

地域社会とともに

地域社会との共存・共栄を図るため、皆様に安心して生活いただける事業活動を行うことはもとより、事業活動以外の取組みも積極的に行っています。

■ 地域社会とのかかわり

「ふくしま浜街道・桜プロジェクト」への協賛

当社では、日頃の感謝の気持ちと地域活性の一助になればとの思いから、各種地域イベントへの参加や協賛など運営の支援を行っています。

当社は、NPO法人ハッピーロードネットによる国道6号線沿いの桜植樹活動「ふくしま浜街道・桜プロジェクト」に協賛し、2021年3月13日にいわき青年会議所、いわき国道事務所、プロジェクトスタッフの方々と共に、大剣工場の敷地内に桜の苗木を68本植樹しました。30年後には素晴らしい桜並木になり、地域の皆さんの笑顔あふれる場所になることを願っています。



植樹の様子

その他の活動

新型コロナウイルス感染拡大により多くの地域イベント・活動が中止になりましたが、毎月構内や周辺の清掃を行うクリーンアップ作戦など、キレイなまちづくりの一助となるよう美化・清掃活動は継続して行っています。

また、堺・小名浜両事業所では集団献血を毎年実施しており、若手を中心に多くの従業員が積極的に協力しています。

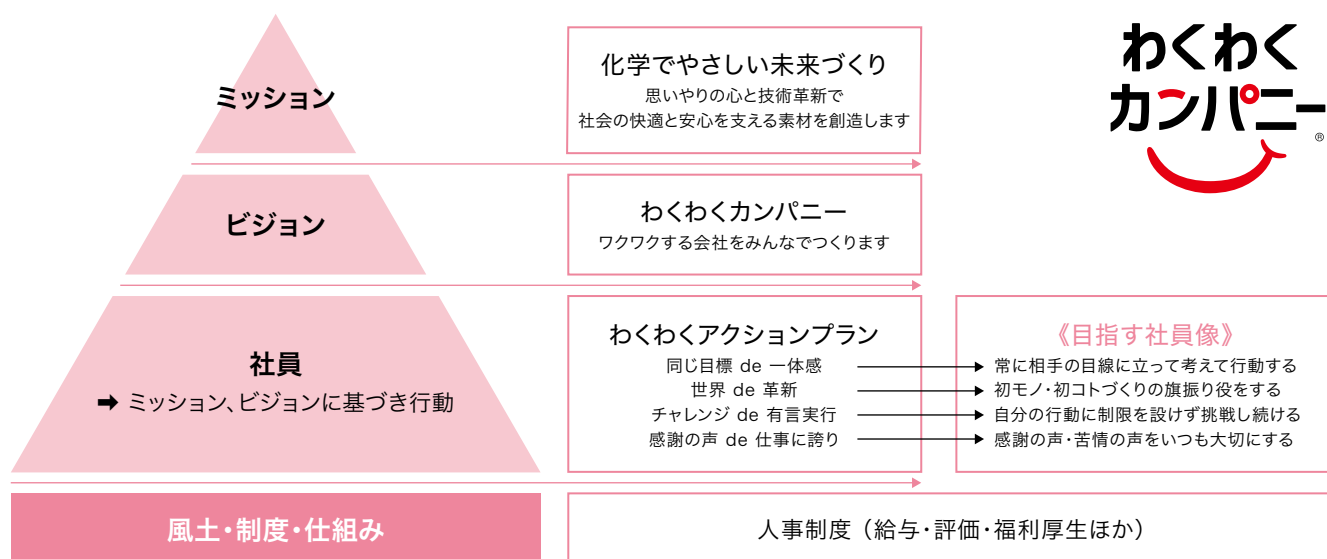


集団献血

従業員とともに

組織ビジョンである「わくわくカンパニー」を目指し、従業員が安全で健康に働き続けられるよう、労働災害の撲滅やメンタルヘルスの向上などの取組みを推進するとともに、従業員がやりがいを持って働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

