

成長を実現する人的資本の強化

「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」を2030年の目指す姿の実現に向けた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。

スペシャリティ化学への変革推進に向け、経営戦略と連動した人財戦略を定め、着実に実行していきます。

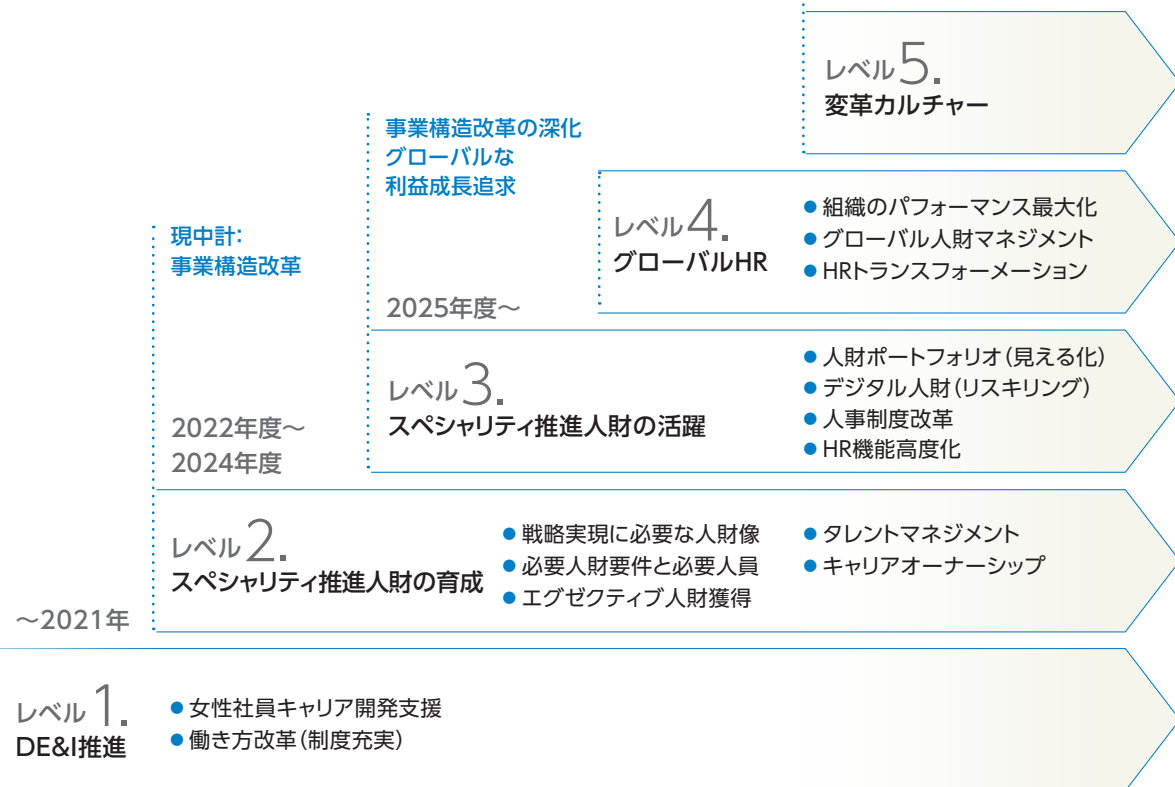
代表取締役 専務執行役員
CRO、CCO、リスク管理部・人事部・総務部・法務部管掌
玉田 英生



スペシャリティ化学への変革推進に向けた人財戦略

スペシャリティ化学を中核とする企業グループへの転換に向けて、人財戦略をレベル1~5の局面に整理して施策を推進します。現中期経営計画期間はレベル2に当たり、スペシャリティ化を推進する人財の採用、育成に取り組んでいます。

スペシャリティ化学を中核とする企業グループ



UBEの人財戦略

多様な人財の獲得ならびにスペシャリティ化を推進する人財の必要要件から、求められるスキルと社員の保有スキルのギャップを明らかにし、必要な研修やキャリアパスを示すことで、社員が自らキャリア形成する仕組みでイノベティブな風土に変革する。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) についての方針

UBEは、スペシャリティ化学を中核とする事業構造への転換を図っています。従来の企業風土から脱却し変革を進めるためには、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すことが不可欠と認識し、女性活躍推進をはじめ、専門性の高い即戦力人財のキャリア採用増加、シニア社員制度改定による働きがいの向上、障がい者の職域拡大などの施策を推進しています。

