

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。

当社は、事業活動のあらゆる側面において すべての人々の人権を尊重し行動します

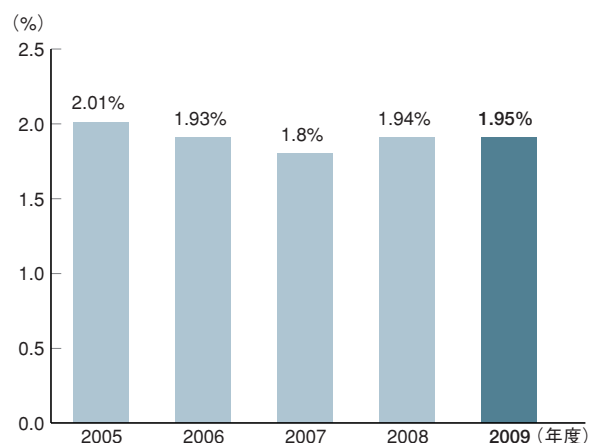
当社は、人権が尊重される社会を大切にし、社の内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条、思想、性的嗜好、学歴、障害、疾病等による差別をしてはならないと考えています。

また「企業は人なり」と考え、一人一人の能力の啓発と失敗をおそれない前向きな取り組みを積極的に支援し、個人の能力が最大限に発揮され、企業と社員が共生出来る社内環境作りを推進しています。

■ 障がい者雇用

2010年3月31日現在の障がい者雇用率は1.95%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。

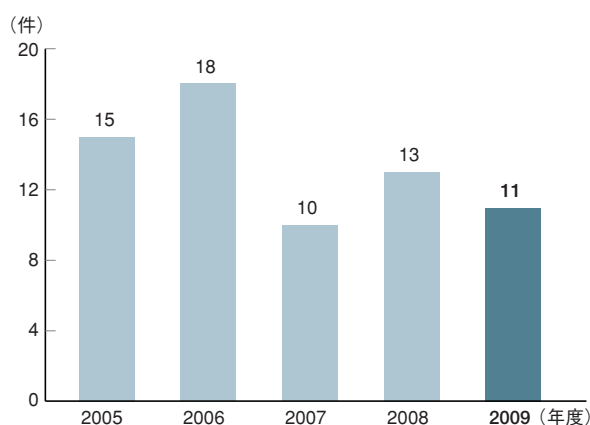
■ 障がい者雇用率の推移



■ 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て改善提案を行うなど、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





■ 次世代育成支援 推進プロジェクト

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に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）、育児短時間勤務制度（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、育児短時間勤務制度については2007年4月に対象となる子供の年齢を「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。さらに2010年4月には育児短時間勤務制度の対象となる子供の年齢を「小学校3年生3月末まで」に上げました。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。

■ 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同様に適材適所、能力と適性を中心に行っています。

■ セクシャル・ハラスメントの禁止

職場におけるセクシャル・ハラスメントは、快適な職場環境で働く権利を侵害するものであり、決して許されるものではありません。労働条件に影響を与えるような身体的・言語的な性的不快行為、又は他の従業員の職場環境を害するような身体的・言語的な性的不快行為を行うことがあってはなりません。

当社はセクシャル・ハラスメントを明確に禁止するとの方針を

周知徹底するとともに、従業員に対し、研修を実施しています。また、相談窓口（社内、社外顧問弁護士）を設置し、問題が発生した際の迅速で適切な対応をとる体制をしいています。

■ 教育啓蒙活動

環境に対する取り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っています。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ています。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ています。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ています。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っています。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

当社は小野薬品健康保険組合と連携を取りながら、全社員の健康管理に取り組んでいます。定期健康診断の実施はもとより35才以上の社員については、毎年、人間ドックを受診できるようにしています。

また、2009年度より特定健診結果により、特定保健指導も始めました。

加えて、拠点となる事業所において、月1回、産業医・相談医に健康に関する相談をできる体制をしいています。

メンタルヘルスケアに関しても、社内のスタッフによる対応はもとより、外部の機関と契約を結び、いつでも専門家によるカウンセリングを受けることができる体制をしいています。

当社におけるメンタルヘルスケアの取り組み

セルフケア

社内報やメール、健康保険組合からの冊子(心の元気サポートブック)を配布し、メンタルヘルス向上に対する啓蒙を行う。

ラインによるケア

外部講師(専門カウンセラー等)による管理職研修を実施

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業医・相談医による月1回の面談により個別相談を実施

外部機関によるケア

出張面談、電話による相談等でカウンセリングを実施

■ 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。