

特徴ある研修と「セクスイ変革塾」で次世代のリーダー育成

積水化学は、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産」との考えに基づき、多様な人材の活躍、働き甲斐のある職場づくりに取り組んでいる。女性活躍にも2007年から取り組みを開始。活躍の場の拡大に注力し、女性社員の定着率向上や女性管理職数の増加につなげている。

15年からはダイバーシティ経営を本格化させており、19年には女性執行役員が1人就任。その執行役員がリーダーを務める社内塾において、経営陣に「ステークホルダー視点」で女性活躍推進を提案するなど社内での女性活躍推進の機運を高めている。21年度には女性執行役員は2人になり、女性の社外役員も含めて多様な人材の活躍が浸透。レベルアップした取り組みが評価され、16年度、17年度、19年度、20年度に「なでしこ銘柄」に選定された。

推進中の長期ビジョン（30年度）と、中期経営計画（20～22年度）では、積水化学（単体）の新たな目標値として、女性管理職数25年度80人、30年度120人を設定した。「定着と活躍」「管理職創出」に加え、「女性採用の強化」「管理職登用後の育成」にも取り組んでいる。

女性若手社員の定着と早期活躍を促進するため、入社4年目までの女性社員を対象に、経験学習サイクル、キャリア形成などの研修プログラムを実施。早期からリーダーシップや自ら学び挑戦しながらも成長する意識の醸成を図っている。特徴的な取り組みが、管理職登用

を期待する女性社員とその直属上司を対象にした研修プログラム。管理職に相応しい意識と実績の獲得を目指す実践型の研修「女性キャリアディベロップメントプログラム」をグループ全体で展開している。20年度はオンラインで実施し52人が受講。子育て中でも参加しやすいなどと好評を得た。

03年度から開催している社内塾「セクスイ変革塾」は、会社を変え、一人ひとりの行動を変えていくため、執行役員自らが教育者となって次世代リーダー候補を直接鍛えており、これまでに約1200人が参加した。21年度も就任3年目までの執行役員11名を塾長として、カンパニーや事業領域の枠にとらわれず、グループ全体の次世代リーダー候補としての育成を図ってきた。社内外の多様な人材との交流を通して視野を広げる絶好の機会でもあり、「挑戦」の意欲を持ったメンバーが集い研鑽している。

そのうちの一つ、執行役員の高賀明子広報部長を塾長とする塾は「女性の底力を経営に活かす方法」「多様性で積水化学グループのプレゼンスを向上させるには」といったテーマでの活動が耳目を集めている。コロナ禍でもリアルとオンラインを併用した社内外との100回以上に及ぶ交流や議論により塾生は視野を拡げ、積水化学グループが標榜する「活力あふれるいい会社」の実現リーダーとして志を確かなものとしている。

