

## 人材

UBEグループでは、人材はグループの持続的な成長を支えるうえで最も重要な資産であると考えています。そのため人材育成に力を入れるとともに、すべての社員が必要な能力や技能を習得して働きがいを持って仕事に取り組めるよう人事制度の拡充に努めています。



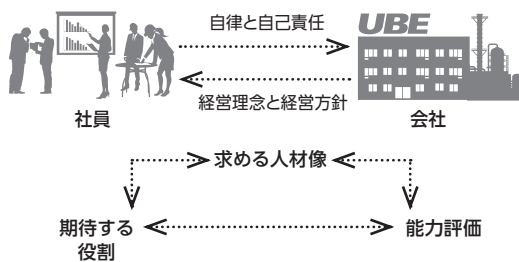
### 人事制度

UBEでは、社員に期待する役割を明確にし、個人の努力や成果が公平に評価される人事制度を導入しています。これによって、社員一人ひとりが自身のすべきことを理解し、やりがい・働きがいを持って仕事に取り組むことができる職場づくりを目指しています。

人材マネジメントについては、UBEグループウェブサイトの「UBEグループ人材マネジメント指針」をご覧ください。

<https://www.ube-ind.co.jp/ube/jp/sustainability/laborrightrights/laborrightrights.html#management>

UBEグループ人材マネジメント指針



### 人材育成

UBEでは、幅広い事業やグローバル化が進む環境で活躍できる人材を育成するため、人事制度の中で(1)OJT(On the Job Training)、(2)OFF-JT(Off the Job Training: 集合研修など)、(3)自己啓発支援制度を充実させるとともに、UBEで働く人すべてが職務を通じてそれぞれの能力を十分に発揮できるよう人材育成に積極的に取り組んでいます。

具体的には、社員のキャリア開発を支援するため、毎年作成している「キャリア開発シート」を基に、伸ばすべき能力や自己の今後のキャリアのあり方について上司と面談する機会を設けています。また、幅広い視野を持ち、専門性の幅を広げるために社員の適性を考慮したジョブローテーションを実施しています。集合研修を中心とするOFF-JTについても、外部環

境の変化を反映しつつ、入社後に各階層で求める能力を勘案した研修プログラムを実施しています。自己啓発についても通信教育や社内外の語学講座など、さまざまなプログラムを用意して社員の能力向上を支援しています。こうしたキャリア開発支援を充実させることで社員の定着にも寄与するよう取り組んでいます。特に若年層の定着率を意識し、若手社員が自己の成長と職務のやりがいを感じられるように、将来のUBEを担う人材の育成を進めています。

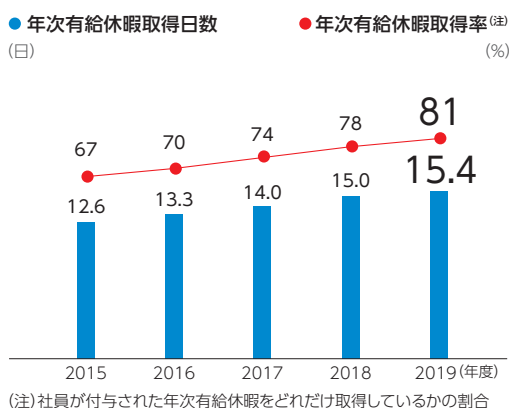
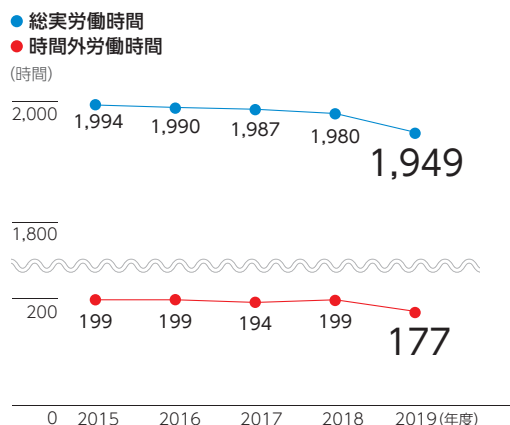
### UBEの主なワークライフバランス関連制度の利用状況 (2019年度)

関連制度	内容	取得人数など
出生休暇	配偶者が出産の場合、4日間の休暇(有給)を取得できる	91名 (取得率79.8%)
育児休業(休業)	子が満1歳になる前日まで休職できる(一定の事由に該当する場合は2歳まで) 休職開始日より7日間は有給	80名 (うち男性72名) 女性取得率100% 男性取得率63.2%
介護休業(休業)	家族を介護するために休職できる(通算365日まで)	0名
介護休暇	家族を介護するために半日単位で取得できる(要介護者が1名であれば年間5日まで、2名以上は年間10日まで)	4名 (うち男性3名)
子の看護休暇	小学3年生までの子を看護するために取得できる(該当する子が1名であれば年間5日まで、2名以上は年間10日まで)	9名 (うち男性2名)
短時間勤務	小学3年生までの子の養育、家族の介護、病気、通学等の理由により希望する社員は、1日2時間を限度として勤務時間を短縮できる	24名 (うち男性1名)
テレワーク	生産性の向上、ワークライフバランス向上、BCP対策を主な目的とする	546名