また、エクイティを重視し、多様な人財一人ひとりが活躍できるよう、アンケートや対話、面談の機会を充実させてニーズの把握に努め、多様な支援制度の拡充を進めています。さらに、多様な社員が能力を存分に発揮して活躍するためには、管理職の「インクルーシブ・リーダーシップ」の向上が重要であると考え、キャリア面談のスキル向上、両立支援施策の理解促進、心理的安全性確保に関する教育を実施しています。

女性の活躍推進

UBEグループは、女性の活躍を最重要課題の一つと捉え、女性管理職比率、女性社員比率の目標を設定して加速度的に取り組んでいます。UBEにおいては、女性のライン長を増やして意思決定への関与を推進するとともに、採用面接や昇格面接において女性社員の参画を促進し多様な視点の反映に努めています。また、無償ケア労働の女性への偏りが活躍の阻害要因であると認識し、アンコンシャス・バイアスe-ラーニングを実施し、性別や属性にかかわらず総実労働時間短縮や両立支援制度拡充を進

めるとともに、男性の育児休職の取得を積極的に促進しています。

さらに、社会的な課題である女性のSTEM(科学・技術・工学・数学)人財増加のため、やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアムに参画するなど、教育機関や近隣企業と連携して育成に取り組んでいます。

男女賃金の差異(UBE単独)	
区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	78.8%
うち正規雇用労働者	79.4%
うち有期雇用労働者	55.8%

- 正規雇用労働者・有期雇用労働者とも上位層に女性社員が少ないため、差異が生じています。なお、女性の採用・登用を推進しています。
- 正規雇用労働者は女性社員が交替勤務に入っていないため、交替勤務手当・深夜勤務手当の差が大きく生じています。

重点施策(2024年度目標)

- 女性の活躍推進**
女性社員比率 15%
女性管理職比率 6%
- キャリア採用、外国人採用**
キャリア採用比率(総合職) **50%以上***
外国人採用(総合職) **複数名***
- 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**
- 働きやすく働き甲斐のある職場づくりと従業員満足度の向上**
男性育休取得率 **100%***
平均取得日数 15日(2022-2024年度平均 UBE単独)
総実労働時間 1,900時間(2025年度指標 UBE単独)

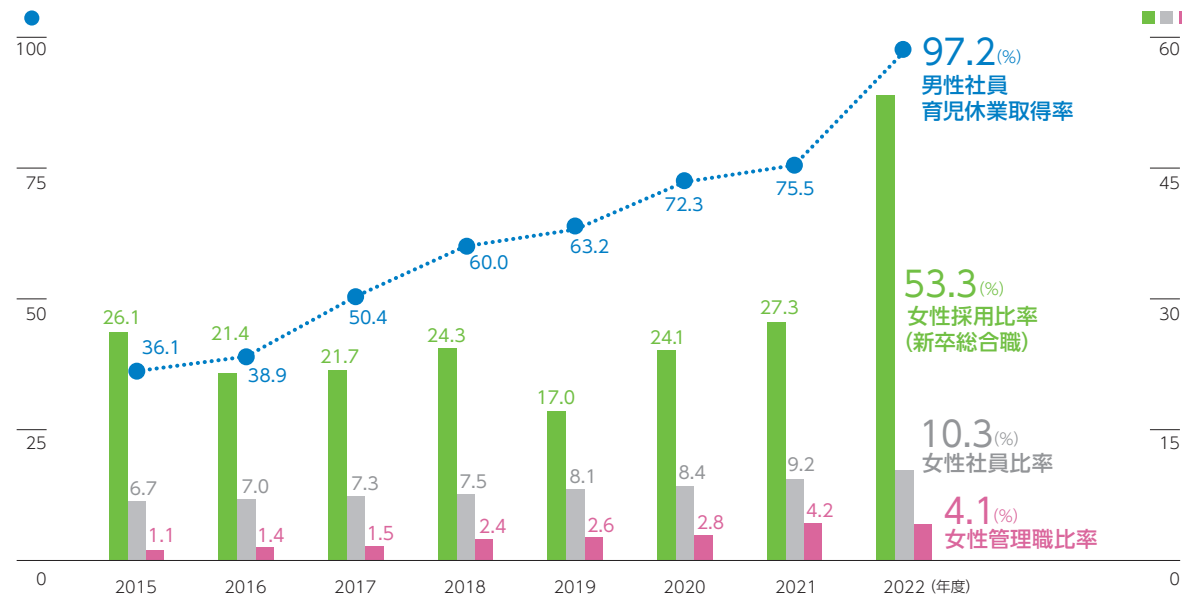
*中期経営計画策定時の指標から一部見直し

キャリア採用比率(総合職) 25%以上⇒ 50%以上(スペシャリティ化学への変革推進に向け専門性の高い即戦力人財の採用増)
外国人採用(総合職) 5%以上⇒ 複数名(DE&I推進による風土改革ならびにグローバルな事業拡大に向け採用増)
男性育休取得率 75%以上⇒ 100%(2022年度実績97.2%)

