

# 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り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。

## 働きやすい環境をつくる

### 人材育成基本方針

#### 採用

1. グローバル、地域ごとに分けて人材を確保する
2. 他社での経験を活かした中途採用者(キャリア採用者)を確保する

#### 人事異動(ジョブローテーション)

1. 定期的な部署間、部門間のジョブローテーションを実施する
2. 自己申告書によるキャリア面談結果を反映する

#### ダイバーシティ

1. 女性の活躍を推進する
2. 障がい者の雇用を推進する

#### 研修(教育)

1. 階層別教育を実施する
2. 選抜教育を実施して個別キャリア育成を支援する
3. 自己啓発として公的資格取得を奨励する

#### 能力・実績の反映

1. 昇格試験を実施する  
(書類選考、面接、外部アセスメント、試験)

#### 人事評価

1. 自己評価、上司評価の評価者によるフィードバックを実施する
2. 目標管理とチャレンジ目標

## 人事制度改革

### ●新人事制度の導入

2021年6月に「人材育成基本方針」を制定し、外部環境の変化に柔軟な制度とするべく、2021年9月に新たな人事制度を構築し、スタートさせました。従業員の主体性を重んじて多様な働き方に対応できる人事制度を導入することにより、従業員の満足度を高めるとともに、一人ひとりの生産性の向上や離職を防ぐ効果が期待できます。

### ●新人事制度の制度設計

現行制度の仕組みや運用上の矛盾点の改善をし、「自ら考えて行動し何事にもチャレンジし続ける人材創り」を大きな目標とし、特に以下4点を重視した制度設計にしました。

#### ①年齢や経験値を重視した年功要素を排除し、チャレンジする人を支援する

従来は、職種を総合職と一般職とに区分していたため、職種間に壁が生じ、新しいことや高度なことに挑戦する機会が乏しい状態が続いていました。そこで職種を「基幹職」に統一し、仕事の幅を自ら広げ、新たなことにチャレンジする社員に厚く報いる制度に改めました。

#### ②柔軟な働き方ができる仕組みづくり

従来制度では職種により転居を伴う異動(転勤)の有無が画一的に決められていましたが、ライフステージに応じて生じる生活環境や価値観の変化に対応できるよう、転居を自らの意思で選択できる仕組みを導入しました。

#### ③評価の納得性を高める

人事評価については従来から所属長がフィードバックを実施していましたが、上司から部下へ一方的に伝達する運用になりがちで、納得性が低い結果となっていました。そこで新たな評価

制度を導入し、評価に対しては従業員が自ら仕事の結果を振り返って評価し、所属長の目から見た評価とすり合わせを行うこととしました。また、一定等級以上の従業員には個別のチャレンジ目標を設定させる仕組みを新たに導入、チャレンジし続ける人材の育成を図っていきけるようにしました。

#### ④人事異動(ジョブローテーション)

現在、当社では人材育成の一環として人事異動(ジョブローテーション)を積極的に実施しています。これまでは従業員の部門や職種を越えた異動が少なく、長期間にわたって同一あるいは類似の業務に従事することが一般的でした。このやり方は、専門性を深めることができる一方で、変化耐性やチャレンジ精神を育むことが難しく、業務が属人化されるという弊害もありました。

