



従業員とのかかわり

安心・安全・健康について従業員一人ひとりが考えて行動しています。私たちはこうした日常の活動が「従業員と家族の福祉」だけでなく、社会と事業の貢献につながると考えています。

労働安全衛生と職場の環境改善

各事業所は事故防止策にとどまらず、従業員とともに安全衛生管理基準の一層の向上を目指しています。全社安全衛生委員会は各事業所の安全衛生活動を支援しています。

無事故・無災害を目指して

2014年度下期より3年間で公傷をなくす「公傷0(ゼロ)宣言」のもと、全社で労働災害撲滅活動を開始しました。従来からの各事業所でヒヤリハットファイル^{※1}、KYT^{※2}やリスクアセスメント^{※3}の手法を利用し、類似事

例の未然防止に役立てています。

また、各事業所では従業員自らが考えた安全衛生スローガンを公募し、事故・災害への一人ひとりの意識向上を図っています。

※1 ヒヤリハットファイル：日常作業にある事故・災害への小さなサインを集めたもの。
※2 KYT：危険予知訓練。日常作業にある危険を予想し、指摘しあう訓練。
※3 リスクアセスメント：「危険性や有害性の発見」「発生時のリスクの見極め」「リスク低減のための措置検討」「低減措置の実行」の流れから、作業に内在するリスクを明確にし、認識を共有し、事故防止の体制作りを行う手段。

安全衛生 スローガン	今日も元気に挨拶を 朝から始まる 安心職場	成田製造所	宮崎大輔
	いつもの場所で いつもの確認 習慣づけよう安全動作	佐倉製造事業所	秋葉彩子
	ゆとりある生活習慣身につけて心も身体も元気はつらつ	東海製造事業所	堀川真奈美

メンタルヘルス

セミナー受講に加えて、2014年6月から事業所ごとに臨床心理士による訪問面談を進めています。労働安全衛生法の義務化前に、9月に海外駐在員も含めた全

社でメンタルヘルスのストレスチェックを実施しました。今後も各事業所と産業医など専門家で綿密な情報交換を行いながら、活動の拡充を図っていきます。

熱中症対策

予防飴や梅干、スポーツドリンクの提供のほか、成田製造所ではネッククーラーの配付、川口製造事業所では勤怠レコーダー前など従業員の目につきやすい2ヶ

所に湿球黒球温度(WBGT)[※]指数を掲示するなど、各事業所で予防対策に工夫を凝らしました。

※ 湿球黒球温度(WBGT: Wet Bulb Globe Temperature)：人体の熱影響に大きい湿度、輻射熱、気温の3つを取り入れた指標で、乾球温度、湿球温度、黒球温度の値を使って計算。労働環境においては、作業者の熱ストレスの評価—暑熱環境として JIS Z 8504、世界的にも ISO7243 として規格化されるなど、有用な指標のひとつ。

COMMENT

全社安全衛生委員会 担当者の声

当事業所では、全社安全衛生委員会「私たちは3年間で公傷ゼロを達成します」の宣言のもと、安全衛生委員会の中の安全分科会が中心となって、過去20年間に当事業所で発生した労働災害を4つの型に分類し、それぞれの項目について自分の職場に潜む危険を徹底的に洗い出し、これらの危険についてのリスク評価を行いました。リスク評価を活かし、各事業所とも情報交換を行いながら、労働災害撲滅と職場環境の改善を進めていきます。



東京製造事業所 安全衛生担当 阿垣 周作

採用・人材育成

事業を発展させる原動力は人材と考えています。

人材の多様性の確保と働きやすい環境の実現のために、従業員が求めるキャリアアップとライフスタイルに合わせた、さまざまな施策を取り入れています。

国際舞台で活躍できる人材を

当社が求める人材は「グローバルに活躍できる」人材です。これは単に語学力に優れているだけではなく、未知の場所に飛び込む勇気を持ち、多様な人々や環境に対応し、関係先とのコミュニケーションを通じて、新しいビジネスに結び付けられる人材を指しています。

一方で、人材の多様性の確保から主に東南アジアの出身者を採用しており、2014年は2名の外国籍の方を従業員として迎え入れました。研修で得た知識・経験を活かして日本国内外から当社のグローバル化に貢献しています。

女性従業員の活躍

少子化に伴う人口減少、労働力人口の減少は社会的な課題となっています。当社では労働力を確保するためのさまざまな取り組みを進めていますが、ジェンダーフリーの考えのもとでの採用活動と配属を行っています。

ここ数年、技術職に限らず、営業職にも女性の採用・配属を増やしています。直近3年の新卒採用者のうち、女性従業員の割合は28.2%となり、全従業員数に占める女性の割合を大きく上回っています。



障がい者雇用

2014年度の障がい者雇用率は1.7%で、法定雇用率2.0%を下回りました。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努力していきます。

早期離職・ミスマッチを防ぐために

従業員を大切にする当社では、入社前の選考段階から面接を重視し、対話を通じてお互いを理解しあうことが大切であると考えています。

入社後のギャップをなくし、ミスマッチによる早期退職を防ぐため、選考の過程では入社3年前後の従業員との懇談会を実施し、仕事内容や入社後の生活など

「飾らない姿」も紹介し、入社後の姿をイメージいただけるよう、工夫しています。

入社後の配属時には、個々の希望を確認する機会を設け、それぞれの能力が発揮され、活躍できるように努めています。

大卒以上の新卒採用人数と入社3年以内離職率

年度	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
大卒以上入社人数	18	17	24	18	22	30	26	30
3年未満退職者合計	3	1	0	1	0	0	1	1
3年以内離職率	17%	6%	0%	6%	0%	0%	4%	3%



