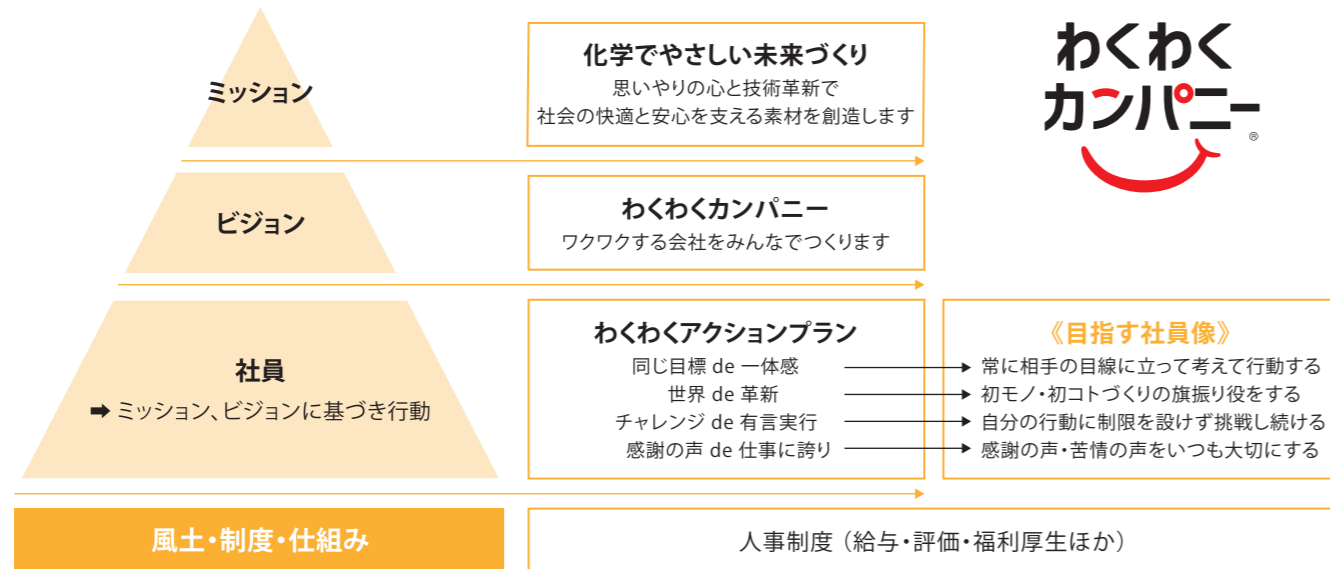


「わくわくカンパニー」の実現を目指して



従業員が誇りと自信を持ち、やりがいを感じる＝ワクワクしながら仕事に取り組めるよう、以下のような働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

人材を育成し、成長を実感できる風土を醸成する

人材育成基本方針

1. 仕事に関する社内外の関係者との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

●キャリア形成支援

当社では、毎年、全社員が自己申告書を提出しています。1年間の自己成長を振り返り、次へのステップアップに向けた行動目標を立て、所属長とキャリア面談を実施します。人事評価とは別に、自身のこれまでの積み重ねを確認し、次期目標の設定にもつなげています。

しかし、2022年度のエンゲージメント調査結果は、偏差値が47.5(化学工業偏差値:50.5)という結果でした。評価への納得感や、成長を実感できる環境整備と施策導入が課題です。社員の成長が会社の成長と発展につながるよう、人材育成に取り組んでまいります。

●経営職人材育成

当社は、次世代を担う経営人材の育成のため、新任管理職から部長職レベルの管理職の中から候補者を選抜して教育を実施しています。

育成計画では、エグゼクティブ向けの外部研修を含め、仕事を通じて「一皮むける経験」を得られるよう、各候補者の担当執行役員が年間計画を策定し、実行します。育成の進捗については、11月の中間報告会ならびに3月の最終報告会にて、社長をはじめとする執行役員が構成する経営職人材育成審議会ならびに指名報酬委員会にて報告され、審議・検証を行います。今後は制度運営の改善や対象レベルの拡大などを図り、人材プールを広げてまいります。

