ダイバーシティ&インクルージョン

私たちを取り巻く人々を尊重し、多様な価値観を積極的に受け入れることは私たちの持続的な成長のために重要です。当社グループは、従業員をはじめ事業に関わる人々の多様性を重視し、人権を尊重します。

ダイバーシティの推進

当社グループは、ダイバーシティ推進の一つとして、女性活躍を重要要素と位置付け、国内外のパートナー会社ごとに特徴ある活動を推進しています。

例えば、日本では、社内公募で選出された女性社員を外部の異業種交流研修へ2016年度より継続的に派遣しています。他業種メンバーとの協働を通じたリーダーシップの醸成や、多様なロールモデルを知ることによる自律的キャリア形成を図ることで、幹部職人材の育成に取り組んでいます。また、外部から高い専門性を持つ経営・幹部職人材の登用も積極的に進めています。2020年度は日本ペイントHD単体で、女性の取締役1人、執行役最高法務責任者1人、執行役員2人が職責に当たりました。

加えて、より働きやすい職場環境を目指して、在宅勤務制度や時間単位の有給休暇取得制度、時短勤務など、育児や介護など社員のライフイベントに合わせた柔軟な勤務制度を整備し、リーダーからのメッセージ・制度説明会などを通じて取得を推奨しています。2020年度の育児休業取得率は女性86.7%、男性15.8%、平均取得日数は女性301日、男性44日となっています（日本ペイントHD籍社員）。

海外においては、NIPSEAグループではアジア各国で経営陣、取締役会におけるジェンダー比率を改善するため、継続して活動しています。DuluxGroupでは、階層別に女性比率向上施策を展開し、特に上級管理職におけるジェンダーバランスの適正化に注力した結果、この5年間で全事業部門のチームにおいて、女性の上級リーダーの数を倍増させました。Dunn-Edwardsでは経営陣、取締役会におけるジェンダー比率を改善させています。また、人種におけるダイバーシティについての取り組みを進めています。

女性比率（グローバル）

	従業員	幹部職
① NIPSEA	25.6%	29.3%
② Dunn-Edwards	25.9%	28.6%
③ DuluxGroup	36.1%	28.4%
:		
グローバル全体	24.0%	23.8%

従業員数（人）

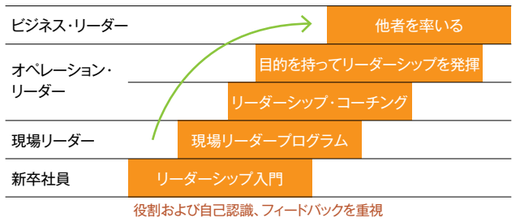
	2018年	2019年	2020年
単体	210	243	**342**
（ほか、平均臨時従業員）	25	30	**45**
日本	3,223	3,373	**3,510**
アジア	14,287	14,303	**15,354**
米州	2,492	2,640	**2,581**
オセアニア	—	3,735	**3,826**
その他	400	1,919	**2,047**
連結合計	20,402	25,970	**27,318**

持続的成長を支える人材育成

当社グループの持続的な成長を支える最も重要な経営資源は、無限の可能性を持つ「人材」です。従業員の人材育成では、さまざまな対象に向けてグローバルで教育プログラムを年々拡充しています。

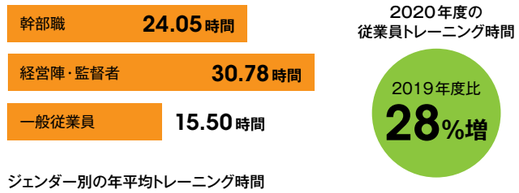
例えば、DuluxGroupでは、グローバルで通用するリーダーの育成を目的として、新米リーダーからシニアリーダーまでを対象とした包括的な育成プログラムを用意し、彼らのキャリア形成を支援しています。また、専門的なスキルカリキュラムを通じて、従業員が自身の学習の契機となる仕組みを構築しています。人は生涯学び続ける必要があることを認識しており、育成プログラム項目を拡充し続けています。現在の育成プログラムには、「事業戦略における洞察力」「マネジメント・マーケティングスキル」「従業員のキャリア開発」「健康・福祉」「従業員が事業を理解するためのITスキル」などが含まれています。