また、家庭の事情等により就業継続が困難になり、やむを得ず退職した元社員を就業が可能になった時点で優先的に再雇用する「キャリア再開制度」を設けるなど、優秀な人材の確保に努めています。

### 「働き方改革」への取り組み

「働き方改革」は重要な経営課題の一つです。生産性の高い働き方を実現するため、ICT活用をはじめ、さまざまな視点から業務を見直すとともに、テレワークの推進やコアタイムのないフレックスタイム勤務制度など、柔軟な働き方ができる制度と環境を整備しています。また、パソコンによる就業時間管理を行うとともに、労使で年間総実労働時間目標を設定し、時間外勤務の削減と年次有給休暇取得促進を図っており、前年度比で31時間の労働時間を削減するなどワークライフバランスが実現できる職場づくりを目指しています。



### 健康経営への取り組み

UBEは、企業活動を支える社員の心身両面にわたる健康を保持するため、事業所ごとに安全

衛生管理体制を整え、社員の自主的な健康保持増進活動を支援しています。

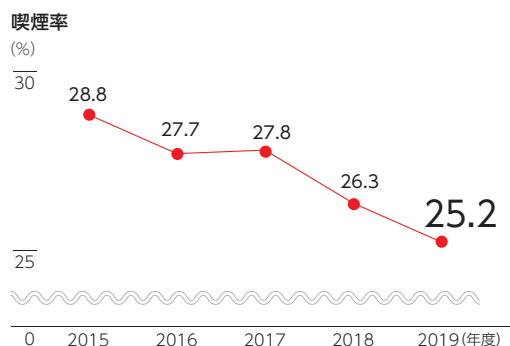
メンタルヘルス対策では、社内専門職だけでなく、専門的な知識と経験のある外部EAP (Employee Assistance Program)も導入し、新患発生抑制と長期休務者削減に取り組んでいます。定期健康診断では、悪性新生物(がん)の検査項目を入れ、早期発見に努め、女性がん健診の環境整備および啓発に注力し、健診率向上を図っています。

業務起因性疾病リスク対策では、作業記録と作業環境測定結果に基づいた特殊健診の適正受診を推進し、早期発見・早期対応を行っています。

また、タバコ対策では、健康増進法に基づいて受動喫煙ゼロ達成を目標とした計画を作成し、事業所内喫煙所の削減、喫煙室の改造等を進めており、喫煙率の低下、禁煙推進のため、禁煙支援助成金を活用した健康コンテストも実施しています。

2019年度は、メンタルヘルス、生活習慣、健康情報の活用などのテーマで研修・教育を26回開催し、計562名が受講しました。

現在、UBEは経済産業省主催の「健康経営優良法人」に認定されていますが、今後は上位500社であるホワイト500認証を目指し、社内外への活動状況開示強化、健康保険組合とのコラボレーション事業であるWalkingイベントの全社展開、健康増進啓発活動などに取り組んでいきます。



### ダイバーシティ(人材の多様化)への取り組み

UBEは、ダイバーシティを重要な経営施策の一つと位置づけ、多様な個性と価値観を尊重し、創造性とチャレンジ精神に富んだ企業風土づくりに取り組んでいます。

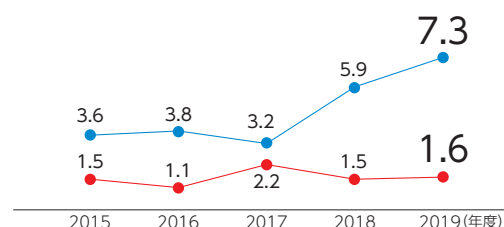
また、将来の労働人口減少と事業環境の変化を見据え、多様な人材の安定的な雇用に努めています。

経歴、国籍、性別などにかかわらず、多様な能力を持った人材を募集・採用するとともに、経営陣自ら社員に語りかけ、経営トップとの意見交換会や労使協議会で社員と経営陣の距離を縮めることでエンゲージメントを高め、職場で社員一人ひとりがその能力を活かし、やりがい、働きがいを持って仕事に取り組むことができる職場づくりを目指しています。

採用の状況 (年度)	名 ( )内は女性の採用者数		
	2017	2018	2019
新卒採用者数(総合職)	46 (10)	37 (9)	47 (8)
新卒採用者数(基幹職)	63 (9)	30 (2)	56 (8)
キャリア採用者数	12 (1)	58 (3)	50 (6)
障がい者採用者数	2 (1)	2 (0)	3 (2)
外国人採用者数	2 (2)	1 (1)	1 (0)