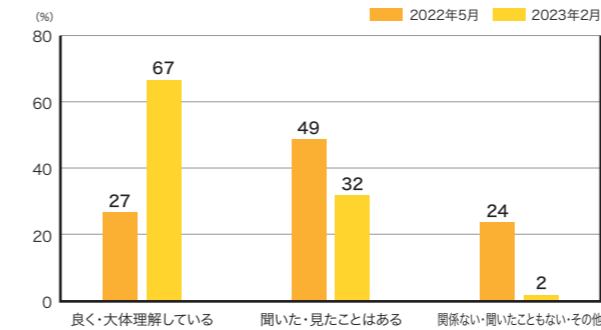
働きやすい環境をつくる

ダイバーシティの取り組み

●ダイバーシティ推進

当社ではダイバーシティワーキンググループを立ち上げ、ダイバーシティの認知度向上に取り組んでいます。2022年度は、ダイバーシティの認知度に関するアンケートを2回実施しました。
第1回アンケート:2022年5月実施:回答数350名
第2回アンケート:2023年2月実施:回答数461名
「ダイバーシティについてよく・大体理解している」と回答した人は、この1年間で約2.5倍に向上しました。

ダイバーシティへの認知度



また当年度は、「アンコンシャス・バイアス」についてセミナーや、ワークショップ型の講演会(マジキラ会)を3回開催しました。同様に3週間に1回発行しているダイバーシティ通信では、従業員をインタビューして本人が自覚しているアンコンシャス・バイアスを紹介しています。そのため、職場の日常会話でも「それアンコンシャス・バイアスじゃない?」と、意見が飛び交うようになってきました。

●女性活躍支援

当社は、女性活躍推進に注力しており、2030年までに管理職の女性比率を10%、中核人材比率20%以上にすることを目標にしています。現在は管理職については1.4%、中核人材については7.9%です。多様な価値を創造するには、能力に見合った機会をより多くの女性に提供できるよう、中核人材に占める女性割合を増やしていくことが急務です。今後はより積極的な採用と人材育成に注力してまいります。

ワーク・ライフ・バランス

●くるみん認定マークの取得

当社は2022年9月にくるみん認定を取得し、現在は以下の制度を導入して活動を進めています。

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

① 育児休業・出生時育児休業(産後/パパ育休)制度の導入と活用推奨

② 時短制度の適用拡大と時間外労働の制限・免除

これまでは制度利用の期間を「子どもの小学校就学前まで」としていましたが、「小学校1年生の年度末に達するまで」に拡大しました。また、時短制度まで利用しなくても、残業しなければ問題ない方には、所定外労働の制限または免除を事前申請できるようにしています。

③ 従業員の職場復帰支援策の実施

福利厚生ウェブサイト「子育てみらいコンシェルジュ」を活用しています。産前産後・育休者への有益な情報の提供や、一時預かり保育の案内、企業主導型保育施設の導入を進め、職場復帰に向けたサポートを行っています。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

① グローバル・エリア選択制度

人生には、キャリアアップに専念したい時期もあれば、育児・介護に注力したい時期もあります。そのような様々なライフステージに合わせて、転勤を経験したり、勤務地を限定したり、働き方を選べる制度を導入しています。上記のほか、テレワーク勤務制度やノー残業デーの設定、有休取得促進などに取り組んでいます。

●男性の育児休業取得

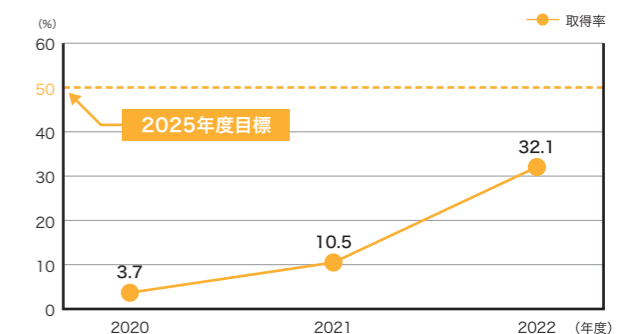
当社は、男性従業員にもより育児休業を取得できるよう、2022年10月に新たに「出生時育児休業(産後/パパ育休)」制度を定め、最大4週間(28日分)取得可能としました。

当年度は「男性育休座談会」を設け、育児休業を取得した方(男性/女性)としなかった方とで意見交換を行い、その内容を「ダイバーシティ通信」にて全社員に共有しました。このような活動の結果、2022年度の男性育休の取得率は32.1%となり、昨年度から20ポイント以上増加しました。

今後も、社員が仕事も家庭も充実させられる制度運用に努めてまいります。(2025年度までに男性育休取得率を50%以上とすることを目標としています)



男性育児休業取得率



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. 安全衛生法令を遵守し、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。