全職務レベル向けリーダーシップ・プログラム（DuluxGroup）
（アジェンダ設定・他者を巻き込んだ目標達成・能力開発）

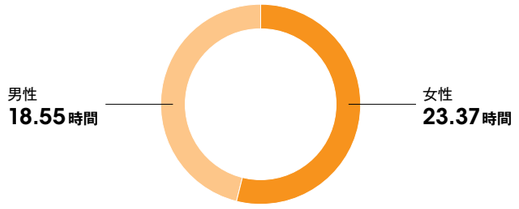


NIPSEAグループでは、グループを横断した学習フレームワークを採用しており、各職務レベルで必要なスキルやコンピテンシーを備えた社員の育成に注力しています。例えば、技術スキルからリーダーシップスキルに至るまで、さまざまな職務分野向けに一連のトレーニングや教育プログラムを提供しています。トレーニングプログラムは、毎年実施される研修の分析結果に基づき、各国の需要に応じて仕様を変更しています。2020年度は、合計341,448時間の従業員トレーニングを実施しました。

職務分野ごとの年平均トレーニング時間（NIPSEA）



ジェンダー別の年平均トレーニング時間



日本では、グローバルな社会情勢やビジネス環境の変化に柔軟に対応し、継続的に業績貢献できる“自立型人材”の育成を目的として、業務を通じた日常教育やOFF-JTとしての教育訓練を行うとともに、リーダーシップを発揮できる経営人材やその後継者の育成にも注力しています。

グローバル人材の育成に向けては、語学研修制度（英語、中国語）、MBA（経営学修士号）派遣制度、PhD（博士号）派遣制度を実施しています。グローバル人材として必要となる能力の開発を強化し、グローバルリーダー輩出に向けた人材育成を加速しています。

また、全従業員を対象にそれぞれの役割に応じた階層別研修（内定者教育・新入社員導入研修・フォローアップ研修・4年目研修・8年目研修など）を実施しています。2021年度からは、新たに中途社員に向けたオンボーディング教育、幹部職のビジネスリテラシーを強化することを目的としたビジネスカレッジを開講しました。

加えて、2021年度に、従業員が自身のキャリア形成に対して自律的・主体的に取り組むキャリア自律環境構築の一環で「キャリアドライブプログラム」を導入しました。

従業員エンゲージメントの向上

当社グループは、従業員一人ひとりが働きやすく、やりがいを持って職務を遂行することが、より新しい価値を創出し続ける原動力となり、企業競争力の向上につながると捉えて、「エンゲージメント」の向上に取り組んでいます。

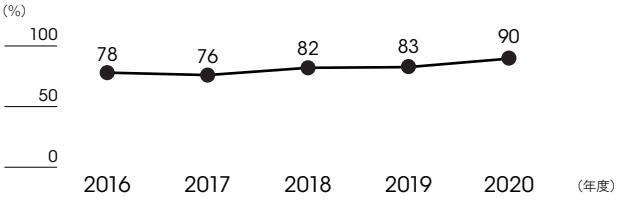
日本では、新型コロナウイルスの感染拡大の中、従業員の安全と健康を確保するため、感染予防ガイドラインの制定や従業員へのマスクの配布、消毒液の配備、在宅勤務の積極活用、希望者へのPCR検査の実施など、徹底した感染対策を行いました。その他、働きがいのある職場づくりのため、国内グループ全社員が昼食や休憩を取る環境を一新しました。

また、社員のモチベーション向上のため、事業推進の中核を担う幹部職を対象に、従来の役割等級制度を改定し、「職務等級制度(ジョブ型人事制度)」を導入しました。各職務の期待値や遂行要件を明確化するとともに、市場競争力のある報酬を実現するために、客観指標を用いた報酬ベンチマークの運用を開始しています。

