

人材戦略

当社グループは、中国・アジアをはじめとする世界47ヵ国で事業を展開する日本発のグローバル企業として、ステークホルダーへの責務を充足した上で、人的資本の多様性と強みを生かしながら、MSVの実現を目指しています。

MSV実現に向けた道筋

当社の目指すもの		関連する財務情報
人とコミュニティ	多様な従業員の確保・育成 ＋ ステークホルダーからの信頼獲得	売上（新製品・生産性に貢献） 費用：労務費、研修費、雇用費

MSV実現に向けた取り組み

MSVの実現に向けた人材戦略では、継続的な力強い成長を可能にする、優れた人材による多様で強固な組織を構築することが重要です。

人材は事業成長の原動力として、組織の中で重要な役割を果たします。優れた業績を上げているパートナー会社では、多様な人材で構成する強力なチームや優秀なリーダーがけん引するチームが成功を実現しています。重要なのは、個人ではなく、チームで目標を達成しようとすることです。

長期的に見ると、市場は必ず変化します。その変化に適応するだけでなく、その変化をチャンスと捉え、素早く活用できる人材が必要となります。目標を達成するためにリスクを取って失敗しても、その経験から学ぶことによって、変化を受け入れてチャンスをつかむことができます。

MSVの実現に向けては、心理的に安全で活気に満ちた企業文化を醸成することで従業員一人ひとりの挑戦を後押し、新たな価値提供やビジネスを実現する創造性を存分に発揮できるような、働きやすく、働きがいのある職場環境を整えることが重要です。

人材開発

ガバナンス

パートナー会社の自律性を尊重した「自律・分散型経営」を基本とする当社グループにおいては、各PCGが人的資本への投資を主導しており、国、地域、事業の特性に合わせて包括かつ長期的な視点で取り組んでいます。各パートナー会社は、自社のニーズに合わせた従業員の能力開発を行い、多様性豊かな自律型人材を育成しています。

詳細は、当社ウェブサイト「人材戦略」掲載の「[日本ペイントグループの人材育成に対する考え方](#)」をご覧ください。

研修プログラム

	概要
NIPSEAグループ	包括的な人材開発を成功させるため、各国の従業員のニーズに合わせた学習・能力開発計画を国ごとに策定 「リーダーシップ開発（LEAD）」「リーダーシップ能力（AGILE）」「LFGバリュー（VITALS）」「女性メンタープログラム」をはじめとするグループ全体の能力開発プログラムの実施 - 基礎研修、安全衛生・環境、IT、健康に関する研修などのプログラムを国ごとに実施 - 能力開発プログラムを効果的に実施する上で不可欠なツールやリソースを各国に提供し、プログラムの策定を支援（学習管理システム、開発プログラムなど）
Dulux Group	リーダーシップや専門的スキルに対応した包括的な学習プログラム - 宿泊プログラム、外部プログラム、オンラインプログラム、ライブストリームやポッドキャストを利用した研修 「ラーニング・フェスティバル」（幅広い課題に関する3日間の学習会） - CromologyとJUBは、従業員のビジネススキルと専門的スキルをサポートする学習プログラムを提供
日本グループ	2023年より上級・中級幹部職の管理能力強化に着手 - 主に技術系・製造系人材を対象として、専門性を高める独自のキャリアプログラムを開始 - 全従業員を対象として、期待する役割やキャリアステージに応じた研修（新卒・中途採用者向けオリエンテーション研修、フォローアップ研修、新任幹部職研修、年次研修）のほか、人事部によるコミュニケーション・プログラム（1on1、フィードバック、コーチング）を実施
Dunn-Edwards	将来を見据えた専門能力の開発を支援するプログラムの策定と実施 - テクノロジー（学習管理システム、対話型プログラムなど）と従来の研修手法（マイクロラーニング、実践研修など）を併用し、進化を続ける職場環境で成功するキャリア形成を支援 - 新入社員オリエンテーション - 営業、製品性能、小売・事業管理、労働法、ハラスメント防止、リスク管理、安全、危険物（HAZMAT）、ダイバーシティ&インクルージョンなどに関する職種別のプログラムの実施