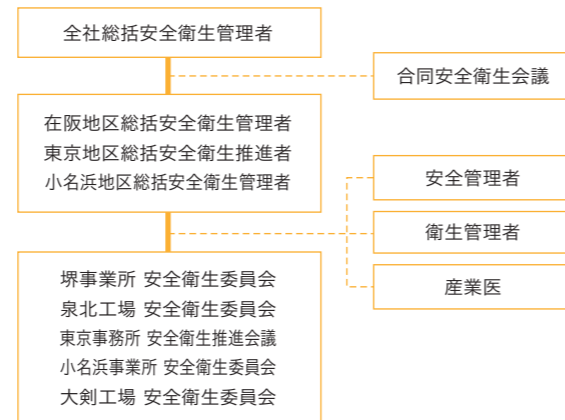
安全衛生の取り組み

当社では、「安全衛生基本方針」と「安全衛生行動指針」を制定しています。この方針・指針のもとで合同安全衛生会議を開催し、全社的に実施する活動の討議等を実施し、それに基づく各地区の安全衛生管理計画の審議を行っています。各地区においては、その審議に基づいた計画を策定し、安全衛生委員会を中心に、その進捗管理を実施しています。

安全活動では、ヒヤリハット、危険予知、指差呼称といった地道な取り組みを基本としております。そして、各職場によるリスクアセスメント等を通じて労働災害発生防止に努めています。私たちに忘れてはならない湯本工場爆発事故に関しては、毎年事故発生日の5月11日に「安全への誓い」と題した社長メッセージを配信し、7月のサイトごとの安全大会では総括安全衛生管理者による事故に関する講話を実施するなど、事故の記憶を風化させないよう努めております。

衛生活動は、産業保健スタッフによる食事等の健康情報の提供、高ストレス者へのフォローや、外部機関によるサービスの活用等、従業員の心身両面における健康増進に継続的に取り組んでいます。

安全衛生管理体制 (2023年3月末時点)



小名浜事業所の「安全管理特別指導事業場」指定が解除されました

2022年度に小名浜事業所が「安全管理特別指導事業場」に指定されたことから、リスクアセスメントの徹底や、火災爆発に関する教育を掲げた安全衛生改善計画を策定。この計画に基づき、従来からの安全衛生活動はもちろんのこと、労働安全コンサルタントによる外部の視点を取り入れたリスクアセスメント研修会や、管理者向けの安全衛生教育を実施するなど安全衛生活動に対する意識向上を図りました。計画の実施状況は毎月書面によるいわき労働基準監督署への報告と、合計4回の当局による臨検(5,9,11,2月)で確認を受けました。臨検時のアドバイスに基づいたフォークリフトの制限速度表示等の現場改善も進め、本指摘は在阪地区にも共有しました。これら取り組みを1年間継続し、2023年3月31日に2022年度の「安全管理特別指導事業場」の指定が解除されました。本経験を今後の安全衛生活動にも活かし、より安全な事業所を目指していきます。



2022年9月9日
臨検の指摘対応(大剣工場F工場)



2022年7月22日
リスクアセスメント研修会



2023年3月28日
安全管理者向け安全教育研修会

労働災害発生状況

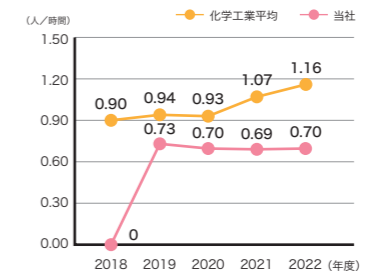
2022年度は転倒による休業災害が1件発生しました。転倒災害を予防するため、月間の重点項目に転倒防止活動を組み込み、安全衛生委員会を中心に、再発および類似災害の防止徹底に努めております。

休業災害発生件数

年度	2018	2019	2020	2021	2022
件数	0	1	1	1	1

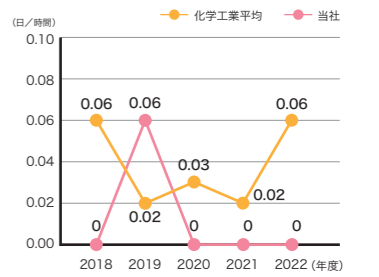
度数率

100万延総労働時間当たりの労災死傷者数で、休業1日以上の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延総労働時間当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。



外部視点を取り入れた安全推進活動

職場の安全衛生活動を外部視点にて見直すことを目的に、2022年度に在阪地区内を対象として、安全コンサルタントによる安全診断を実施いたしました。コンサルタントによる助言のもと、工場内の歩道の明確化による歩車分離や暑熱対策などを進めております。2023年度は小名浜地区の安全診断を計画しています。また、安全教育として、社外の知見を活用した以下の講習・講演を実施し、ゼロ災害達成を目指していきます。