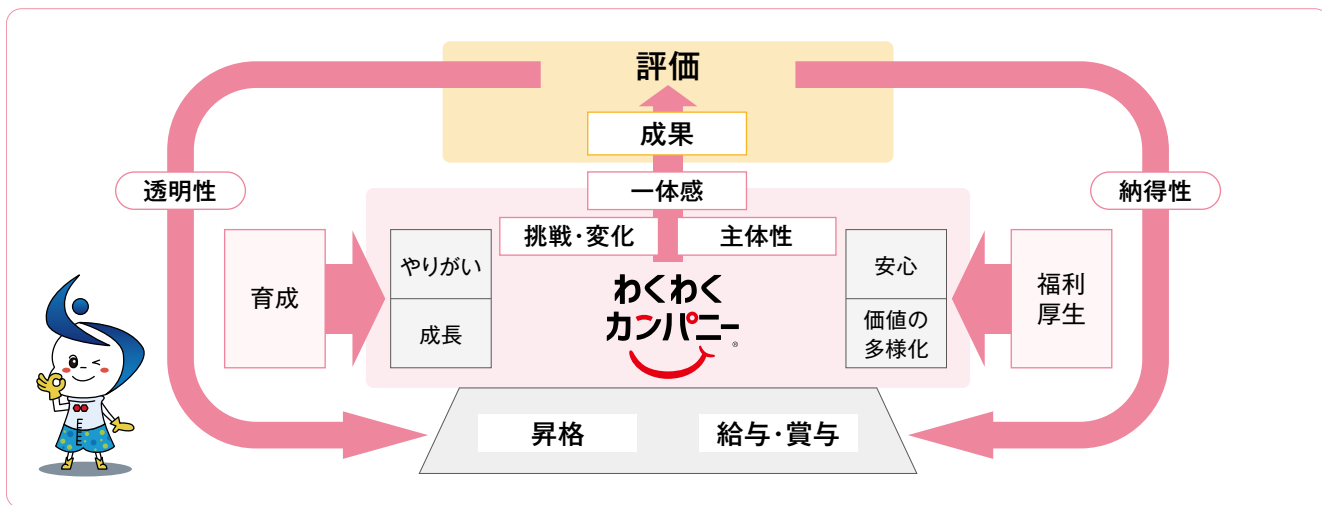
また、大きな事業に取り組むには、視野狭窄に陥らないためにも、他部署や他分野に対する理解が必須であり、当社が課題とする経営人材の育成においても、ジョブローテーションは有用と考えています。

個々人が築き上げた特定の専門性やスキルを軸としながら、様々な業務を経験して視野を広げ、視座を上げてゆく。それが延いては、社員の働き甲斐と会社業績の向上に資するものと確信しています。

また、従業員の異動については、育児や子供の進学、老親の介護といった家庭事情やライフステージに配慮し、転居を伴う異動の可否を聴取するなど、各人の能力を最大限発揮できるように柔軟な運用を行っています。

# 従業員とともに

## ● 人事制度の目指す姿



## ● 人事制度の定着に向けて

新人事制度をスタートさせるとともに、新たな評価制度の理解浸透と定着を目的とし、評価する側の従業員には評価者研修を、また評価される側の従業員には被評価者研修を実施しました。特に評価者研修については、今後も定期的に行い、制度の質の向上に務めていきます。



研修風景



## Voice 役員と従業員の対話型講演会“カチラボ”

「役員の方々って、これまでどんな経験を積み、どんなことを考えているのだろうか?」「役員の高い視野と高い目線に触れてみたい!」といった従業員の素朴な疑問や思いに応えるべく、当社では2022年から対話型講演会“カチラボ”を始めました。

“カチラボ”とは、仕事や人生の「価値」と「勝ち(=勝利)」を探究する意味を込めたもので、役員と従業員の対話集会です。役員が若かりし頃の失敗談や苦勞話、現在考えている課題や仕事への熱い思いなどを率直に語り、従業員が遠慮なく質問し、意見を述べる。このやりとりを通じてお互いの距離が縮まるとともに、お互いが新たな気づきや発見を得られるため、参加者の満足度が大変高いイベントです。

これまで社内外の取締役5名が登場し、活発な意見交換を行いました。これからも“カチラボ”を継続し、より良い未来を語りあう「わくわくカンパニー」を築いてまいります。



講演の様子

## ワーク・ライフ・バランスの実現

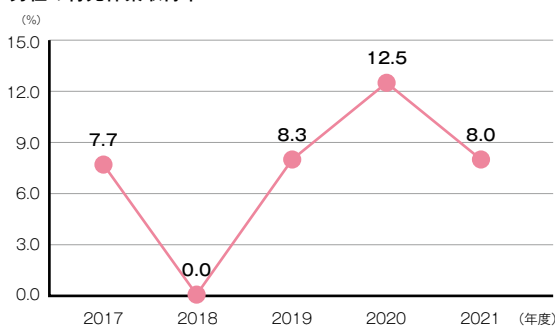
### ●男性の育児休業取得

段階的に施行される改正育児・介護休業法の「男性育休」に対し、2022年4月より当社では半年先行して男性従業員に育児休業取得推進を実施しており、積極的に育児休業を取得する男性従業員が増えています。

しかし、男性の育児休業取得に対する認知・理解が不足しているために、取得率が伸び悩んでいますので、引き続き今後も女性従業員同様、男性従業員にも取得を奨励していきます。

