

社説

2025.7.24

社員の幸福度向上のための取り組み

化学品商社が、社員の働きやすさ向上や福利厚生充実、女性に向けた取り組みを強化している。現在の就職戦線は売り手市場となっており、中堅企業でも新卒・中途とも以前に比べ採用が厳しい状況。このため優秀な人材を確保し、長く働いてもらえるように、社内環境の整備に力を入れているところが多い。具体的には、社員に適切な評価を

下すための人事評価制度の見直しや教育制度の充実、女性向けにこれまで以上に活躍できる社内体制の構築、組織の若返りなど、さまざまな取り組みが行われている。

例えば日曹商事は、これまで業績連動賞与の評価基準の変更や転勤にかかわる制度改定を行ってきたが、今年4月、これまで中だるみのあった非管理職・総合職の賃金を補正

した。5月に実施した本社での移動では、オフィスのレイアウトを開放的なものにするなど、社員が働きやすい環境の整備に努めている。

また小原化工では、働き方改革として育児・介護制度の充実を進めている。昨年は、子供の看護などのため休暇を取得した社員のサポートに入った社員に、手当を支給するルールを策定した。今年は介

護離職の防止を狙いとして、公的機関によるサポートを含む、さまざまな情報を管理部門が社員に提供する仕組みづくりを行っている。

昭和興産は、人的資本の活用において女性管理職比率10%を目標としていたが、すでに達成しており、さらなる活躍に期待しているという。人材確保では、営業職を中心に昨年、10人以上を中途採用しており、業務拡大に向け「人材」を充実させた。

創造への取り組みにおいて、守るべき文化を維持しながら変革すべき文化は破壊し、新たに社風、カルチャーを創造し直すという。社員一人ひとりの中期経営計画の浸透を図るため、経営トップが陣頭指揮を執り、東京、大阪、名古屋の各拠点を巡るキャラバンを行うそうだ。

宇津商事は、近年の業務拡大に対応できる人材の育成に力を注いでいる。企業理念を浸透させるための「社長塾」を部長、課長、中堅社員の階

層ごとに開催している。各社とも行っている内容はさまざまだが、これまでのような給与の引き上げにとどまらず、社員にとって快適な労働環境の提供や出産、育児、そして介護が必要になっても働くことができる体制の整備など、社員の幸福度向上に向けた施策を打ち出している。

これらの取り組みは、結果的に優秀な人材の採用や流出防止に結びつくことになる。今後、多くの企業に広がっていくと期待される。