■ 「わくわくカンパニー」実現を目指して



従業員が仕事に誇りと自信を持ち、やりがいを感じる＝ワクワクしながら仕事に取り組める環境を整備することが必要です。一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、各種制度の整備や適正な運用を進め、働きやすい職場環境づくりに努めています。

また、「わくわくカンパニー」の実現には、社内の意思疎通を図り、多様な意見を取り入れて新しいことに挑戦する風土が不可欠です。そのために様々なバックグラウンドを持つ従業員が活躍できるよう活動支援や制度運用を行っています。

人材育成基本方針

1. 仕事に関係する社内外の関係者とコミュニケーションを活発にして事業化意識力を高める
2. 多様な人材が健やかに働ける柔軟な環境を整備する
3. 多様性を確保するための雇用・育成を計画的に実施する
4. 公的資格取得を奨励し自己啓発を促す
5. サステナブルな社会を実現していくための理解と、行動する社員への支援を実施する

人材育成の取組み

当社では、2021年6月に「人材育成基本方針」を制定しました。自ら学び、向上しようと努力する従業員を尊重し、成長するための機会を提供する体制整備を進めています。定期的なジョブローテーションや多様な人材の採用によりコミュニケーションを活発化させるほか、年齢・職位に合わせた「階層別研修」と次世代を担う人材に対して「選抜研修」を行い、従業員の能力の向上に注力しています。

2020年度は、未来の経営を担う人材を育てるため「経営職人材育成計画」を策定し、2021年4月から運用を開始しました。常勤取締役をメンバーとする「経営職人材育成審議会」にて候補者を選抜のうえ、選抜者の担当役員と人事総務部と協議・連携しながら1年間の教育プログラムを作成し、経営に必要な知識の習得や社外ネットワークの構築などを行っていくというものです。

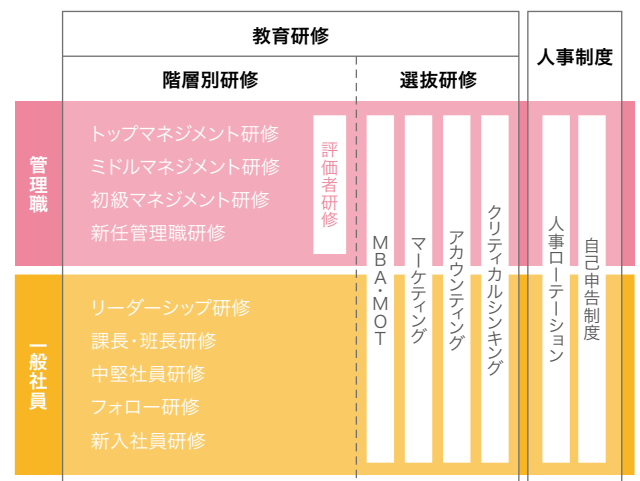
育成と人事・評価制度の連携

当社では、「自己申告制度」や「コース変更制度」など、自らのキャリアについて考える制度があります。

特に「自己申告制度」は、年に一度、現職務と自己評価、自身の能力開発状況などの棚卸しと、将来のキャリアを考えるきっかけづくりとして活用しています。また、希望者には人事総務部長が個別面談を行い、現場の声を聴き、課題等を確認しています。

フィードバック面談の実施

当社の評価制度は、評価内容の明確化と公正な処遇を目的として、職位に合わせた評価基準を設けて運用し、年2回のフィードバック面談を実施しています。評価者と被評価者のコミュニケーションにより、キャリア開発・促進へと繋がっています。