なお、女性従業員については、100%の取得率を継続しております。

男性の育児休業取得率



### ●育児時短勤務期間の延長

当社は、育児時短勤務の期間を1年間延長し、小学校1年生(3/31)までそれが取得できるように変更しました。家庭と仕事の両立ができる安心して働ける労働環境となるように引き続きさらなる期間延長に向け、検討を進めていきます。

### ●子育て従業員を支援する福利厚生WEBサービス導入 (2022年6月1日)

保育園探しをしている従業員と企業主導型保育園を結びWEBマッチングサービスを導入しました。このサポートツールを活用してもらい、まだまだ待機児童が多い状況においても、早く円滑な職場復帰が出来るよう支援しております。



## ■人材を育成し、成長を実感できる風土を醸成する

### ダイバーシティの取り組み

#### ●ダイバーシティ推進

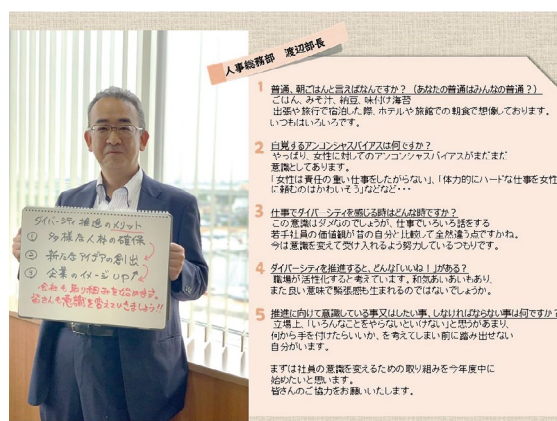
ダイバーシティワーキンググループと人事課の担当者が主体となりダイバーシティ推進活動を実施しています。2020年度より「無意識の偏見を見直す講演会」を従業員に対して受講者を募って開催していますが、今後は役員・管理職全員に対してもそうした講演会を開催し「無意識の偏見」の存在に気付いてもらい、それを見直すことで多様性の理解を深めてもらえるよう働きかけます。

また、女性活躍推進として当社では2030年までに中核人材女性比率を20%、管理職の女性比率を10%以上にすることを目標に掲げました。さらにダイバーシティ&インクルージョンとして女性活躍推進のみならず高齢者・障害者の活躍推進またLGBTQへの理解促進などの取り組みを具体的に実施し、従業員にとって働きやすく働きがいのある労働環境の実現、多様性を組織の力にできるよう努めてまいります。

#### ●ダイバーシティの認知度を向上させる取り組み

社内全体へダイバーシティを浸透させるために、社内報にダイバーシティ推進の活動内容や関連するセミナーを掲載しています。またダイバーシティについてのインタビューを役員メンバーやワーキンググループ関係者に実施しその記事をダイバーシティ通信として全社員へメール配信をしています。

ダイバーシティを浸透させるためには継続して情報を発信し続けることが重要となるため外部からの情報収集や社内での座談会などを積極的に実施していきます。



ダイバーシティ通信の一例

# 従業員とともに

## ■ 従業員の安全と健康のために

### 安全衛生基本方針

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。

#### 安全衛生行動指針

- 1.安全衛生法令を順守し、安全衛生活動を推進します。
- 2.リスクアセスメントの実施により、安全な職場づくりに努めます。
- 3.ヒヤリハット、危険予知、指差呼称の徹底で、労働災害を未然に防止します。
- 4.安全衛生に関する教育と情報の共有化を通じて安全意識の向上を図ります。
- 5.健康保持増進活動を実践し、心とからだの健康づくりに取り組みます。

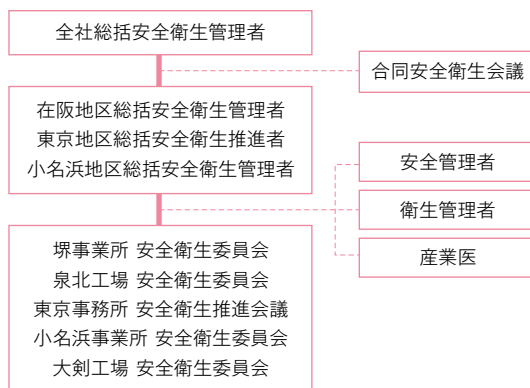
### 安全衛生の取り組み

当社では、年度ごとに「全社安全衛生基本方針」を策定していましたが、2022年1月より当社の中長期の方向性を示すため「安全衛生基本方針」と「安全衛生行動指針」を制定しました。

