも積極的に取り組み、2004年度以降連続して法定雇用率を満たしています。今後も障がい者の方が生き生きと働ける風土の醸成、職場環境の整備に努めます。

### 女性社員推移\*



年度	2011	2012	2013	2014	2015	
育児休業取得者 (人)	女性	21	23	19	29	33
	男性	58	48	50	67	62
	合計	79	71	69	96	95
介護休業取得者 (人)	0	0	1	1	0	

年度	2011	2012	2013	2014	2015
障害者雇用率 (%)	1.9	1.8	2.2	2.1	2.2

## 健康経営

当社グループは、社員の健康は会社の生産性を向上させるばかりでなく企業価値の向上につながるものと考え、「社員の健康は会社の健康に直結する」という基本理念に基づき、社員の健康づくりを経営課題に位置付けています。

### 労働衛生の推進

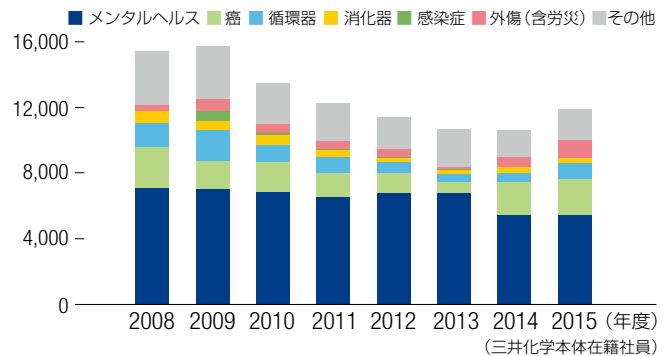
全社の産業医が定期的に集まり検討した健康管理上の課題や対策を基に、労働衛生中期計画や年間計画案を策定しています。各事業所では、健康管理室が中心となり年間計画を展開するとともに、専属産業医や保健師、衛生管理者が社員の健康

増進を支援します。また、関係会社も含めて労働衛生監査を定期的実施し、改善を行っています。海外事業所へは、本社の産業医が毎年巡回して全員と健康面接を行い、心身両面から社員を支援しています。

### 健康管理

定期健康診断に特定健診とがん検診を融合させた総合健診の実施から8年目となり、メタボリックシンドロームを対象とした特定保健指導の実施率も、2009年度の25%から45%程度にまで向上しました。社員の自主的な健康づくりを支援する為に、事業所単位での取り組みだけでなく、ヘルシーマイレージ合戦等、全社で健康づくり活動も行っています。高血圧リスクの有所見率は大幅減少した状況を保っており、がんによる疾病休業日数は、再雇用者の増加に伴い、2013年度と比べ増えているものの、十分に抑制できていると考えています。また、メンタルヘルスによる疾病休業日数も減少傾向にあります。

疾病休業日数（病欠休職+病欠欠勤+特別休暇）



### メンタルヘルスケア

当社のメンタルヘルスケア対策は、不調者個人別の対応のみならず、新入社員向け対策と「職場ストレス調査」を活用した職場風土改善活動に特徴があります。

新入社員には、研修やe-ラーニングに加え、半年毎に産業医が全員と面接し、生活習慣・体調面・コミュニケーション等の状況を把握し、アドバイスをしたり、必要に応じて上司を含めて話し合ったりと、会社生活への適応を支援しています。

2011年より、職業性ストレス簡易調査とメンタルヘルス風

土調査を組み合わせ、総合健康リスクとメンタルヘルス風土の2軸で評価する「新職場ストレス度調査」を実施しています。

調査結果を個人へフィードバックするだけでなく、組織の結果を所属長に説明し、ストレスが高い職場ではストレス低減計画「コミュニケーション向上計画」を実行します。またメンタルヘルス風土が良好な職場の事例を、グッドプラクティスとして水平展開しています。

### 医療費の抑制

健康増進の取り組みにより、傷病手当金は2008年度比で70%程度に減少しました。2013年度以降の増加は再雇用者の割合の増加に伴うものであり、高年齢労働者の健康対策強化を行っています。また、法定給付費についても一般に増加傾向にあるなかで、十分に抑制できていると考えています。

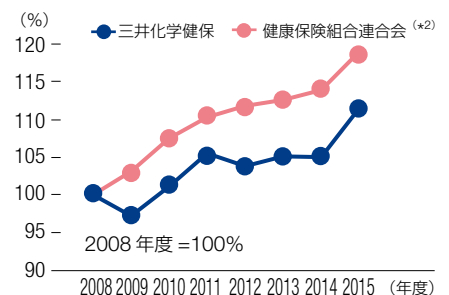
(\*1)法定給付費：医療費他、傷病手当金、出産育児一時金、出産手当、埋葬費を含む

(\*2)健康保険組合連合会：「平成28年度健保組合予算早期集計結果の概要」よりデータ使用

傷病手当金推移



法定給付費(\*1)推移(被保険者一人当たり)



### 社外からの評価

日本政策投資銀行(DBJ)より「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」\*の最高ランクである「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている(特別表彰)」の格付を2013年3月に取得し、健康経営のモデル企業として表彰を受けました。

社員の健康増進の一環として行った保健指導プログラムについて、日本産業衛生学会から、本社健康管理室・産業医が優

秀論文賞を受賞しました。また、長年にわたる安全衛生活動の指導で、安全衛生水準の向上・発展への貢献が評価され、「安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する厚生労働大臣表彰」を本社健康管理室長・統括産業医が受賞しました。

\*DBJが従業員の健康配慮への取り組みに優れた企業を評価し、融資条件を設定するものです。

