

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。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。

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

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



UBEグループ人材
マネジメント指針



「ダイバーシティ&インクルージョン」と「働き方改革」

UBEは、創造性とチャレンジ精神に富んだ企業風土の醸成を目指し、「ダイバーシティ&インクルージョン」^(注)に積極的に取り組んでいます。2013年にダイバーシティ推進組織を設置し、女性の活躍推進をはじめとする人材と働き方の多様化を推進し、「働き方改革」との両輪で企業力の向上に努めています。

●女性の活躍推進

2021年3月末時点での女性比率は、全社員で8.4%(前年8.1%)、管理職では2.8%(前年2.6%)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。2019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。

(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。

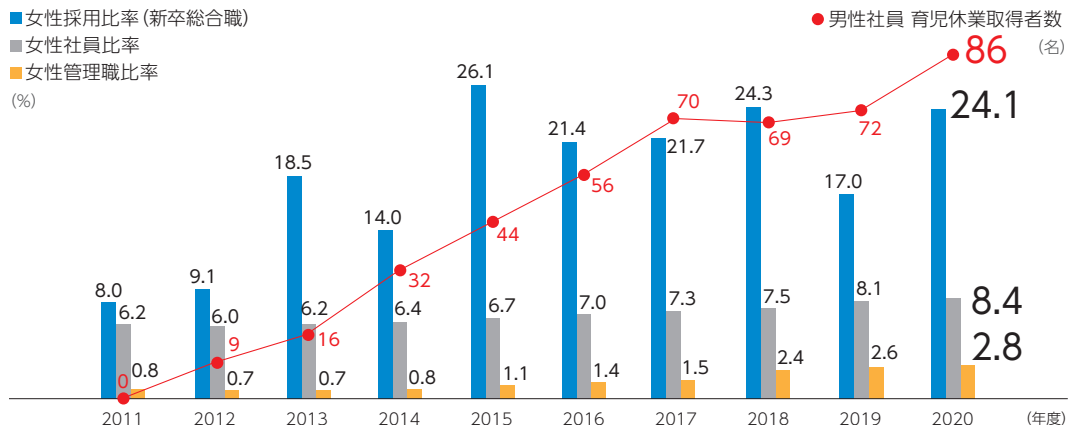
これまでの取り組みを通じて女性の職域拡大が進み、さまざまな職場で第一線を担う存在になっています。出産後もほとんどの女性社員が育児休業を経て職場復帰し活躍しており、子育てと仕事を両立させる社員も男女を問わず年々増えています。

採用の状況

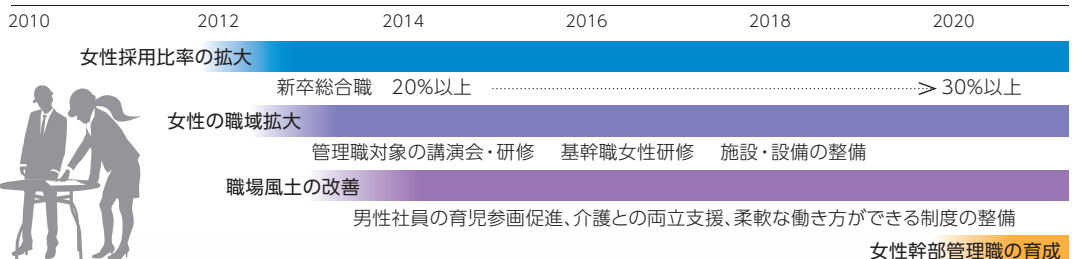
(年度)	名()内は女性の採用者数		
	2018	2019	2020
新卒採用者数(総合職)	37 (9)	47 (8)	58 (14)
新卒採用者数(基幹職)	30 (2)	56 (8)	69 (10)
キャリア採用者数	57 (3)	50 (6)	18 (1)
障がい者採用者数	2 (0)	3 (2)	1 (0)
外国人採用者数	1 (1)	1 (0)	1 (0)

女性活躍関連指標の推移

- 女性採用比率(新卒総合職)
 - 女性社員比率
 - 女性管理職比率
- (%)



女性の活躍推進に向けた取り組み



(注) 多様なバックグラウンドを持つ人材を受け入れ、一人ひとりの能力や経験、考え方を認め合い、活かしていくこと

2021年度からの新たな取り組み

女性の役員、幹部管理職への登用が遅れている現状を踏まえ、女性社員にアンケートを実施し、以下の「女性の役員・管理職登用等に関する行動計画」を策定しました。これまでの取り

組みに加えて、人事部による個別キャリア開発面談、計画的ローテーション、経営トップとの意見交換会など「女性幹部管理職育成プログラム」を充実させ、女性の役員・管理職登用を加速します。

女性の役員・管理職登用等に関する行動計画

宇部興産は、ダイバーシティ&インクルージョン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、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。

2030年度末までに女性管理職比率を15%とするための行動計画として以下を掲げます。

- 新卒総合職の採用において30%以上の女性比率を確保
- 女性のキャリアアップを後押しする諸施策の実施
- アンコンシャス・バイアス^(注)に関する研修
- 女性の職域拡大を可能にするための環境整備
- 出産や育児、介護等のライフイベント支援策の拡充と、男女を問わず利用しやすい雰囲気づくり
- 長時間労働の是正

(注)無意識の偏見

● シニア人材の活躍推進

UBEでは、60歳で定年を迎えた社員が定年退職後もこれまでの業務経験で培ってきたノウハウとスキルをいかんなく発揮し、社内外のあらゆる職場で働き続けることができるように、セカンドキャリア研修を実施していきます。

