

経営基盤の強化:人的資本の充実

人材はUBEグループの持続的な成長を支えるうえで最も重要な資本です。スペシャリティ化学の成長やDXの推進等を加速するために、価値創造につながる事業が育成される土壌づくりを人事面から推進しています。



UBEグループの持続的成長を支える経営課題に「人的資本の充実化」があります。なかでもダイバーシティ&インクルージョンは、多様なバックグラウンドを持つ人材が、一人ひとりの能力や経験、考え方の違いを認め合い、協働することにより、経営理念にある「未来につながる価値を創出する」個人が新しい価値やアイデアを生み出し、組織としてパフォーマンスを高めることにつながります。とりわけ、女性活躍は力を入れるべき課題と捉え、国内では女性管理職比率、女性社員比率の目標を再設定し、社長の車座ミーティングならびに人事部担当役員および人事部長のキャリアサポート面談を通じて、積極的な育成・登用を行っています。

代表取締役 専務執行役員
CRO、CCO、リスク管理部・人事部・総務部・法務部担当
玉田 英生

持続的成長に向けた人的資本の充実

UBEグループは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を最重要課題と位置づけ、多様な技術・知識・視点を融合させてイノベーションを生み出し、グローバルな事業拡大と新たな価値を創出する原動力とします。

2022年度からの新中期経営計画の基本方針として「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進するとともに、グループ全体でワークエンゲージメントの向上に取り組みます。

重点施策として、以下の3つを推進していきます。

1. 女性の活躍推進

女性社員比率**15%**、女性管理職比率**6%**(2024年度指標:日本国内連結ベース)

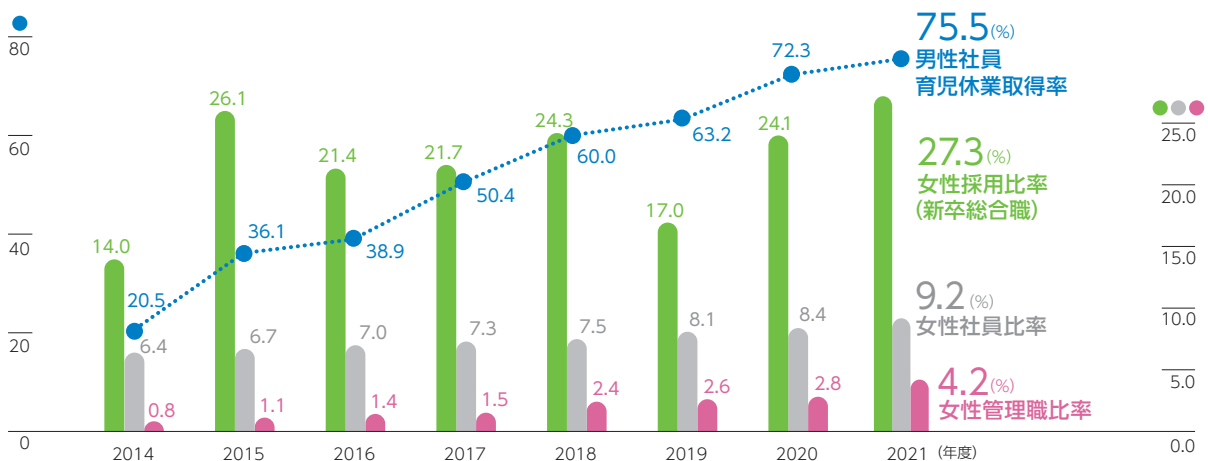
2. 中途採用比率(総合職):**25%以上**、外国人採用(総合職):**5%以上**(2024年度指標:日本国内連結ベース)

3. 専門職制度、専門性の高いキャリア採用、シニア社員向け施策の充実

計画の目標(日本国内連結ベース)

	2021年度実績	2024年度目標
社員に占める女性の割合	14.4%	15%以上
管理職に占める女性の割合	3.3%	6%以上

女性活躍関連指標の推移(UBE単独)





2021年度の取り組み (UBE単独)

- **車座ミーティング (実施人数:33名)**
社長と各回約9名の女性社員との車座ミーティング。経営トップの想いに直に接することで理解・浸透を図るとともに、参加者からの質問への回答など、フリーディスカッション形式で実施
- **キャリア支援面談 (実施人数:35名)**
これまでの直属上司による面談に加えて、人事担当役員と人事部長によるキャリア支援のための個別面談を実施。幅広くキャリアの可能性を探る機会を設け、一人ひとりを継続的にフォローアップすることが目的
- **研修実施**
アンコンシャス・バイアス (e-ラーニング)
- **「一般事業主行動計画」の2022～2024年度計画策定**
女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく計画
- **女性の職域拡大**
配属職場・従事業務範囲の拡大
- **設備改善**
工場の居室・トイレの改修。機械化・IT化による労働負荷の軽減



2022年度の計画・方針 (UBE単独)