組織の更なる発展を目指して

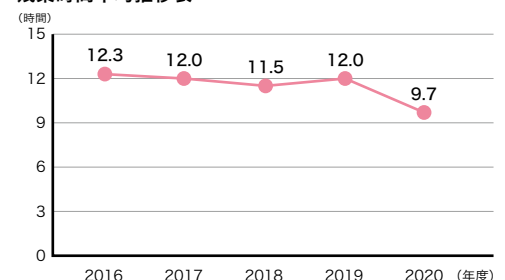
DX(デジタルトランスフォーメーション)の進展や働き方改革関連法案の成立など、企業を取り巻く外部環境の変化を受け、プロジェクトを立上げ、人事制度の再構築を進めています。プロジェクトでは、現行制度の問題解決だけでなく、ダイバーシティの推進やサステナビリティの実現など社会的ニーズの変化に合わせ、組織発展のための制度構築に向け積極的に議論しています。

■ ワーク・ライフ・バランスの実現

労働時間適正管理策の実施と効果

当社では、就労管理システムを活用し、当月の時間外や総在籍時間を速やかに抽出して部署の業務状況確認や個人別のフォロー面談に繋げることで、職場環境の適正維持に努めています。時間外労働を行う場合は原則事前申請とし、週1回は「残業なしデー」とするなど従業員の意識を高めた結果、残業時間は1人当たり月平均12時間前後で推移しています。

残業時間平均推移表



※新型コロナウイルス感染症拡大の影響により生産・雇用調整を行ったため、2020年度は減少しました。

従業員とともに

有給休暇利用環境の整備

当社では単日だけでなく、半日・時間単位有給休暇を導入しており、働き方や個人の事情に合わせて有給休暇を取得できます。また半期を経過した時点の取得状況によって、従業員に対し有給休暇の取得を促すほか、年間で5日間の有給休暇取得奨励日を指定することで有休取得率の向上を図っています。

ライフイベントに合わせた各種規定の整備

当社では育児休業と復帰後の時短勤務制度を利用する女性社員が多く、特に時短勤務制度は30分単位で時間の調整が可能のため、通勤や保育預かり時間など個人の事情に合わせて取得できます。

このほか、介護休業・看護休暇規程に加え、有給休暇を任意に積み立てることで介護・看護以外の私傷病などに使用できる積立休暇規程を整備しています。今後の社会情勢や動向を見ながら、随時見直しを行うことで、従業員に寄り添った制度へ改善していきます。

ダイバーシティへの取組み

女性活躍推進活動

当社は女性管理職の登用率が低く、現時点で2%にとどまっていますが、女性の総合職も増加しており、徐々にキャリア形成に結びついてきています。全体の女性社員比率は15%、2020年度女性採用比率は15%という結果でしたが、採用面では男女関係なく選考を進めています。

2020年度は、女性のためのキャリア形成講話や、普段の考え方を見直すワークショップ付き講演会を開催しました。特に講演会には様々な立場や背景を持つ従業員が参加し、積極的にディスカッションすることで、お互いの思い込みや認識の違いに気づくことができたようです。今後も参加者に自身の意識・行動を変えてもらえるよう働きかけていきます。

このほか、役員を対象とした女性活躍推進研修を実施するなど、動きを活発化させています。女性活躍推進という切り口からダイバーシティの推進へ、今後も継続して取り組んでいきます。

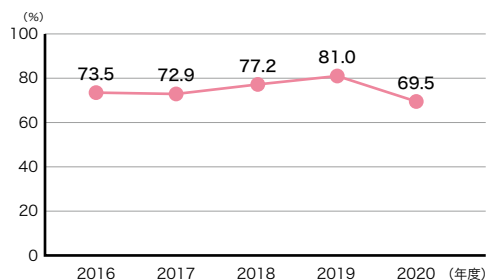
シニア活用制度の運用

定年後の継続雇用については、65歳まで再雇用を行う仕組みを導入しています。能力や専門性を発揮できるように、継続雇用移行時に職務内容・職責・勤務地を明確にすることで、安定的に会社に貢献いただけるよう配慮しています。

