

従業員とともに











▶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。併せて、従業員が健康に働くことが保土谷化学グループの企業価値向上につながるとの考え方に立ち、健康経営への取り組みも推進しております。

▶ 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。

当社グループでは男性・女性の区別なく、本人の能力やスキル、経験に応じて、管理・監督層を含む、あらゆる場面での活躍を期待しております。

2016年度からの3ヵ年の目標として、①新規採用応募者に占める女性の割合を30%以上 ②女性採用者の割合を20%以上 ③管理職に占める女性割合を10%以上、を掲げ、2018年度にいずれも達成。2019年度も継続して達成しております。特に管理職につきましては、部門長や工場管理部長といった職務に励んでおり、2020年3月31日時点では、全管理職に占める女性の割合が10.8%となりました。

当社グループでは、事業のグローバル化に対応し、国内外で外国籍の従業員が活躍しております。活躍の場面も製造、研究開発、販売、管理と多岐にわたり、2020年3月31日時点で、外国籍の従業員数は153名(21.2%)となっております。

障がい者雇用については、雇用率の目標2.2%達成に向け、事業所近隣の学校等の訪問による採用活動や、ハローワーク、 民間の支援機関との情報交換、人材派遣会社からの紹介等により候補者を選定し、試用期間を設けて各事業所で体験就業 を実施し、2020年3月31日時点で、障がい者雇用率は2.26%となり、目標を達成しております。

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。2019年度は、 定年退職者のうちの約90%がこれまでの経験を活かしてさまざまな分野で継続して活躍しております。

■ダイバーシティに関する実績

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員数(人)	686	691	719	731	739
管理職女性比率(%)	6.3	8.4	8.9	11.2	10.8
女性採用比率(%)	5.9	20.0	28.9	22.7	25.0
障がい者雇用率(%)	1.27	1.26	1.47	1.85	2.26
再雇用者数(人)	65	64	61	47	40

▶ 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、多様なライフスタイルを大切にしながら、意欲的に働ける環境づくりを進めております。そのための各種制度・施策の導入により、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。



制度の詳細は、ホームページに掲載しております。

https://www.hodogaya.co.jp/csr/stakeholder/employee#a9



●育児・介護 …………

妊娠中から子育で期間中の短時間勤務や育児休業、子供が病気になった時の看護休暇など、育児に関するさまざまな制度を導入しております。また、そうした制度をより理解・活用してもらえるよう、妊娠・出産・育児に関連した社内制度や経済的支援、必要な手続きを説明し、周知を行っております。配偶者の出産に際しても、慶弔休暇を取得することで対応できます。2019年度においては、出産した従業員2名全員、配偶者が出産した従業員11名のうち4名の計6名が育児休業を活用しております。

介護に関しても、介護休業や介護休暇の制度を導入しております。

また、2018年度より、育児・介護等による自己都合退職者を対象とし、「カムバック・エントリー制度」という名称の再雇用希望者登録制度を導入しております。

●時間外労働削減 ……………

労働時間削減の取り組みとして、毎週、水曜日と金曜日を「ノー残業デー」に設定し、定時での退社を指導しております。併せて、本社では「最終退社時刻21時」を推進しており、制度化されていないものの、12時間の勤務間インターバルが取れるようになっております。また、フレックスタイム制は2016年度から本社の管理部門の一部への適用拡大も開始しました。時間外労働の削減と作業効率に効果が見られ、今後も適用部署の拡大を検討しております。

これら取り組みの推進にあたっては、勤怠管理システムを導入し、各部門で時間外労働の管理ができる仕組みになっております。

年次有給休暇は半日単位での取得も可能になっており、取得率については60%以上の水準にあり、2018年度、2019年度ともにグループ従業員全員が5日以上取得しております。今後も更なる向上を目指した諸制度の検討を進めてまいります。

消化することのできなかった年次有給休暇は、「傷病積立年休」として積み立てられます。

「傷病積立年休」は、私傷病だけでなく、介護、ボランティア活動等の目的での使用が可能です。

「リフレッシュ休暇制度」は、年次有給休暇とは別に、営業日5日間を連続して休暇取得できる制度です。週末の土曜日・日曜日を組み入れれば、さらに大型での連休となり、心身のリフレッシュを目的としております。

「リフレッシュ休暇」の取得前に、年次有給休暇の一定日数の取得を義務づけており、年次有給休暇とリフレッシュ休暇のバランスの取れた取得を推進しております。

●新幹線や特急列車を利用した通勤 ……

長距離通勤者の通勤時間の緩和と時間の有効活用や、居住地の選択肢を広げることなどを目的とし、通勤に新幹線や特急列車が利用できる制度です。適用には、通勤時間や通勤距離等の一定の条件がありますが、ワークライフバランスの拡充策の一環として利用されております。