進捗状況(2022年度実績)

- 女性の活躍推進**
女性社員比率 2021年度14.4% ⇒ 2022年度15.0%
女性管理職比率 2021年度 3.3% ⇒ 2022年度 4.1%
- キャリア採用、外国人採用**
キャリア採用比率(総合職)
2022年度 37.3%(国内連結) 40.0%(UBE単独)
外国人採用(総合職)
2023年度新卒 2名(国内連結) 2名(UBE単独)
- 事業戦略に即した専門性の高い即戦力人財のタイムリーな採用増、アンケート・意見交換会に基づきシニア社員制度改定**
- 働きやすく働き甲斐のある職場づくりと従業員満足度の向上**
健康経営 グループ1社ブライト500、7社優良法人
男性育休 2022年度 取得率 97.2%
平均日数10.1日(UBE単独)

女性活躍関連指標の推移 (UBE単独)



専門性の高い人財の採用

UBEグループでは、人々の生命と健康、そして豊かな未来社会に貢献するスペシャリティ化学の会社を実現するために、多様な個性を持つ人財の採用に取り組んでいます。計画的に新卒採用およびキャリア採用を実施し、外国人採用も積極的に進めています。

2022年度においては、事業戦略に即した専門性の高い即戦力人財をタイムリーに獲得すべくキャリア採用を強化した結果、キャリア採用者(総合職)の比率は37.3%(国内連結)となりました。

なお、UBEグループの中期経営計画におけるキャリア採用比率(総合職)の2024年度目標を、「25%以上」から「50%以上」に見直し、今後も専門性の高い人財の採用を進めます。

採用の状況 (UBE単独)

年度	名 ()内は女性の採用者数		
	2020	2021	2022
新卒採用者数(総合職)	58 (14)	33 (9)	15 (8)
新卒採用者数(基幹職)	69 (10)	36 (7)	32 (0)
キャリア採用者数	18 (1)	13 (3)	34 (9)
障がい者採用者数	1 (0)	1 (0)	6 (2)
外国人採用者数	1 (0)	2 (1)	—

人財育成

UBEでは、人財育成投資を拡充することで、成長と革新を担う人財の育成に取り組んでいます。コロナ禍においても組織内のコミュニケーションを促進

するため、オンライン研修を主体としながら対面研修も一部取り入れ、効率化と効果の最大化を目指しています。また、階層別研修において社外のeラーニングサービスを活用し、一人ひとりがキャリア自律に向けて自らの意志で成長し続ける風土づくりを行っています。

2022年度 (UBE単独)

1人当たりの人財投資額 (OFF-JT)*1	12万円
1人当たりの研修時間*2	17時間

*1 算出方法: (教育研修費の合計金額+育成担当部署の労務費)÷UBE単独従業員数(2022年度末)

*2 算出方法: (集合研修の総受講時間+e-ラーニングの総受講時間)÷UBE単独従業員数(2022年度末)

多様な働き方・柔軟で効率的な働き方

UBEでは、多様な働き方を推進する勤務・休暇制度を整えています。総実労働時間短縮を着実に進めており、2025年度には1,900時間を目指します。2023年度は労使間で目標を1,915時間と定め、毎月の実績を全社員に共有して取り組んでいます。

2022年10月に「両立支援ハンドブック」を制定しました。出産・育児・介護・病気治療と仕事の両立支援制度を紹介し、制度利用者にわかりやすい情報を提供するとともに、管理職向け研修や安全衛生委員会などの機会を活用して上司や周囲の理解促進も進めています。



2023年4月には「ライフサポート休暇」を導入しました。私傷病・介護・看護・育児・ボランティア・不妊治療のほか、社員・家族の記念日やライフイベント等に使用可能な休暇制度です。いざという時に利用できるセーフティネットとなるため、安心して年次有給休暇を取得できます。

また、テレワークやフレックス勤務を継続活用し、柔軟で効率的な働き方を推奨しています。一方で、コロナ禍による影響もあり、コミュニケーション上の課題も見えてきました。そのため、週2回以上の出社推奨や、オンライン会議でのカメラ利用の推奨など、心理的安全性を確保しつつ生産性向上につながる職場環境整備に努めています。