2020年度は定年退職者の96.8%が再雇用され、UBEグループ内で活躍しています。

● 障がい者雇用

「UBEグループ障がい者雇用支援ネットワーク」を組織し、特例子会社の(有)リベルタス興産が蓄積したノウハウを活用して、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。

● 働き方改革

より効率的な働き方を実現するため、ICT活用をはじめ多方面から業務を見直すとともに、

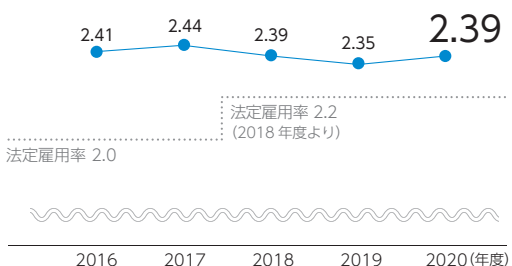
柔軟な働き方ができる制度・環境の整備を進めています。

新型コロナウイルス感染症防止策としてテレワーク勤務やウェブ会議システムの利用を徹底する中で、生産性向上効果が認められたため、今後もこれらの利用を積極的に推進していきます。

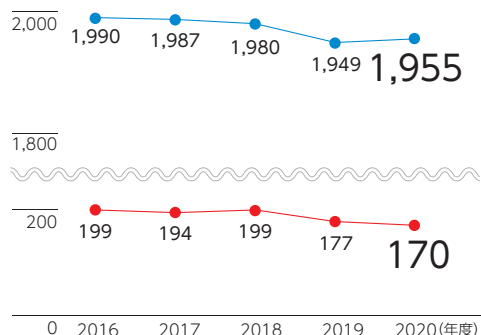
また、毎年労使で年間総実労働時間の目標を設定し、目標に対する時間外勤務と年次有給休暇取得の状況を月次で進捗管理しています。

2020年度は隔年での工場設備の大規模修理を実施したことに加え、コロナ禍への対応で一時的に業務負荷が増え、また能率が低下した影響もあり、総実労働時間、年休取得率ともに悪化しました。2021年度は労使間で総実労働時間(目標)を1,936時間と設定しており、継続

障がい者雇用率 (%)



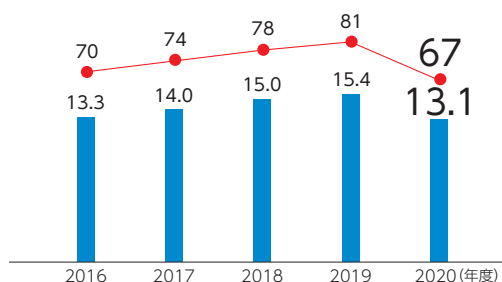
● 総実労働時間
● 時間外労働時間 (時間)



して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。

仕事と育児・介護との両立を支援するための新たな制度を積極的に導入することで、柔軟な働き方を可能にし、働きやすさにつなげています。

■ 年次有給休暇取得日数 (日) ● 年次有給休暇取得率(注) (%)



(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

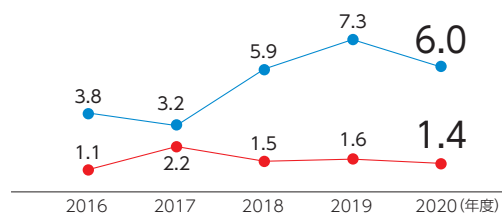
両立支援制度の例

1. コアタイムがない完全フレックスタイム勤務
2. 病気や通学等の理由でも利用可能な短時間勤務制度
3. 半日単位や時間単位での年次有給休暇
4. テレワーク勤務制度
5. キャリア再開制度

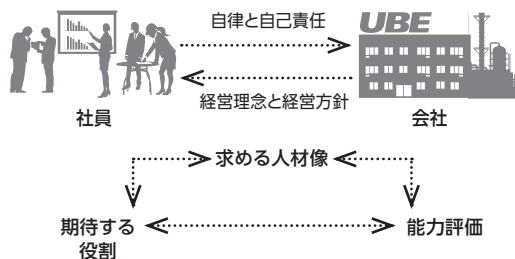
一方で、近年、基幹職を中心に短期離職者が増えてきました。入社前のイメージと実際の業務内容とのギャップ、入社後のフォローに問題があると考え、基幹職求人応募者への情報提供や、入社後の業務指導やメンタルケアを担う「エルダー制度」の拡充などにより離職予防に取り組んでいます。

離職率

● 入社3年以内の離職率 ● 定年退職者を除く離職率 (%)



人事制度／人材育成



UBEは、環境変化に対応し、常に技術を革新し自己変革を行っていくという創業当初からの理念のもと、自律と自己責任に基づく成果の追求を志向しています。社員一人ひとりが使命や課題を自覚し、働きがいをもって仕事に取り組むことができるよう、社員に期待する役割を明確にし、成果を公平に評価する人事制度を導入しています。

目標達成志向やモチベーションを高めるとともに人材育成を促進するため、2019～2020年度にかけて各階層の人事制度を順次改定しました。属人的手当を縮小する一方、評価・資格制度をこれまでより発揮された能力・実績を重視した内容に変更し、昇格・昇給など処遇にメリハリを付けることで、社員のやりがいを引き出します。また、管理職へは、部下や後進の指導・育成に対する熱意や取り組みをより大きく処遇に反映させる仕組みを導入し、人材育成力を強化していきます。

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-ind.co.jp/ube/jp/sustainability/laborrighits/laborrighits.html>

人材



コロナ禍における研修風景