共生社会の実現～障がい者雇用の創出～

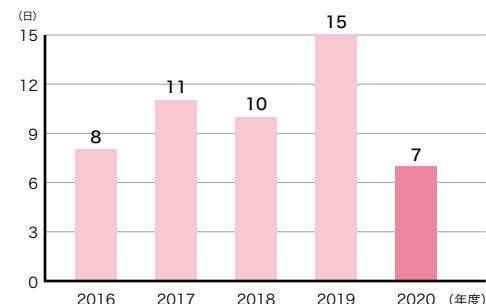
当社では、業務の特殊性から支援部門を中心に障がい者の方の就業支援に取り組んでいます。具体的には、様々な障がいのある方を当社のメンバーとして迎え入れ、社会との繋がりをもって活躍できるよう完全屋内型農園にて植物の栽培・加工を行っています。主にミント等のハーブを水耕栽培で育て、乾燥させてハーブティーとして提供できるまでの作業を行っています。ハーブティーは食堂に設置しており、従業員の安らぎの一助となり、福利厚生の実現に寄与しています。

有給休暇取得率の推移

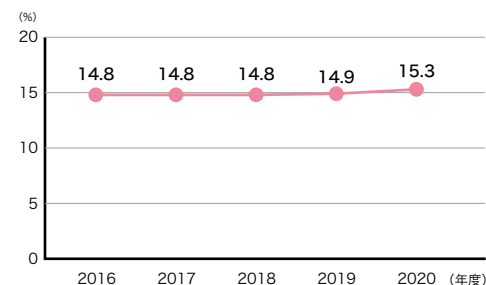


※新型コロナウイルス感染症拡大の影響により生産・雇用調整を行ったため、2020年度は減少しました。

育児休業取得数



女性社員比率



講演会の様子



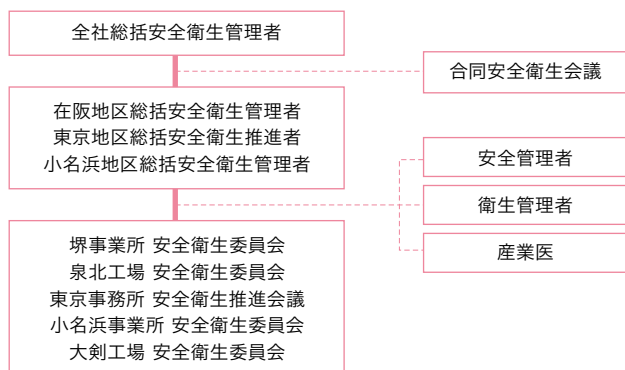
ハーブの加工作業

■ 従業員の安全と健康のために

安全衛生の取り組み

『トップ・管理監督者の強いリーダーシップの下、全員が一丸となって「ゼロ災・ゼロ疾病」を達成する』（全社の基本方針）に基づき、各事業所で策定した安全衛生管理計画に沿って安全衛生委員会を中心に安全衛生活動を推進しています。

●安全衛生管理体制（2021年3月末現在）



●合同安全衛生会議

当社では、全社の安全衛生管理の重要事項を審議し、労働災害防止および健康障害の防止を推進するため、全地区の関係者代表による合同安全衛生会議を開催しています。全社および各事業所の安全衛生推進結果の報告と、次年度の全社安全基本方針および各事業所の安全衛生管理計画を審議・決定しています。

●安全衛生委員会

地区ごとの安全衛生委員会では、月次の安全衛生推進活動の報告およびヒヤリハット、労働災害、通勤災害の事例報告を行い、同様事例の再発防止について周知しています。

<トップパトロール>

地区ごとの安全衛生委員会の委員長を中心としたメンバーによるトップパトロールを年3回（全国安全週間、全国労働衛生週間、年末年始無災害運動の期間中）実施し、トップ自ら安全衛生活動を推進しています。

<部会活動>

安全衛生委員会の中に専門部会や特別部会を設け、部会を中心に機動的かつ効率的な安全衛生活動を推進しています。

ゼロ災推進部会では、発生した労働災害の再発防止対策の有効性の確認だけでなく、設備・機械等の新設・改造時には安全点検を実施し、労働災害の未然防止および再発防止を推進しています。また、交通部会では、交通安全に関する活動を推進し、業務中および通勤時の交通災害の防止を推進しています。このほか、安全衛生活動の企画、毒劇物の点検などの部会も設置し活動を行っています。