働き甲斐の向上

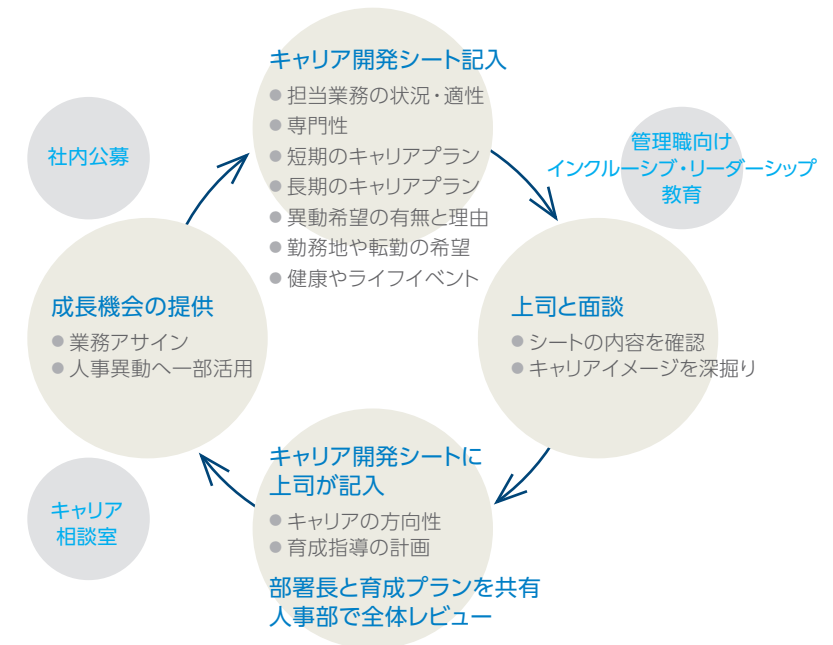
これまでの取り組みにより、働きやすい環境は整いつつあります。今後は働き甲斐とワークエンゲージメント向上を重視した取り組みを推進します。

「キャリア開発シート」を年に1回作成し、上司との面談を通じて社員一人ひとりが自律的にキャリアプランを考える仕組みを運用しています。


また、やりたい仕事に手を挙げて新たなキャリアを形成する機会として、社内公募による異動を積極的に実施しています。

2023年4月、「キャリア相談室」を社内到新設しました。社員一人ひとりのキャリア形成やキャリアオーナーシップの醸成に向け、相談員と一緒に考える場を提供しています。

さらに、面談スキルや組織のワークエンゲージメント向上のため、管理職向け教育を実施しています。



成長を支える社員



パフォーマンスポリマー&ケミカルズ事業部の業績や投資に関する情報集約、管理・改善などの業務に従事しています。自分の仕事が経営判断につながることもあるため、やりがいを感じています。海外拠点から直接管理状況をヒアリングし、解決策を模索する場面では、海外MBA留学の経験が活かせていると感じます。約1年間の育児取得後、現在は時短・フレックス・在宅勤務の制度を活用しながら働いており、周囲の理解と協力のもとでキャリアを継続できていることに感謝しています。女性が少ない環境ですが、働きにくいと感じたことはなく、むしろ応援していただく機会が多いと感じます。化学事業の事業構造転換を自分事として捉え、これからも責任感を持って業務に取り組んでいきます。

パフォーマンスポリマー&ケミカルズ事業部 企画管理統括部 管理グループ
新田 桜

2012年入社:工場勤務(原価管理)→ナイロン事業(管理)→Cambridge Judge Business School派遣留学→ファインケミカル事業(営業・管理)→産休・育児→P&C事業部(管理)

2020年に生物系のスキルを持つ専門人財としてキャリア採用で研究開発本部に入社しました。現在は、チームリーダーとしてUBE独自の3次元基材を用いた新しい細胞培養システムの開発に取り組んでいます。新製品の開発において、専門分野の異なるさまざまな人と協力して未来につながる価値を創ることにやりがいを感じています。将来は3次元細胞培養基材の特性を活かしたバイオ医薬品事業を立ち上げることが目標です。そのために、先を見据えながら日々の仕事に責任を持って取り組んでいます。私のチームはメンバーが全員女性です。ワークライフバランスの充実を推進し、女性が活躍できる職場環境の実現に取り組みたいと考えています。

2020年入社(医療機器メーカーより転職):みらい技術研究所 ライフサイエンス研究グループ



研究開発本部
みらい技術研究所
ライフサイエンス研究グループ
勢村 加容子