●化学物質リスクアセスメント講習会

厚生労働省の「化学物質リスクアセスメント」訪問支援を活用し、講習会を実施しました。安全衛生法令改正(化学物質の自律的管理)の概要を説明、化学物質リスクアセスメントの重要性の周知を図りました。



2023年2月17日
化学物質のリスクアセスメント訪問支援
(在阪地区)



2023年2月24日
化学物質のリスクアセスメント訪問支援
(小名浜地区)

●火災・爆発に関する講演会

2021年5月11日に発生した湯本工場爆発火災事故を風化させないため、事故から2年を迎える2023年5月11日に事故調査委員会の委員であった東京大学土橋教授を講師として招聘し、火災・ガス爆発災害の燃焼現象をテーマとした講演会をグループ会社にも公開し、グループ全体で爆発火災事故防止に向けた活動として実施いたしました。



2023年5月11日 安全講演会

グループ会社への安全衛生活動の推進

当社では、堺化学グループで発生した労働災害および通勤災害の発生状況を四半期ごとに解析し、その情報を共有しています。また、堺化学グループ安全会議を年2回の頻度で開催し、2022年度は、グループで発生した労働災害のうち型別で多かった薬傷の災害事例をテーマとした意見交換や、安全衛生法令改正(化学物質の自律的管理)に対する情報共有を行いました。

また、国内のグループ各社を訪問して安全パトロールを実施しています。過去に発生した労働災害の再発防止策の継続確認、パワハラ防止法への対応や保護具着用等の状況確認を行いました。あわせて、粉じん爆発を起こす可能性がある物質を取り扱っているグループ会社においては帯電防止靴着用等の必要な対策が実施されていることを確認いたしました。今後も本取り組みを継続し、グループ全体の安全衛生レベルの向上を推進していきます。

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て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IP無線機の通信動作を確認しております。

小名浜事業所においても、津波警報発令を想定した避難訓練を実施しております。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、事故や災害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。



従業員とともに

健康診断での取り組み

●健康診断のオプション検査の充実と診断結果の共有

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検査を追加し、また超音波検査などのオプション検査を導入しました。そして、2023年度からは「女性向け健診」を導入し、女性特有の病気に関するオプション検査も選べるようにするなど、さらなる健診内容の充実と従業員のニーズにあわせた健診の機会を提供しています。このほか、有機溶剤や特定化学物質を扱う業務に従事している従業員に対しては、法令に基づいた「特殊健康診断」を漏れなく行い、健康診断とあわせて健康障害の早期発見と予防に努めています。

また、転勤などがあっても、各地区の保健スタッフが、継続して保健指導が実施できるよう、全社で健康診断結果を共有し統一管理するシステムを運用しています。それによって、会社全体や地区ごとの健康状態を見える化し、そこから課題を抽出して、的確な保健指導へつなげることで、従業員の健康向上を目指しています。

外部機関を活用した衛生活動

●カウンセリングサービスの活用

当社は外部機関と連携し、従業員が社外の専門家による助言を受けることができる体制を構築しています。外部機関を利用することにより、職場のことだけでなく、プライベートに関する相談や、従業員本人だけでなく家族の方への相談も可能となり、心身の悩みをサポートできる体制を取っています。

●大阪業業との協業

当社は、加盟している大阪業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、役割を分担して協業することで従業員の健康増進を進めています。派遣された外部講師による健康セミナーの実施(昨年度実績:セルフケア研修、ラインケア研修、ハラスメント防止研修)や病院受診状況からの事業所全体の従業員の健康傾向の把握、それに準じた保健指導の充実など、包括的な健康管理を実施しています。

●健康経営度調査結果の活用

当社は、経済産業省主催の「健康経営度調査」に継続して回答しています。その結果のフィードバックを関係者で情報共有し、生活習慣の改善を目的として、健康情報を安全衛生委員の資料として提供するなど、健康増進に向けた計画立案の参考として活用しております。

メンタルヘルスケアへの取り組み

●メンタルヘルスに関する従業員教育

当社では、新入社員には導入研修時にセルフケアに関する教育を行うなど、様々なメンタルヘルス教育を実施しています。昨今の多様化する社会の動きにあわせて、e-ラーニングによるハラスメント防止研修や保健スタッフによるセミナー配信、管理職に対するラインケア研修など、メンタルヘルス不調者を出さない組織づくりに取り組んでいます。