#### 離職率

- 入社3年以内の離職率
  - 定年退職者を除く離職率
- (%)



#### 女性の活躍推進

2020年3月末現在、社員の女性比率は8.1% (前年度7.5%)、管理職の女性比率は2.6% (前年度2.4%)です。女性活躍推進法に基づいて策定した2019年度から3カ年の行動計画では以下の3つの目標を掲げ、より柔軟な働き方の実現と、女性の採用と活躍の場の拡大に取り組んでいます。

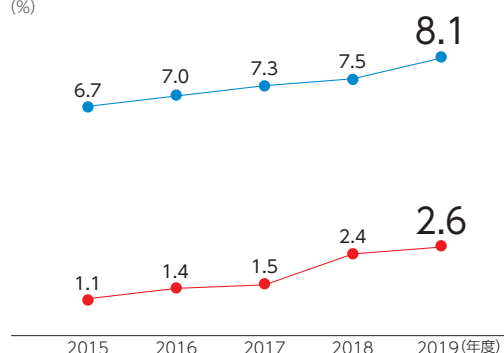
- (1) 年次有給休暇取得率を80%以上とする。
- (2) 男性社員の育児休業取得率を70%以上とする。

(3) 総合職新卒採用における女性比率を計画期間内平均で20%以上とする。

女性比率の増加に合わせて、工場や海外で活躍する社員も増えており、貴重な戦力として各職場で欠かせない存在になっています。

また、ほとんどの女性社員が出産後、育児休業を経て職場復帰し、子育てと仕事を両立させている社員も男女を問わず年々増えており、業務の効率化や働き方の見直しなど、職場における改革のけん引役になっています。

- 女性社員の比率
  - 女性管理職の比率
- (%)



#### 外国人材の活用

グローバル化が進む中、異なる価値観や異文化での経験を活用するため、海外拠点と合同で実施しているグローバルビジネスリーダー研修を日本、タイ、スペインの現地開催を含めた研修に改訂して海外UBEグループとの人材交流を拡大しています。さらに、日本国内においても外国人を毎年採用し、海外拠点との交流を積極的に行っています。



グローバルビジネスリーダー研修

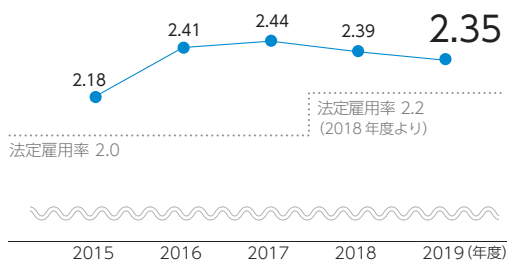
## シニア人材の活躍推進

UBEは、60歳で定年を迎えた社員が定年退職後もこれまでの経験によって培ってきたノウハウとスキルをいかに発揮し、安心して働き続けることができるように、再雇用制度の整備を進めています。2019年度は定年退職者の85.7%が再雇用され、UBEグループ内で活躍しています。役割や処遇を見直し、より意欲的に働くことができるよう環境整備を進めています。

## 障がい者雇用

UBEグループでは、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。「UBEグループ障がい者雇用支援ネットワーク」を組織し、障がい者雇用を推進するため1991年に設立した特例子会社(有)リベルタス興産が蓄積したノウハウを活用して、グループ全体で障がい者の雇用と職場定着に取り組んでいます。

## 障がい者雇用率 (%)



手話での打ち合わせ風景

# 人 権

## 人権の尊重

UBEグループの「私達の行動指針」では、すべての人の人格、個性など個人の尊厳を尊重し、相互理解に努め、差別をしないこと、また、強制労働、児童労働をはじめ、すべての非人道的行為を自ら行わないことはもちろん、そのような行為を行っている個人、団体と一切関わりを持たないことを明記しています。

社員全員が人権について正しい理解と認識を持ち、事業活動のあらゆる場面で人権が尊重されるよう、役員研修、事業所別研修、階層別研修など、さまざまな機会に人権教育を行うとともに、UBEグループ全体でも共通のeラーニングを実施し、人権意識の向上を図っています。

人権については、UBEグループウェブサイトの「人権と労働」をご覧ください。

<https://www.ube-ind.co.jp/ube/jp/sustainability/laborrightrights/laborrightrights.html>

## 労働者の権利

UBEグループは、結社の自由や団体交渉の権利など労働者の基本的権利を尊重しています。

UBEでは、労働者の権利を集大成した労働協約を宇部興産労働組合と締結し、組合員の生活水準向上と労働条件の改善ならびに働きやすい環境整備を目的に、労使による交渉、協議を定期的に重ねています。また、経営トップが参画する労使協議会などの場で、会社の抱える課題や将来の姿について率直な意見交換や協議を重ね、経営方針や経営計画などに関して組合員の理解を図るとともに、組合員の意見を経営に反映させるなど、健全な労使関係の維持・発展に努めています。

人権と労働