●安全大会

年1回、安全週間に原則従業員全員参加の安全大会を開催し、安全衛生委員長の講話をはじめ、無災害記録達成部署の表彰、職場の日頃の安全活動状況の発表を通じて、安全意識の一層の向上を図っています。2020年度は新型コロナウイルスの状況に鑑み、在阪地区はWebで、小名浜地区は感染対策をした中で開催しました。

●日常の取り組み（講習会など）

当社では、工場内に多くの熱源があり、また生産した製品の運搬などにフォークリフトを常時使用しているため、熱中症予防やフォークリフト運転などの講習会を定期的に開催しています。併せて、酸・アルカリなど危険な薬品も使用していることから、適正な保護具の使用法や安全体感装置を用いた体験講習なども開催し、知識だけでなく安全衛生意識の維持・向上に努めています。

労働災害発生状況

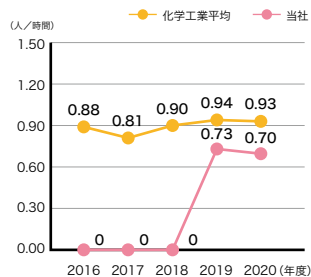
2020年度は腰痛（いわゆるギックリ腰）による休業災害が1件発生しました。従業員の安全確保が最優先であることから、無理な姿勢にならないよう対策を講じ、周知徹底しました。今後も安全衛生委員会を中心に再発・類似災害の防止を徹底し、ゼロ災・ゼロ疾病に向けた活動を推進していきます。

休業災害発生件数

年度	2016	2017	2018	2019	2020
件数	0	0	0	1	1

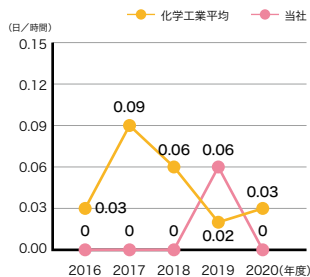
度数率

100万延総労働時間あたりの労災死傷者数で、休業1日以上災害頻度を表します。数字が大きいかほど高頻度を示します。



強度率

1000延総労働時間あたりの労働損失日数で、数字が大きいかほど重大な災害であることを表します。



各種防災訓練の実施

堺事業所では、2020年9月7日、「大阪880万人訓練」にあわせた避難訓練を実施しました。避難場所への移動や安否確認システムおよび非常用IP無線機の通信動作を確認しました。

小名浜事業所では、同年11月27日、震度7の地震発生による工場火災を想定し、総合防災訓練を実施しました。自衛消防隊による消火訓練のほか、津波警報発令を想定した避難訓練も併せて行いました。

また、職場ごとでも各種防災訓練を毎年計画的に実施しており、事故発生時における現場処置や、消火用設備などを利用した初期消火を習得することに努めています。



総合防災訓練

従業員とともに

健康診断の取組み

●THP(Total Health promotion Plan)推進のための定期健康診断内容の充実

当社では、未病の観点から、2021年度の定期健康診断より従来の検査項目に加え、受診場所により一部異なっていた健診項目を全社で統一し、併せて腫瘍マーカーや超音波診断(エコー)などの追加等を行い、定期健康診断をより充実したものとすよう進めています。特に35歳以上の従業員に対しては生活習慣病健診として胃のバリウム検査などを実施し、年齢とともに高くなる有所見率に合わせたフォローを行っています。

また、有機溶剤や特定化学物質を扱う業務、放射線業務に従事している従業員に対しては、特殊健康診断を年2回行い、職業性疾患に起因する健康障害の早期発見と予防に努めています。