絆深まる素敵な時間をありがとう

2019年1月に第一子が誕生し、2019年5月に1ヵ月間の育児休業を取得させていただきました。取得にあたり、「会社に帰る場所がなくなるんじゃないか」「いやな顔をされるんじゃないか」などさまざまな葛藤がありましたが、共に働く仲間の後押しや上司のご理解もあり、育児に専念することができました。言うまでもないことですが、復帰に際しても温かく受け入れて下さりました。育児休業中は、子供の成長を身近に感じることができ、育児に対しての興味と意欲が高まりました。さらには、妻から私に対してのみならず会社に対しても感謝の言葉をもらえ、心から取得できて良かったと思える経験となりました。あくまで私の主観ではありますが、可愛い子供が待つ家に少しでも早く帰りたいため、毎日の作業効率も上がったような気がします。



▶ 教育プログラムの拡充



経営理念の実現に向けて、高い視点から広く物事を捉え、状況の変化に柔軟に対応できる人材の育成を目的とした教育を、体系的に行っております。2019年度は、部門長を対象とした教育内容の見直しや研究開発者教育に特化した部署を新たに設けるなど、従来の体系に基づく教育を強化するとともに、市場における競争優位を実現し、企業の社会的責任を果たす人材を育成するという観点から教育体系を見直しました。2020年4月から、見直し後の新たな教育体系に基づいた教育を行っております。

従業員全員を対象とした「基礎教育」では、保土谷化学グループの社員として必須な基本知識の向上を図る教育として、「コンプライアンス教育」「RC教育」「ダイバーシティ教育」などがあります。

要求される能力や資格要件を満たす適正な人材配置を行っており、部門長・グループ会社社長といった特定の職位に必要な知識の教育を行う「職位別教育」、職能資格等級に見合った能力向上を図る「等級別教育」、営業・開発・製造など職務別に、その職務の遂行に必要な能力向上を図る「職掌別教育」などがあります。

また、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のため、グローバル化に対応すべく人材を育成する「グローバル教育」としては、日常の外国語語学教育のほか、英語圏・中国語圏・韓国語圏に留学し、語学研修に加え留学先の言葉での実務教育も行う「国外トレーニー制度」などがあります。

「自己啓発支援」として、資格・免許取得のための支援、通信教育を利用した積極的な学習の支援、Webを利用したe-ラーニングの受講支援などがあります。e-ラーニングについては、全従業員が年間6テーマ以上受講しております。

▶ 健康維持とケア体制の強化



保土谷化学グループは、レスポンシブル・ケア(RC)基本理念、基本方針に基づき、健康経営を推進しております。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、全員受診を目標に取り組んでおり、2019年度の一次検診は受診率100%を達成しました。 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、2019年度も実施率100%を達成しました。また、ストレスに対する知識や対処法習得などを目的に、全従業員を対象に「メンタルヘルス研修」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。

▶ 新型コロナウイルス感染予防対策

保土谷化学グループ各社は、職場における感染防止対策の取り組みが、メーカーとしての供給責任を果たすだけでなく、 社会全体の感染拡大防止につながることを認識し、感染リスク低減のための対策を実施しております。同時に、当社 グループ役職員は、自らの健康を管理することが、社会全体の感染拡大防止につながることを認識し、感染リスク低減の ための対策を実施しております。

具体的には、在宅勤務、時差通勤を推奨し、各事業所長等の判断により業務に支障のない範囲で出勤抑制を図っております。また、国外への渡航は各国政府等の要請・制限に沿うことを基本とし、国内出張・社内会議等は Web会議等を活用し、感染防止だけではなく、効率的な業務運営にも資すべく実行しております。

その他、引き続き日常の手洗い・咳エチケットの励行、受付・居室への消毒液の設置、マスク着用の推奨、体調不良時の対応等の啓蒙活動、日常生活でも3密を避けることを念頭に置いた行動を心掛けることの周知等、従業員および家族・取引先等、関係者の安全確保に向けた対策を行っております。

当社グループは「新しい生活様式」への対応を推進するとともに、コロナ禍においても成長を継続できる組織運営を図るべく努力してまいります。

■ワークライフバランスに関する実績

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業(人)	男	0	0	0	0	4
	女	1	3	2	1	2
介護休業(人)		0	1	0	0	0
有給休暇取得率(%)		68	66	66	68	68
リフレッシュ休暇取得率(%)		_	_	_	95	94