

人事制度

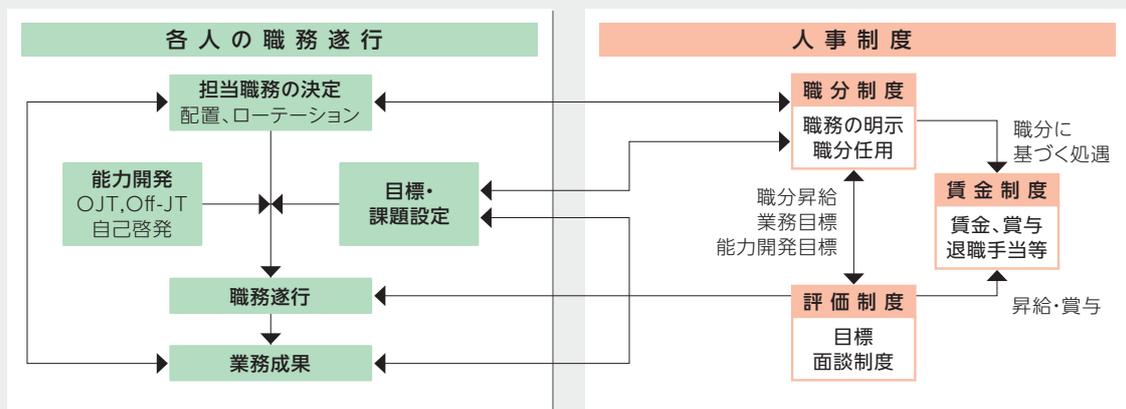
人事制度のポイント

- 1 従業員一人ひとりの業績成果や能力をより適正に反映させること。
- 2 部門目標の確実な展開を図るため、目標管理制度の一層充実を図ること。
- 3 より公平性、納得性のあるものであること。

当社は、『働きやすく、活力のある会社』の実現および『従業員一人ひとりの育成・成長を通じて当社グループの持続的成長を果たす』ことを目指し、左記の考え方をベースとした人事制度を導入しています。

こうした人事制度のもと、自らの役割を認識する中で、個々人が成果を上げていくことによって、部門の目標の達成や会社業績の向上につなげていくことはもちろん、自分自身の成長と働き甲斐・やりがいの実現につなげていきます。

人事制度の体系図



人材育成

当社では、OJT (On the Job Training)、OFF-JT および自己啓発の3本柱を基本として、「個の強化」を進めるべく、以下の人材育成プログラムを用意しています。

1. 階層別教育

部長研修、課長層のマネジメント研修、新任管理者研修、中堅社員研修、操業監督者のトレーナー研修、中核製造オペレーター研修、新人製造オペレーター研修、新入社員研修、若手社員英語研修等

2. テーマ別研修

- 1 専門知識・スキル研修、技術・技能伝承研修
- 2 コンプライアンス・内部統制研修
- 3 安全衛生・保安防災・ESG研修、品質管理 (保証) 研修
- 4 コミュニケーション能力研修、人権研修
- 5 人事・労務管理研修等

3. 自己啓発支援

- 「通信教育受講講座」の実施と修了者への費用の一部援助

- 公的資格取得の支援

- 「オンライン英会話」の実施と費用の全部又は一部援助等

4. グローバル人材の育成

当社では、国際的に競争力のある製品の開発とビジネスの国際化推進に加え、国内外を問わず、海外と関係するビジネス領域で多様な関係者と良好な関係を築き、当社のグローバルな事業展開の中心的な役割を果たして、成果を出すことができる人材の育成のため、「グローバル人材育成プログラム」を策定し、計画的・効果的な研修を展開しています。

〈グローバル事業要員の育成〉

[具体的な育成内容]

- 英会話、ビジネスライティング能力 (業務の必要性に応じて多言語含む)
- 業務基礎知識 (クリティカルシンキング・マーケティング・アカウンティング等)、コミュニケーション能力、異文化理解、マネジメント、およびリベラルアーツ等の習得を目標に、アクティブラーニング手法を用いた実践コミュニティを実施