定期健康診断、特殊健康診断ともに、健診後は十分なフォロー体制を敷いています。有所見者に対し必要に応じて再検査や精密検査の案内、健診結果の解説を含む保健指導や健康教育などの事後措置を行っています。また地域医療と連携し、より専門性の高い医療機関への紹介や受診を勧めています。

●健康診断結果の統一管理システムを運用開始

当社では、健康診断結果を①運動指導 ②メンタルヘルスケア ③栄養指導 ④保健指導 により効果的に繋げていくため、転勤などがあっても健康診断結果を継続的に把握できるように、健康診断の結果を統一管理するシステムを構築し、一部運用を開始しています。2021年度からは、定期健康診断だけでなく特殊健康診断の結果の管理も含めたシステムを全面的に運用することで、当社全体での健診結果の解析を進め、課題を抽出してより充実した保健指導を行い、従業員の健康向上を目指していきます。

Voice 自律した健康づくりのために

働き方改革やダイバーシティ、メンタルヘルス、ウィズコロナなど、その時代ごとの背景を受けて、職場における健康課題は年々増加し、深刻になっています。

そのような中、堺事業所では、2020年度より保健師が2名体制となり、さらなる安全衛生の推進が期待されています。

働くということは「生きること」でもあり、心と体の「健康」があってこそ、最大限に発揮できるものです。従業員一人ひとりが自らの健康を自分でつくっていけるよう、そして何より「自分らしく実り豊かな人生」のためにも自律できる健康づくりを支援していきたいと思っています。

堺事業所 業務管理部 安全衛生課
健康推進室(診療所)

寺田 円



メンタルヘルスケアへの取組み

●社内教育と資格取得の推進

当社では、新入社員の導入研修時にセルフケアに関する教育を行い、入社時からストレスマネジメントの正しい知識を持たせています。管理監督者に対してはラインケアの充実を図るため、職場でメンタル不調者を発生させないための教育を行っています。また、メンタル不調の原因となり得るハラスメントに関する正しい知識を習得させるための教育も実施しています。

加えて、職場での役割に応じたメンタルヘルスケアに関する知識や対処方法の習得のため、メンタルヘルスマネジメント検定の資格取得を推進しています。

●産業保健スタッフによる管理監督者のフォロー

産業医と3人の常勤の産業保健スタッフ(保健師・看護師)が、管理監督者と連携し、メンタル不調者への現場での速やかな対応が取れる仕組みづくりを行っています。

●相談窓口の設置や外部EAP(Employee Assistance Program)サービスの活用

産業医による面接指導や、「こころのよろず相談所」としてメンタルヘルス専門医による健康相談の場を設けています。また、産業保健スタッフは、従業員からの相談に応じて、産業医やメンタルヘルス専門医などと連携し、希望に合わせた外部資源への橋渡しを積極的に実施しています。

このほか、外部機関とEAPサービスを契約し、全従業員が社外のカウンセリングサービスを受けられるようにするなどの充実も進めています。このサービスについて、保健指導時に紹介するだけでなく、利用促進の動画配信・社内報への記事掲載などを通じて継続的に働きかけています。

●ストレスチェックの活用

年1回実施しているストレスチェックの結果は、部門長以上(経営者を含む)を対象とした報告会にて共有しています。併せて、各安全衛生担当部署により各部門ごとに結果のフィードバックを行い、職場改善を要請しています。

グループ会社との連携

堺化学グループの安全衛生活動の推進を目的として、当社およびグループ各社で発生した労働災害・通勤災害の状況を四半期ごとに集約し、グループ各社に情報発信を行っています。

また、各社の安全衛生活動における課題や活動内容、発生した労働災害などの情報を共有化し、各社での活動に活用していくために、堺化学グループ安全会議を年2回開催しています(2020年度は新型コロナウイルスの影響で開催は1回)。

さらに、グループ各社の安全衛生活動の向上を目的として、各社の工場を訪問し、現地に安全衛生活動および発生した労働災害の再発防止策の実施状況を確認するために、安全パトロールを実施しています。