

## 従業員とともに／人権の尊重

～ ISO26000:人権/労働慣行 ～

### ▶ 基本的な考え方

保土谷化学グループが目指している、「グローバル・ニッチ分野で、オンリーワン・ナンバーワンのスペシャリティ製品を創出し続ける企業」を実現するために、環境変化に対応できる柔軟で適正な「人事制度」の構築と推進、従業員一人ひとりがより効率的にその能力を発揮できる「人材配置」、将来の事業拡大も見据えた適切な「人材の採用」、自ら考え、調べ、行動する人材育成のための「教育制度の拡充」の4つに取り組むことを基本的な考え方としております。また、「保土谷化学グループの更なる成長」と「従業員の働きがいの向上」の両立を目指し、職場環境の整備や諸制度の維持と改善に取り組んでおります。

### ▶ 人権問題に関する取り組み

#### ● 人権に関する全社的・総合的なガイドラインの策定 ……

「コンプライアンス行動方針」に人権の尊重と差別の禁止を明記しております。

「コンプライアンス行動方針」より

私たちは、あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、国籍、人種、信条、性別、年齢、民族、宗教、障害、疾病、社会的身分などの理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

#### ● サプライチェーンの人権状態に関する …… 支援および評価

「コンプライアンス行動方針」の公正な取引に関する記載に包括しております。

「コンプライアンス行動方針」より

私たちは、保土谷化学グループの正当な利益に反する行為または会社の信用、名誉を毀損する行為を一切行いません。

#### ● セクシュアルハラスメントに関するガイドラインおよびマニュアルの策定 ……

セクシュアルハラスメントの防止を「就業規則」にて明確に禁止し、より具体的に「セクシュアルハラスメント対応要領」を策定してマニュアル化しております。

### ▶ 強制労働・児童労働に関する取り組み

#### ● 不公正貿易をなくす取り組みや、「フェアトレード」活動への協力 ……

「企業理念・指針」に、人格・個性の尊重を明示しております。「コンプライアンス行動方針」に差別の禁止を明記しております。強制労働・児童労働を認めません。

### ▶ ワークライフバランスに関する取り組み

保土谷化学グループでは、各種制度・施策を導入し従業員が生産性の高い働き方を実現し仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図ることができるよう取り組んでおります。

#### ■ ワークライフバランスに関する制度

制 度	
育児休業	傷病積立年休
介護休業	半日休暇
出産休暇	リフレッシュ休暇
短時間勤務	フレックスタイム制
看護休暇	カムバック・エントリー
介護休暇	新幹線、特急等の利用による通勤手段の拡充

内容はホームページに掲載しております。

#### ■ 時間外労働削減の取り組み

- NO残業デーの設定: 毎週 水曜日、金曜日
- 最終帰宅時間21時の推進
- 勤怠管理システムにより、時間外労働の管理を各部門が実行



## ▶ ダイバーシティに関する取り組み

保土谷化学グループでは、年齢、性別、国籍などにかかわらず、幅広い分野において、多様な人材が活躍しております。

### ● 中高年の再チャレンジの支援の取り組み

定年退職者を対象に「再雇用制度」を導入し、希望する従業員を対象にしたシニア従業員制度を設けております。それまでの経験と知識を活かして、2018年3月31日時点で31名のシニア従業員が、さまざまな分野で最長65歳まで活躍しております。

### ● 女性従業員の活躍

2018年3月31日時点で、126名の女性従業員の内、16名が管理職として活躍しております。4月1日からは女性管理職が22名となり、全管理職に占める比率が10.1%となりました。

### ● 外国籍従業員の活躍

2018年3月31日時点で、125名の外国籍の従業員が日本国内外で活躍しております。

### ● 障がい者雇用率向上に向けた取り組み

障がい者雇用については、下記の対応を実施しております。

- ① 事業所近隣の学校等を訪問し、採用に向けた活動を実施
- ② 事業所近隣のハローワーク、民間の支援機関との情報交換を実施し、候補者を選定。試用期間を設けて、各事業所で体験就業を実施
- ③ 人材派遣会社から人材の紹介を受け、試用期間を設けて、各事業所で体験就業を実施

## ▶ 教育プログラムの拡充

経営理念の実現に向けて、期待する人材の教育・育成を行っております。

- ① 高い視点から広く物事をとらえ状況の変化に柔軟に対応できる人材の育成
- ② 多様な人材・個性が集まっている、質的な厚みと広がりのある集団づくり
- ③ 要求される能力や資格要件を満たす適正な人材配置

### ■ 研修プログラム

- 職位別研修
- 職務遂行能力別研修
- 保土谷パーソン一般研修
- 職種別研修
- 国際化研修
- 自己啓発支援

内容はホームページに掲載しております。

## ▶ 健康維持とケア体制の強化

保土谷化学グループは、従業員全員が健康に働けるように、保土谷化学健康保険組合とともに心身の健康推進の支援を積極的に行っております。

健康診断については、受診率100%を目標に社員に声掛けを行っており、2017年度の一次検診は受診率100%を達成し、二次検診についても該当者全員が受診しました。また、各事業所において、産業医との面談を実施しており従業員の健康状態について、会社と産業医が情報を共有し症状の改善や重篤化の防止に努めております。

メンタルヘルスについてはストレスチェックを継続して実施しており、2017年度は実施率100%を達成しました。また、ストレスに対する知識や対処法などを目的に全従業員を対象に「セルフケア研修」、上長などの管理者向けの「ライン研修」を実施し、ストレスに対して、本人の目線、周りの目線の両面から学び適切な対処法について理解を深めております。

### Voice



南陽工場 管理部長  
三浦 紀子

### 働く女性として

私が働く工場の従業員は大多数が男性です。その中で女性管理職としてプレッシャーも感じることもありますが、女性ならではの感覚を活かして、今やるべきこと、求められていることを常に考えながら業務に臨んでいます。夫婦共働きで子供たちが小さい頃は仕事と家事の両立に苦ししましたが、これまで仕事を続けることができたのは家族が支えてくれたおかげです。

当社には女性が活躍するための施策がありますが、さらに女性的な感覚を取り入れることでそれまでにない発想が生まれ、仕事の質も一層高まっていくのではないのでしょうか。男女は共に働くパートナーという認識のもとで、女性が活躍できる場が今後さらに増えていくことを願っています。