戦略

MSVの実現に向けた人材戦略では、継続的な力強い成長を可能にする、優れた人材による多様で強固な組織を構築することが重要です。当社グループは、成長を維持できる組織を確立するため、人的資本に適切かつ必要な投資を行っています。技術系人材に向けても、革新的で生産性が高い技術開発のため、技術者のモチベーションを高める人事制度を構築するべく、長期的な視野で人的資本に投資していきます。

各パートナー会社の具体的な取り組みなどの詳細は、当社ウェブサイト「人材戦略」掲載の「[MSV実現に不可欠な人材開発](#)」をご覧ください。

人材戦略

リスク管理

従業員エンゲージメントの向上は、優秀な人材が最大限の力を常に発揮できる環境の整備につながります。また、「アセット・アセンブラー」モデルのもと、当社グループへ新たに加わったパートナー会社の従業員満足度を定期的に調査・モニタリングしています。

各パートナー会社の調査結果は、同じ地域の同業他社平均などの指標や過去のデータを用いて比較・分析し、従業員満足度の向上に向けて必要な措置の検討に活用しています。

» 各パートナー会社の具体的な取り組みなどの詳細は、当社ウェブサイト「人材戦略」掲載の「従業員満足度の向上により期待できる効果」[📄](#)をご覧ください。

エンゲージメントに関する指標と取り組み

	概要
NIPSEAグループ	- シニアリーダーによるコミュニケーションの強化、従業員の能力開発と正当な評価、プロセスの合理化などを通じて、従業員が精力的に業務に向き合えるよう支援すると同時に、従業員のエンゲージメントと定着率の向上を目指しています(2022年のエンゲージメント・スコアは75%)。 - シニアリーダーと従業員が事業目標や業績、会社の取り組みについて対話する重要性を引き続き重視していきます。基礎研修に加え、リーダーシップやソフトスキル、技術、健康に関するプログラムで構成する能力開発プログラムを継続するほか、キャリアや不足している技能、成長機会に関する各従業員との対話を通じて、従業員の定着率の向上にも努めます。
Dulux Group	- リーダーによる従業員エンゲージメントのモニタリングに重点を置いています。直近のエンゲージメント調査では、世界水準のエンゲージメント・スコアを達成しました(2021年の満足度は80%)。 - 従業員を指導し、従業員エンゲージメントを高める役割を果たせる人材をリーダーに据え、異なる国や事業部門での従業員の価値観や行動に対する理解を深め、各従業員の目標との関わりを強化していきます。
日本グループ	従業員エンゲージメントを重要な経営課題と位置付け、2024年からNIPSEAグループと同じ手法でエンゲージメントサーベイを開始しており、今後はその結果を踏まえたエンゲージメント改善に向けた取り組みを推進していきます。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン(DE&I)

ガバナンス

当社グループのサステナビリティ・チームの1つである「人とコミュニティ」チームは、各パートナー会社の人材に関する方針や取り組みについて協議し、共同社長に報告しています。共同社長が必要に応じて、取締役会に報告書を提出することで、マテリアリティに関連した「人とコミュニティ」チームの活動を取締役会が監督できる仕組みを整えています。

戦略

多様な人的資本の育成は、「アセット・アセンブラー」モデルにおける最も重要な基盤の1つです。

多様なバックグラウンドを持つ人材の登用に加え、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)」に関する教育と意識の向上を推進しています。職場における人種、性別、宗教などの多様性に関連する差別やハラスメント、暴力の排除に加えて、誰もが歓迎・尊重されていると感じられる快適な職場環境の構築に取り組んでいます。各パートナー会社は、それぞれが事業を展開する国・地域に適した取り組みを通じて、人的資本を強化しています。