●産業保健スタッフやメンタルヘルス専門医によるフォロー

当社では、衛生管理者の他に産業保健スタッフが駐在しており、従業員が気軽にメンタルヘルスや健康に関して相談できる体制を整えています。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、必要時には専門医療機関につなぐなど、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。特に、拠点間でのエリアを越えた場合の異動や、昇格・昇進、採用時(新入社員、経験者)など、キャリアに関する転機が発生した場合には継続面談を実施して、メンタルヘルス不調の未然予防に努めています。

また、定期的に「こころのよろず相談所」を開設し、従業員からの要望に応じて、メンタルヘルス専門医による相談も実施しています。オンラインにも対応し、拠点に関係なく面談が可能な体制を構築することで「メンタルヘルスに不安があるけれど、病院を受診するのは抵抗がある」といった従業員も利用できる機会を提供しています。

●ストレスチェック結果からの職場環境改善への取り組み

年1回実施している「ストレスチェック」の結果を経営者を含む部門長以上へ報告しています。また、この結果に基づいた組織別の解析を行い、組織(各部署)ごとに職場環境改善を進めています。高ストレス者と判定された個人に対しては、プライバシーには十分に配慮したうえで、産業保健スタッフやメンタル専門医による個別面談を実施しています。

このように、ストレスチェックをもとに、組織・個人の双方へ、業務面と生活面、両面の改善を働きかけ、メンタルヘルス不調の予防に努めています。

グループ会社への衛生活動の推進

堺化学グループ会社全体の健康意識の向上と心身の健康推進のため、安全衛生の関係者内だけで共有していた衛生講話を、2023年度より「安全衛生セミナー」として内容をリニューアルし、対象をグループ全従業員へ広げるなど、衛生活動の推進を図っています。

Voice 健康なワクワクカンパニーを目指して

仕事のパフォーマンスを上げるためには心身ともに健康を維持できることが土台になります。当社では3名の産業保健職が勤務し、各事業所の社員の健康支援を担当しています。

私が担当する阪地区では、社員のヘルスリテラシーの向上を目的に、様々なセミナーや健康イベントの企画運営を行っています。セミナーによって健康に関する知識を得る機会を提供し、イベントによってその行動を継続できるような働きかけを行い、社員自ら健康的な生活習慣を維持できるように支援しています。

最近には特に女性の健康支援に力を入れています。昨年度より、女性社員向けに月経の異常、更年期障害、乳がんや子宮がんなどの女性特有の健康課題に関するセミナーを実施し、知識の普及啓発を行っています。昨年は、妊婦に優しい会社づくりを目指して、妊婦体験のイベントも実施しました。

様々な取り組みを通して、健康でワクワク働く社員を一人でも増やせるよう支援していきます。



堺事業所 業務管理部
安全衛生課
保健師 長谷 晶子

地域社会とともに

地域とのコミュニケーション

地域イベントへの協賛

●本社・堺事業所

堺のメインイベントの一つである「堺まつり」が3年ぶりに開催されました。当社は協賛だけでなく、従業員で有志を募り、総勢23名のボランティアとしても参加し、お祭り当日のごみ収集や道案内などを務めました。日頃お伝えすることのできない感謝の気持ちとともに、当社創業の地・堺のさらなる活性化の一助となればという思いです。



子どもたちとのかかわり

●小学生向けキャリア教育への協賛

当社が位置する堺市の全小学校3・4年生向けのキャリア教育に活用される副読本に、協賛しました。そこには、地元の様々な業種の企業が取り上げられています。子どもたちにもイメージしやすいスマートフォンやゲーム、自動車に関連づけて当社の素材の役割を解説。そして、その素材ができていくまでに調達・製造・分析・出荷と多くの「仕事」が関わっていることを訴求しました。



●小名浜事業所

当社の主力工場である小名浜事業所が位置するいわき市の「泉ふるさと祭り・ごっちゃ市」に協賛・出店しました。こちらもコロナ禍により、2年ぶりの開催となりました。

またお祭りだけでなく、悪天候やコロナ禍の影響で5年ぶりに開催された「いわきサンシャインマラソン」にも従業員が参加し、イベントの活性化と地域の方々と交流を図りました。



●堺科学教育フェスタへの出展

当社は、注目度が増している「AI」をテーマに、画像生成を楽しんでもらう趣旨で本イベントに参加しました。コロナ禍もあり約2年半ぶりの開催でしたが、多くの親子連れで賑わい、AIによる画像生成を通じて久しぶりに子どもたちと触れ合うことができました。今後もこのようなイベントを通じて、子どもたちへ科学の楽しさを伝えていきたいと考えています。