全社的な安全衛生活動として、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、各地区の安全衛生管理計画の審議などを行っています。そして各地区の安全衛生委員会はこれらに基づき安全衛生管理計画を策定し、安全衛生活動を推進しています。

特に、ヒヤリハット、危険予知、指差呼称の活動を徹底して、従業員の安全意識を高めるとともに、リスクアセスメントを通じて労働災害発生防止に努めており、各地区から収集した安全衛生に関する情報共有や、全国安全週間などにあわせ各種教育も実施しています。また、健康診断結果の統一管理システムを運用するほか、ストレスチェックを毎年実施するなど、従業員の心身両面における健康増進に取り組んでいます。

#### ● 安全衛生管理体制 (2022年3月末現在)



### 労働災害発生状況

2021年度は転倒による休業災害が1件発生しました。製造業である当社では、社員の安全確保を最優先としており、安全衛生委員会を中心に再発および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おります。

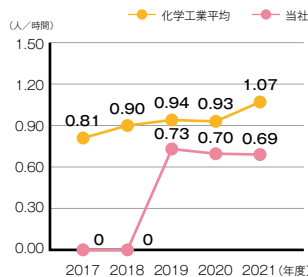
(※ 発生状況については、湯本工場爆発事故の件も含めて請負社員の負傷は計算に含めておりません)

#### 休業災害発生件数

年度	2017	2018	2019	2020	2021
件数	0	0	1	1	1

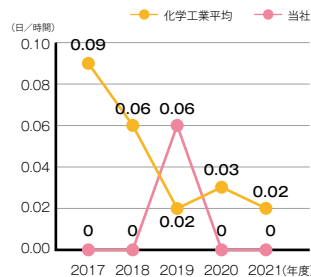
#### 度数率

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、数字が大きいほど重大な災害であることを表します。



小名浜事業所が「安全管理特別指導事業場」に指定されました。

当社 小名浜事業所は湯本工場爆発火災事故などをうけ、福島労働局より令和4年度の「安全管理特別指導事業場」に指定されました。労働局に提出した安全衛生改善計画には、事故の反省をふまえ、爆発・火災に関するリスクアセスメントを中心に、危険箇所・不安全箇所の掘り起こしを実施・改善することを組み入れました。また、労働安全コンサルタントを活用し、外部の視点を取り入れたリスクアセスメントの教育を実施するほか、管理者教育も強化することにより、同地区の安全衛生活動のレベルアップと活性化を図ることも計画しています。提出した計画に沿って改善を進め、福島労働局に指導を仰ぎながら、より安全な事業所となるよう活動していきます。

## グループ会社との安全衛生活動の推進

当社グループでは、各社で発生した労働災害および通勤災害について、四半期ごとに解析し、グループ全体で情報共有しています。

2021年度は、堺化学グループ安全会議を2度開催し、自動包装機による巻き込まれ事故対策などをテーマとして意見交換を行い、類似事故の再発防止およびグループ全体の安全衛生レベルの向上を図りました。

また、国内のグループ各社の工場パトロールやWEBによる聴取を実施し、過去に発生した労働災害の再発防止策の実施状況や、社用車へのドライブレコーダー設置状況などの確認を行いました。

## 保安防災

### ●各種防災訓練の実施

有事の際に迅速な対応が取れるように、当社では各事業所に定期的に防災訓練を実施しております。

堺事業所では、「大阪880万人訓練」にあわせた避難訓練を実施し、避難場所への移動や安否確認システムおよび非常用無線機を用いた訓練を行っています。

小名浜事業所では、工場火災を想定した総合防災訓練を実施し、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あわせて実施しております。

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。



## メンタルヘルスケアへの取り組み

### ●従業員教育とフォロー体制

当社では、新入社員教育でセルフケアに関する教育を行っているほか、全従業員に対しEラーニングによるセルフケア教育の機会を提供し、メンタルヘルスに関する正しい知識の取得を推進しています。あわせて、管理監督者に対し、職場でメンタル不調者を発生させないようにするため、ラインケア教育やパワーハラスメント防止の教育も実施しています。