研修制度の拡充

従業員一人ひとりの個性を活かした能力開発を積極的に支援するために、各種教育・研修制度を充実させています。新入社員から中堅社員までの階層別研修、職能別教育などに加え、専門的な知識の修得を促す社内外の講習会や、社外の研究機関に派遣する国内留学の施策も実施しています。

新入社員の研修は、入社後1年間にわたって実施しています。まずはビジネスマナーや社内ルールなどの社会人としての基礎と、色彩全般の基礎知識、主要製品の生産工程など当社の全般的な知識を学びます。

その後のOJT研修では、仮配属された部署でさまざまな実務を経験します。製造・技術・営業部門での研修を通じて、実務的・専門的な知識と行動を身につけていきます。仕事で成果をだす行動習慣を実践できるよう、定期的なフォロー研修も行っています。

2年目以降は、職階とあわせた体系的な研修体制を整備し、段階に応じたキャリアアップをサポートしています。



■ 研修制度

時期	区分	プログラム
内定期間	内定者研修	<ul style="list-style-type: none"> ● ビジネス基礎知識 ● 製品基礎知識
1年目	新入社員研修	<ul style="list-style-type: none"> ● 集合研修 ● 色彩科学の基礎研修 ● 製造事業所研修 ● OJT 研修 ● フォロー研修
2年目以降	階層別研修	<ul style="list-style-type: none"> ● ロジカルシンキング研修 ● 問題解決研修 ● 準管理職層研修
随時	資格取得支援、海外赴任者語学研修、社内外講習会、社内語学研修など	

定年再雇用制度

人材の多様性の確保や技術の伝承などを目的に、定年後65歳までの間1年ごとの嘱託契約をする定年後再雇用制度も実施しています。2014年度は、この制度を60名が利用しました。

制度の概要

ベテラン従業員が持つ知識や技術の活用と後継者育成、公的年金受給開始年齢の引き上げに対応するため、定年退職を迎える従業員を再雇用する。2007年度より実施。



再雇用制度利用者の声

私は1971年に入社後、東海製造事業所の顔料製造に従事しました。製造現場からスタートして最終的に管理する側の立場になりましたが、一貫してアゾ顔料製造に関わってきました。

現在、増産体制を敷いていて、その応援で久しぶりの現場作業に就いています。

製造現場の打ち合わせ時にノウハウなどのアドバイスも行いながら、若い人たちとも一体感のある作業をしていることに喜びを感じています。



顔料事業部 生産統括部 太田 達治

有給休暇制度、保存休暇、リフレッシュ休暇

有給休暇は、勤続年数・勤務状況に応じて、年間15日～20日が付与されます。この有給休暇を取得しやすい環境をつくるため、製造事業所では個人計画年休(個人の有給休暇取得予定日を年度の初めに8日間申請する)を、本社・支社では取得奨励ゾーン(有給休暇の取得を奨励する一定の期間)を設けています。ほかにも保存休暇制度やリフレッシュ休暇制度などを整えています。

制度の概要

保存休暇制度

本来、失効となる年次有給休暇を、一定限度積み立て保存できる。業務外の傷病や、育児・介護、災害・火災など欠勤の救済、リフレッシュ休暇の充実に利用できる。

リフレッシュ休暇制度

勤続10年で5日間、勤続20年、30年、40年で各10日間のリフレッシュ休暇を取得できる。



リフレッシュ休暇取得者の声

勤続10年のリフレッシュ休暇は旅行かな、と漠然と考えていたものの、次男が誕生したばかりなので、妻への感謝をこめて育児の手伝いをしながら、家でゆっくりと過ごすことにしました。

夜中に起きてミルクを飲ませるなど慣れない育児は大変でしたが、子供たちのかわいい寝顔を見ながら有意義な時間を過ごすことができ、心身共にリフレッシュできました。次のリフレッシュ休暇は家族全員で旅行と決めています。



成田製造所 製造第1部 鈴木 正人

育児・介護休業制度

育児・介護を行う従業員が、安心して仕事と家庭の両立を図れるような雇用環境づくりを推進しています。2014年度の育児・介護休業制度の利用者数は、育児関連の休業制度14名、育児関連の短時間勤務・フレックスタイム制度13名でした。

制度の概要

休暇・休業に関する支援策

☞ 育児休業制度、子の看護休暇、介護休業制度

育児・介護休業制度における勤務時間に関する支援策

☞ 時間外労働の制限、深夜作業の制限、短時間勤務制度、フレックスタイム制度



短時間勤務制度利用者の声

昨年2人目の子供を出産し育児休業取得後、現在は短時間勤務制度で復職しました。仕事は辞めたくない、でも子供が小さいうちは子育ても優先したい・・・育児と仕事の両立をと思っていたので、子供と接する時間が長く取れるこの制度を利用しました。

仕事中に、子供の急な発熱で保育園から呼び出しがかかることも多々ありますが、職場の方々のサポートのおかげで対応することができ、感謝しています。



技術管理本部 解析研究部 松村 美喜