さらに、従業員とのエンゲージメント向上や問題事象の是正を行うため、法令違反行為から差別などの人権侵害に当たる行為まで幅広い内容の通報窓口「日本ペイントホールディングスグループホットライン」を設置し、2020年度に消費者庁所管の「内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)」の登録事業者となりました。また、同年、日常業務における些細な懸念事項であっても気兼ねなく相談できる窓口として、「ハラスメントデスク」を開設しました。2020年度は、国内グループ会社で合計19件の内部通報を受け付け、その調査結果の内容に応じて是正対応を実施するとともに、合計10件のハラスメントデスクへの相談に対応しました。

こうした取り組みの結果、国内の従業員満足度は年々改善しています。

従業員満足度(日本)※4



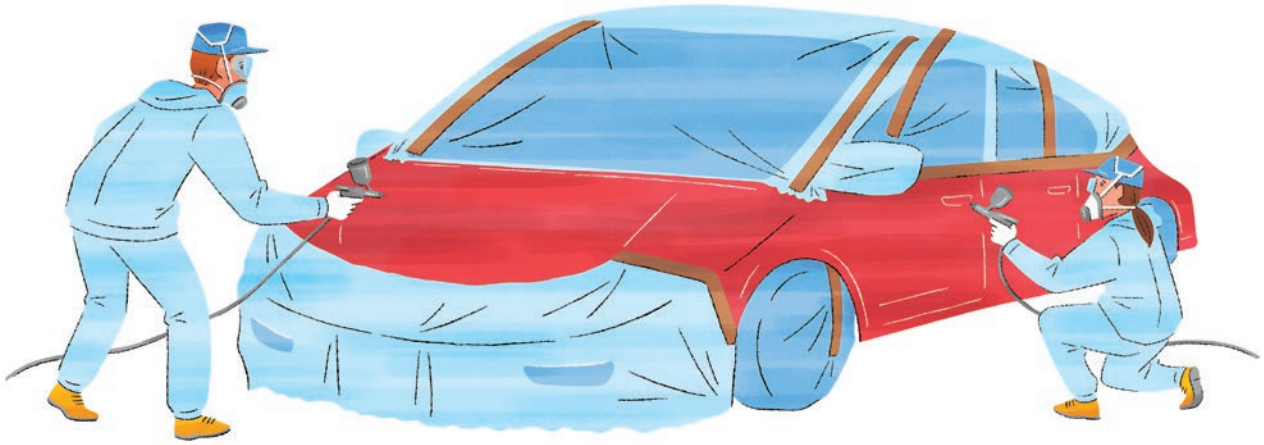
※4 日本ペイント労働組合調査

働きがいのある職場づくり

日本では働きがいのある職場づくりのため、「きれい・気持ちいい・来たい」と思える職場環境を大切に考えています。2020年度より国内グループの食堂改革である「Food(食×風土)改革プロジェクト」を進めています。国内グループ全社員の昼食や休憩の環境を一新し、心身ともに充足感を高めることで仕事への活力のチャージと社員同士のコミュニケーションの活性化を促進し、「新たな価値」が生まれる風土を醸成することが狙いです。新型コロナウイルスの影響によるさまざまな制約がある中、各工場拠点を中心に社員のニーズを汲み取ったコンセプトで着々とリニューアルを進行中です。

Food改革プロジェクト(広島・千葉・栃木)

人権尊重に向けた基本的な考え方

当社グループは、マテリアリティにおいて人権尊重に対する課題認識を示し、従業員をはじめ、事業に関わる人々の人権を尊重し、人権課題に向けた取り組みを進めています。

世界各国の法令を踏まえ、人種、信条、性別、年齢、性的指向、障がい、国籍などによる差別を排除し、個性や能力を存分に発揮し活躍できる企業になることを目指しています。