

Society

CHROメッセージ



執行役シニアバイスプレジデント
チーフヒューマンリソースオフィサー (CHRO)
平岡 朋代

| | |
|-------------|----------------------------------|
| 3 | 1章 MCGグループがめざす姿 |
| 22 | 2章 持続的な成長戦略 |
| 56 | 3章 ESGの強化 |
| 57 | サステナビリティ担当役員メッセージ |
| 58 | サステナビリティ推進 |
| 59 | サステナビリティ指標 |
| Environment | |
| 62 | TCFD提言に基づく報告 |
| 64 | カーボンニュートラル/ サーキュラーエコノミーの推進 |
| Society | |
| 66 | CHROメッセージ |
| 67 | 人材戦略 |
| 72 | 持続可能なサプライチェーンの構築 |
| 73 | 従業員主導でのOur Way (大切にすべき心構え)の策定 |
| Governance | |
| 74 | ガバナンス・リーガル担当役員 メッセージ |
| 75 | コーポレートガバナンス体制 |
| 80 | 実効性評価 |
| 81 | 役員報酬 |
| 86 | リスク管理 |
| 88 | コンプライアンス |
| 90 | 取締役一覧 |
| 92 | 社外取締役座談会 |
| 95 | 4章 財務・非財務情報 |

従業員一人ひとりがそのポテンシャルを開花できるよう、 環境の整備を通じて、 グループ全体の人的資本を最大化していきます

企業の成長とPurpose実現に向けた人的資本戦略

三菱ケミカルグループにとって、人材は価値創造の源泉であり、企業としての成長やPurpose実現の原動力そのものです。従業員一人ひとりの可能性は無限大です。そのポテンシャルを最大限発揮でき、意欲のある人材がより活躍できる環境をつくることが私のミッションといえます。

当社グループが経営方針「Forging the future 未来を拓く」に掲げたスペシャリティマテリアルグループとなるためには、従来の製品重視型組織からマーケット志向型組織への変革が不可欠です。人的資本戦略においては、この変革を牽引する次世代リーダーの育成が非常に重要となります。課題を自ら進んで発見し、既存の価値観にとらわれずに柔軟かつ迅速に意思決定できる人材が必要であり、現在はこうした人材の育成に向けたプログラムの実施と、人材登用プロセスの構築に注力しています。

さらに、Purpose実現に向けては、絶え間ないイノベーションを生み出していく必要があります。そのためには、単に性別や国籍といった「属性の多様化」ではなく、「Diversity of Thought(思考の多様性)」を担保することが重要であると考えています。このためにも、属性によらず、さまざまな考えや特性を持った人材がそれぞれの強みを活かしてチャレンジできるような仕組みやカルチャーの実現と、多様な思考を最大限

に活かせる環境の整備を進めています。また、誰もが尊重され、違いを認め合える企業風土を醸成するため、全従業員を対象に、さまざまな人権課題についての啓発を行っています。これらの施策を通し、従業員一人ひとりがポテンシャルを開花させ、高いエンゲージメントをもって働き続けられる会社づくりに全力で取り組んでいきます。

全体最適に向けた基盤の強化

「One Company, One Team」を推進し、グループ全体の企業価値を向上していくためには、リージョンや個社の垣根を越えた、全体最適の視点を持つことが非常に重要です。人的資本戦略においても同様であり、この考え方に基づいて、グループ共通の基盤となる人事施策・制度の整備や、人事システムの共通化などの施策に取り組んでいます。

また、人事施策・制度が有効に機能し、全体最適が実現されている状態を確固たるものとするために、人事面におけるガバナンス強化にも取り組んでいます。これらを通して、高度かつ効率的で整合性の取れた人材マネジメントを実現し、人的資本の面での「One Company, One Team」のさらなる実践と浸透に努めていきます。