

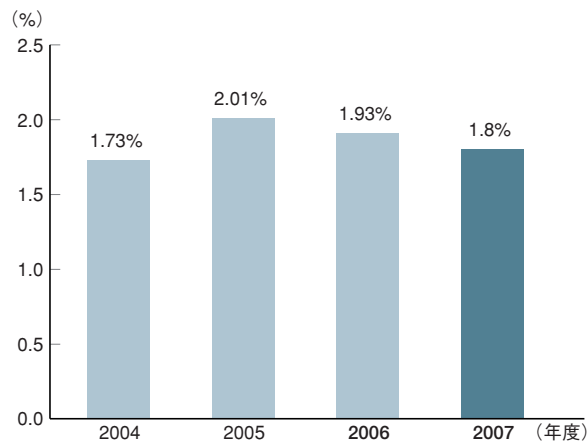
従業員との関係

従業員との関係においては、安全面・衛生面など労働環境の改善に努めるとともに、福祉制度面の充実を図っています。

■ 障がい者雇用

2008年3月31日現在の障がい者雇用率は1.80%と法定雇用率(1.80%)を達成しております。今後も引き続き積極的な採用を目指していきます。

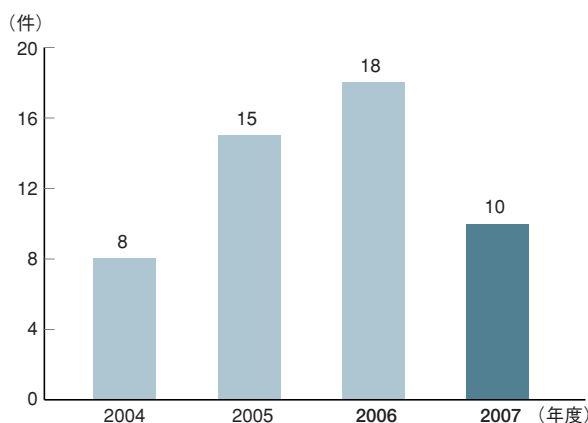
■ 障がい者雇用率の推移



■ 労災事故と労働安全衛生活動

当社では、特に工場、研究所において定期的に安全衛生委員会を開催し、安全衛生パトロールの結果による指摘事項を報告し改善提案を行い、周知徹底を図っています。パトロールの点検項目は、火災等の防災対策と消火救急設備の点検、機械類の安全な取り扱い方の点検、安全作業の充実度の点検、運搬作業の点検、整理・整頓・清掃の点検など1年間で全事業所の点検を行っています。

■ 労災事故の発生件数



■ 仕事と育児の両立支援について

当社では2003年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備を効率的に実施するための「行動計画」を策定し、大阪労働局雇用均等室に届けています。具体的な取り組みとしましては、法律で定められた事項以外に育児休業期間の延長(1年から最長約2年)、育児短時間制度(1日に1時間もしくは2時間の短縮勤務)の導入や看護休暇制度(子供の傷病時の看護のために利用できる無給の休暇)の導入、

積立休暇(時効で失効する年次有給休暇を積み立てておく有給の休暇)の子供の看護目的での使用を認めています。また、育児短時間制度については2007年4月に申請できる期間を「3才未満」から「小学校入学の始期に達する前まで」に改定し2008年7月には、次世代育成支援に取り組んでいる企業として大阪労働局長より認定を受けました。今後もより一層仕事と育児の両立がしやすい環境づくりを目指してまいります。

■ 女性の採用と処遇

採用活動については、性別に関係なく能力と適性を中心に人物本位の選考を行っています。

また、人材の活用についても性別等に関係なく能力と適性を中心に行っています。

■ 教育啓蒙活動

環境に対する取組みは社員一人一人の意識の高揚と行動が不可欠であるとの認識から教育研修をする場を設けています。

フジヤマ工場では、環境についての基本的な考え方や工場の環境方針に沿った行動についての従業員教育を徹底しています。年間環境教育計画に基づき、全社員及び請負業者を対象に「自覚教育」、決められた従業員及び請負業者を対象に「著しい環境側面に関わる教育」、「内部環境監査員教育」、特定の緊急事態に対応する緊急事態対応処置についての手順書を使った訓練などを行いました。記録として、従業員各位による教育受講報告書、また、著しい環境影響の原因となりうる作業に関わる従業員については能力認定者リストを作成し、能力保持状況を明確にしました。

城東工場では、各課で「年間環境教育実施計画書」を作成し、年間2回の環境教育を実施しています。教育内容は自覚教育として、工場における基本理念、環境方針の再認識、及び工場・課の目標を達成するための手段等について教育を行います。また、認定者教育として廃棄物管理者、公害防止担当者を中心に、環境に著しい影響を生ずる可能性がある作業従事者に対する教育も実施しています。更に、教育啓蒙活動の一環として、緊急事態を想定した手順書に基づく緊急事態対応処置の訓練なども実施しました。

教育実施時には「教育受講報告書」を作成し、受講者の自己評価と課長コメントを記載し、環境に対する意識の向上に努めました。

また、環境関連の社外講演会・セミナー・施設見学にも積極的に参加し、知識の習得や情報交換を行いました。



水無瀬研究所では、コンプライアンス強化月間時に各職場にて環境関連法律について、読み合わせを実施するなど、研修を継続的に実施しています。

■ 健康管理

定期健康診断の実施や人間ドックの受診により、全社員の健康管理を継続的にを行っています。

メンタルヘルスに関しては、社内対応はもとより外部のカウンセリングサービスを実施し、いつでもどのような相談でも行えるような体制を取っています。

■ 福利厚生

社員の健康と充実した生活を確保するために、福利厚生に力を注いでいます。各種保険制度を完備することはもちろんスポーツ活動や保養に必要な各種施設をはじめ、社宅・寮制度などの設備充実に努力しています。