- **育児休職規程改定**
休職可能期間延長 (子が満3歳に達する日まで)、子の看護休暇制度改定 (小3→小6までへ) など
- **育児支援手当新設**
- **所定労働時間短縮 (常昼15分)**
- **女性特有の健康課題に関する施策実施**
- **女性社員のネットワーク構築**
- **研修実施**
「多様なキャリアを支援するための研修」管理職向け

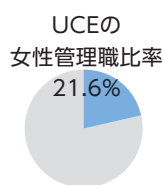


海外現地法人のダイバーシティ&インクルージョン

スペイン

UBE Corporation Europe,
S.A. Unipersonal (UCE)

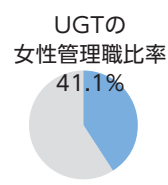
- 3月8日の女性の日に、「男女共同参画、ニューノーマル」についてオンラインウェビナーを開催。約100名が参加。カステジョン商工会議所、現地企業の幹部など外部の方を招いてインタビューを実施。
- UCEの社員委員会と第2期4カ年男女平等計画について合意。
- REPOL社の社員委員会と第1期4カ年男女平等計画について合意。
- 男女平等の観点で給与の監査。
- 地域社会における共同責任を果たすため、男女に関係なく、より柔軟な勤務体系の設定。



タイ

UBE Group (Thailand) (UGT)

- 2021年度、UGTは合計28名の新入社員を採用。そのうち女性は8名。
- 2021年度、昇進社員に占める女性の割合は、管理職、非管理職ともに約40%。
- ワークライフバランス実現を目指し、出社・在宅のハイブリッド勤務を推進。WFH(ワークフロムホーム)の状態に焦点を当てて、従業員満足度調査や「ウォーク&トーク」プログラム(個別インタビュー)を実施。バンコクではオフィススペースを縮小し、スタッフが業務、チームミーティングなどに使用できる「コワーキングスペース」として改装。





支援施策事例紹介

Tokyo

管理職女性

医薬事業部 ライフサイエンス市場開発グループ
 主席部員 大津 志保

2007年に中途採用でUBEに入社して以来、さまざまな経験を重ねてきました。熱制御材料の営業担当として、国内外のお客様と商談を繰り返し、大きなやり甲斐を感じました。また、製品の特性上、輸出版売には安全保障貿易管理の知識が必要で、関連法規の勉強を続け実務能力を上げていきました。こうした経験を活かし、現在は、医薬事業部ライフサイエンス市場開発

グループで、細胞培養基材の新規製品の立ち上げに関わり、新しい分野で仲間とともに挑戦する日々です。今後、この分野で新しい価値を提供するとともに、多様性に富んだ人材や、若手社員がより一層活躍できる職場環境のために力を尽くしたいと考えています。



キャリアパス 2007年入社:機能品事業部→化学カンパニー戦略統括部→医薬事業部

将来について 目標:多様性に富んだ人材・若手社員がさらに活躍できる職場環境づくり

Spain

スペイン現地法人勤務管理職女性

UBE Corporation Europe, S.A. Unipersonal (UCE)
 Repol S.L.U. Deputy Managing Director
 Rossana Martin

2010年に品質保証の技術者としてUCEに入社し、2015年に品質保証マネジャーになりました。2022年4月からは、Repol S.L.U.*の経営者として、UBEグループへの統合の円滑な推進および品質・コストについての顧客ニーズへの対応に取り組んでいます。

私には10代の子供が3人います。学校、スポーツ、勉強など、日々、子供たちの面倒を見るのはとても大

変です。とは言え、ベニカシムのビーチのレストランでランチをしたり、料理をしたり、ショッピングを楽しむといった時間も必要です。

UCEの勤務体系は、仕事とプライベートの健全な両立を可能にしています。さらに、新フレックスタイム制度や導入予定のテレワークの活用は、子供が病気の時の看護などにも役立ちます。

*UCEが2019年に買収したコンパウンドメーカー



キャリアパス 2010年UCE入社:品質保証部門→Repol S.L.U. Deputy Managing Director

将来について プロフェッショナルとして、また、人間としても成長を続け、リスペクトとチームワークに基づいて、会社の他の人たちの成長に良い刺激を与えたいと思います。

Ube

工場勤務管理職女性

生産・技術本部 宇部ケミカル工場
 環境安全部 環境安全グループ
 主席部員 柳井 淑恵

昨年導入された育児短時間フレックス勤務制度は、子供の急な通院等に大いに利用しました。時間を無駄にすることなく仕事にも取り組みやすくなりました。勤務時間を短縮してはいますが、周囲の方の理解と支援のもと、安全諸活動や認証更新という工場運営に欠かせない業務を任せていただいています。工場の安定操業

には安全な職場環境を提供すること、安全最優先の意識が根づくことが必須です。工場の歴史は古く、昔とは優先すべき事項も変わってきています。安全文化・風土の醸成を成すだけではなく、社会の変化にも迅速に対応し、働くすべての人にとって働きやすい工場、職場でありたいと思っています。



キャリアパス 2008年入社:宇部興産メンテナンス(株) 出向→宇部ケミカル工場設備管理部→環境安全グループ

将来について 広く職種を経験し、共に働く人を支援できる知識・力量を身に着け活かしたいです。