働きやすい環境づくり

女性従業員の活躍

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、幅広い分野での活躍を期待しております。

2020年度からの5か年の目標として、「①課長相当職以上の女性社員の割合を3ポイント以上増加させる、②製造部門（間接補助業務を除く）に女性スタッフもしくは管理社員を1名以上配置」を掲げ、研修プログラムの企画、新規採用枠の拡大を行い、2021年度新規採用で製造部門スタッフ要員2名を採用。現在専門知識研修に励んでおります。

60歳定年後の再雇用制度

当社グループでは、定年退職者を対象に「再雇用制度」を設けており、希望する従業員を対象に、知識・技能や経験を活かし「業務効率化」や「後継者の育成」などに寄与していただいています。2020年度は、定年退職者の5名全員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。

育児・介護支援策

当社グループでは、従業員のワークライフバランスの推進、女性社員のより積極的な活用・継続就業への支援を図るために、出産、育児、介護に関わる各種制度を導入しています。

2020年度においては、出産した従業員1名が育児休業制度を活用。また、2020年度からの5か年の目標として「男性社員の育児休業取得率7%以上」を掲げており、2020年度においては、配偶者が出産した従業員13名のうち2名が育児休業制度を活用しております。

障がい者雇用促進

当社では、障がい者に対する雇用機会の創出を重要な課題ととらえ、公的機関等との連携を取りながら、障がい者の雇用促進を図り、2020年度の障がい者雇用率は2.56%となっております。

外国籍従業員の活躍

当社グループでは、グローバル経営の一層の推進を図るうえで必要な能力・資質を持った人材については、国籍を問わず幅広い分野での活躍を期待しております。2020年度、日本国内で勤務する外国出身者は6名、うち4名が管理社員。またグループ会社では、外国人技能実習制度により、工業包装の分野で2019年8月からベトナム人実習生を2名受け入れております。

人権尊重

当社グループでは、人権尊重を事業継続のための基盤の一つと位置づけ、「企業行動憲章」において、法令および社会倫理の遵守、田岡化学グループで働くすべての者の多様性・人格・個性を尊重し、差別やハラスメントのない働きやすい職場環境の確保を表明しております。

人権問題には、階層別研修や講演会を開催し、認識を深めるよう取り組んでいます。各種ハラスメント防止には、就業規則においてハラスメント禁止を明確にし、定期的に社内教育を実施、また相談窓口の設置等、各種措置を講じております。

健康管理

当社グループでは、従業員の健康保持・増進の意識啓発のため、定期健康診断検査項目の追加、生活習慣病健診対象年齢の引き下げ、自己負担健診項目費用補助金支給など、田岡化学診療所とともにさまざまな健康推進支援を積極的に行っており、2020年度の一次検診は受診率100%を達成しております。

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、診療所、産業医との面談指導により従業員の心身症状の改善に努めています。また、専門医による研修会を実施し、ラインケアの充実に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染予防対策

当社の理念である「安全をすべてに優先させる」の通り、社員の健康と安全を守ることを最優先に考え、当社が安定操業を続け、化学品メーカーとしての社会的責任を果たすため、感染防止対策を継続実施しております。具体的には、在宅勤務・時差通勤の推奨、出張・社内会議等はWEB会議を活用。その他、日々の体調不良時の対応等の啓蒙、マスクの着用・手洗い・咳エチケット、共用部分の消毒・換気の徹底、日常生活でも3密を避けた行動を心掛けることの周知等、社員および家族・取引先等、関係者の安全確保に向けた対策を行っています。

良好な労使関係の維持・発展

当社の労働組合とは、お互いの立場を尊重しながら、企業の更なる発展と従業員の成長、より働きやすい環境づくりに向けた、諸施策に、労使共同で取り組んでいます。具体的には、年2回の「労使経営協議会」や月例の「労使会議」あるいは個別テーマでの「労使間の委員会」等の場を活用しながら、労使の相互理解・共通認識の形成に努めています。