» 詳細は、当社ウェブサイト「ダイバーシティ&インクルージョン」掲載の「多様な人的資本の育成」[📄](#)をご覧ください。

リスク管理

2022年1月に制定した「日本ペイントグループ グローバル行動規範」[📄](#)は、多様性と人権尊重に向けた当社グループの取り組みを明確に示したものです。これに加え、世界各地のパートナー会社では、多様性の維持・拡大を目指した人材マネジメントを行っています。

「コーポレート・ガバナンス方針」[📄](#)においても、当社グループが多様性を重視することを明記しています。

人材戦略

DE&I推進プログラム

	概要
NIPSEAグループ	性別や世代、国籍、専門性の異なる人材を受け入れダイバーシティ&インクルージョンを尊重した人材育成を展開 - DE&I委員会が、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に重点を置いた取り組みを継続 - グループ全体の女性従業員を対象としたメンタープログラムを終了させ、女性のエンパワメントを推進し、各地域の女性従業員を対象としたメンタープログラムを立ち上げて参加者をサポート - NIPSEAグループが事業を展開する各国でのDE&I施策を導入
DuluxGroup	全従業員が職場に帰属意識を持ち、最大限の能力を発揮できる環境の整備を重視 - 採用戦略、人材管理、人材育成を通じて、組織内の全ての階層、特に幹部職における女性比率の引き上げ - キャリア形成の機会、フレックスタイム制度など魅力ある施策・制度の推進
日本グループ	次世代リーダー育成の推進 2022年7月に発足した「D&I Committee Japan」の取り組みの一環として、2023年に約50人の次世代女性リーダー候補を選抜。各種プログラムを含むキャリア形成に必要な支援を実施 » 日本グループのD&I取り組み事例については、当社ウェブサイト「ダイバーシティ&インクルージョン」掲載の「日本グループのD&I取り組み事例」📄をご覧ください。
Dunn-Edwards	全従業員が、自分は会社に受け入れられ、正当に評価されていると感じ、機会や指導、サポートを平等に利用できるダイバーシティ&インクルージョンを尊重した環境の醸成 - キャリア形成やキャリアアップに必要なリソースの拡充 - 従業員を対象としたDE&I研修の実施 - 組織全体の透明性向上を目的とした新たなイントラネット・コミュニケーション戦略の実施

指標と目標

ロードマップ

	2023	2024	2025
DE&I	各PCGでD&I研修を開始 - NIPSEAグループ：女性メンターシッププログラムを開始 - Dunn-Edwards：あらゆるレベルの全従業員を対象としたDE&Iカリキュラムを開始 各PCGにてD&Iワーキンググループを発足 - NIPSEAグループ：NIPSEAグループ全体でD&Iワーキンググループを開始 - DuluxGroup：包括的な採用に向けたワーキンググループを結成。障がい者雇用のためのプラットフォームと提携	- NIPSEAグループ：各地域のメンターとなる人材を育成 - DuluxGroup：リーダー主導のアプローチによるジェンダーバランスの推進 - Dunn-Edwards：女性の採用と昇進活動を継続 - 日本グループ：若手から中堅をターゲットにした育成プログラムの検討	- NIPSEAグループ：幹部職と若手リーダー職の双方で女性比率35%達成に向けたロードマップの実施・進捗管理 - DuluxGroup：グループ全体のジェンダーバランス目標達成に向けて推進 - Dunn-Edwards：女性の採用と昇進活動を継続 - 日本グループ：女性幹部職比率10%達成

人的資本に関する指標と実績（2023年）

	NIPSEAグループ	DuluxGroup	日本グループ	Dunn-Edwards	合計
女性従業員比率	25.2%	33.4%	22.0%	30.0%	26.9%
女性幹部職比率	26.6%	30.5%	5.3%	35.0%	26.5%
自己都合離職率	-	13.1%	3.6%	22.0%	-

» 2022年以前のデータや、その他のESGデータについては、当社ウェブサイト「[ESGデータ](#)」[📄](#)をご覧ください。