フォロー体制については、従業員が産業保健スタッフ（保健師・看護師）に気軽にメンタルヘルスに関して相談できる体制を整え、相談を受けた産業スタッフが産業医や管理監督者と連携し、メンタルヘルス不調者に対して速やかな対応が取れる仕組みを整えています。

また、外部機関とEAPサービスを契約し、従業員が社外の専門家によるカウンセリングサービスを利用できる体制も構築しています。カウンセリングサービスについては、産業保健スタッフを通じたリーフレットの配布などによる紹介や、社内報へ記事を掲載するなど広く周知しています。

(※ EAP : Employee Assistance Program)

### ●ストレスチェック結果への対応

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）で共有し、各部署では本結果に基づいた職場改善に取り組んでいます。また、高ストレス者と判定された従業員に対しては、産業保健スタッフによる個別面談を実施し、きめ細かなフォローを行っています。

## 健康診断での取り組み

### ●健康診断内容の充実

当社では、2021年度の「定期健康診断」から、健診項目に腫瘍マーカーや超音波診断（エコー）などを追加し、健診項目を全社統一しました。さらに35歳以上の従業員には「生活習慣病健診」を行い、従業員一人ひとりに合わせた保健スタッフによる個別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業務で取り扱う従業員には、年2回の「特殊健康診断」を行い、職業性疾病に起因する健康障害の早期発見と予防に努めています。有所見者に対しては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も行い、地域医療と連携して、より専門性の高い医療機関への紹介や受診を勧めます。

### ●健康診断結果の統一管理システムを運用開始

2021年度より、全社員の健康診断結果を統一管理するシステムの運用を開始しました。転勤などがあっても、各地区担当の保健スタッフが、社員一人ひとりの健康診断結果に基づき、保健指導を行うことが可能となりました。

## 従業員とともに

### 健康経営度調査への参画

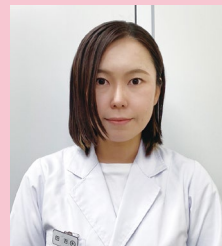
当社では、2020年度より、経済産業省の「健康経営度調査」に回答しております。2021年度も回答を行い、結果のフィードバックの内容から、当社の強み・弱みを、関係者で情報共有し、健康増進活動の計画立案の参考として活用しております。

### 健康保険組合との協業

当社の加盟している大阪薬業健康保険組合と、定期的に連絡を取り、特定保健指導やデータヘルス事業において、役割を分担し協業することで従業員の健康増進を進めています。

### Voice 定期健康診断の充実化を目指して

当社では、定期健康診断の充実化を図るため、定期健康診断と一緒にがん検診普及への取り組みを進めています。小名浜事業所では、健診委託先の福島県労働保健センター（いわき健診プラザ）にて、胃部内視鏡検査、乳がん検診（マンモグラフィー・乳房超音波検査）、子宮がん検診、腹部超音波検査などが、定期健康診断と一緒に実施出来ます。コロナ禍が長期化する中、がん検診の受診率が低下しています。コロナを理由に受診を見送り、次の受診までの期間が空いてしまうと、早い段階で発見できたはずのがんが、進行した状態で見つかる可能性が高くなります。がん検診は、受診対象年齢や受診間隔が決められているため、コロナ禍であっても定期的に受診することがとても重要となります。小名浜事業所では、今後も引き続きがん検診の普及を目指し、定期健康診断がより充実したものになるよう取り組んでいきたいと思っております。



小名浜事業所 業務管理部  
安全衛生課 診療所  
吉田 夕子

## 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、事業活動以外の取り組みも積極的に行っています。

### ■ 地域社会とのかかわり

#### 「いわきFC」とパートナーシップ契約を締結

2021年9月に、当社は福島県いわき市を中心に活動しているサッカークラブチーム「いわきFC」とパートナーシップ契約を締結しました。スポーツを通じて社会価値創造を目指している同社へサポートパートナーとして協賛し、支援することで、地元いわき市の地域活性化へ貢献していきます。



#### その他の活動

##### ● イルミネーションイベントへの協賛

大阪府堺市のイベント「堺環濠 Night Walk イルミネーション」へ協賛しました。このような地域活性化のイベントへの協賛は今後も継続して実施していく予定です。



##### ● 集団献血の実施

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社員が積極的に協力しております。2021年11月に堺事業所は、長年にわたる集団献血の推進および貢献に対して大阪府知事より感謝状をいただきました。今後も本活動は継続し、社会に貢献していきます。

