

# 従業員とともに① 職場環境の充実

## 人権の尊重と 多様な人材の登用・活用

日立化成グループは、企業としての持続的発展のためには、従業員一人ひとりの人権と人格を尊重し、個性と創造性を

最大限発揮できる企業風土の形成が不可欠であると考えています。

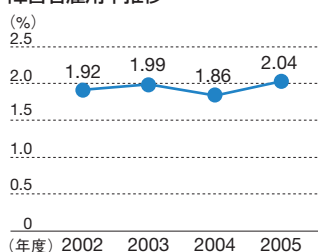
そのため、健全な雇用・労働環境を整備し、各国・地域の法令を遵守して従業員を処遇することはもちろん、従業員が

意欲的に仕事に取り組み、その能力を最大限活かせるよう、下記の諸制度の整備とその利用促進に努めています。

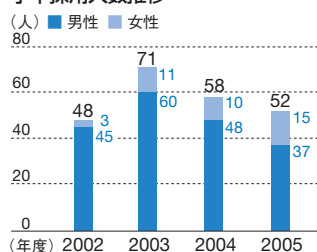
項目	主な制度・活動
差別のない人材の登用・活用	<b>障害者雇用の推進</b> ノーマライゼーションを推進し、障害者の雇用と職域の拡大を進めています。
	<b>公正で透明な採用選考プロセス</b> 面談・面接を重視し、年齢や性別、国籍などにより選考方法やスケジュールを分けることなく、同一選考プロセスで進めています。2005年度は新卒・中途合わせて学卒52名(男性37名、女性15名)を採用しました。
	<b>人権教育の実施</b> 従業員一人ひとりの人権を守るため、人権に関する研修を実施しています。2005年度は管理職や新入社員を対象に研修を実施しました。
従業員の意欲と能力を活かすために	<b>女性の活躍推進</b> 男女を問わず従業員が能力を十分に発揮できる会社を目指し、女性の総合職の採用拡大、管理職への積極的な登用を進めています。2005年度の女性管理職数は4名、管理職全体に占める女性管理職の割合は0.95%です。
	<b>キャリア・マネジメント・システム</b> 将来の職務やスキル獲得に向けた取り組み方などを従業員自らが考え、所属部門長と話し合いを持つ制度です。従業員一人ひとりが自分の将来を考える機会を得ることで、所属部門長とのコミュニケーションを図りながら、自らキャリアを考え、学び、自己実現を図ることを目的としています。
	<b>グループ人材公募制度</b> 戦略的な新規事業の立ち上げなどで、新たな人材が必要となる場合、イントラネットを通じてグループ内から広く人材を公募しています。
	<b>社内FA(フリー・エージェント)制度</b> 別の職場で自分の専門性を活かしたいといった意欲ある従業員の希望を実現する制度です。2005年度は4名が利用しました。
	<b>60歳以降の再雇用制度</b> 定年退職後に再雇用を希望する方の意欲と、長年にわたり蓄積された経験・知識を活かす制度です。2005年度は3名を再雇用しました。
	<b>発明者への表彰制度</b> 従業員による発明の事業への貢献度を評価し、表彰する制度として、社長特許賞、特許貢献賞などがあります。2005年度の社長特許賞は7件31名が受賞しました。
働きやすい職場環境	<b>仕事と育児・介護との両立支援制度</b> 休職、短時間勤務、在宅勤務、時間外・深夜労働の制限、家族看護休暇などの制度があり、男女ともに活用できます。各制度の内容は、イントラネットでわかりやすく紹介しています。
	<b>ハラスメントの防止</b> 「日立化成グループCSRガイドブック」を活用した啓発活動を行うほか、各事業所の苦情処理委員会や全社の相談・通報窓口を設け、迅速かつ適切に対応する体制を整えています。
	<b>福利厚生制度</b> 従業員それぞれのニーズに合わせて選択・利用できる「カフェテリアプラン」を導入していましたが、2006年度からは、福利目的での利用をさらに促すため、月々の手当を支給する制度に変更しました。
	<b>社員意識調査</b> 従業員のCSR意識や満足度を測定するため「社員意識調査」を2年に1度実施しています。次回は2006年度に実施する予定です。

## 日立化成の実績

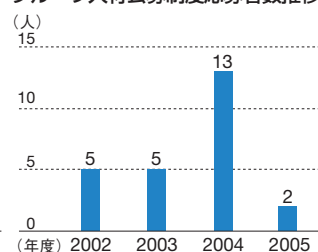
障害者雇用率推移



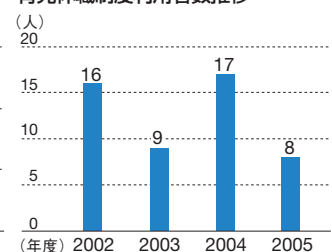
学卒採用人数推移



グループ人材公募制度応募者数推移



育児休職制度利用者数推移



## 従業員の能力向上と自己啓発の促進

日立化成では、従業員の能力やスキルの向上と自己啓発のために、さまざまな教育・研修を実施しています。全社の教育体系を「マネジメント・階層別教育」と「職能別教育」に分け、従業員の階層・職能によって受けるべき教育を明確にするとともに、従業員自ら選択できる教育も実施しています。

「マネジメント・階層別教育」では、新入社員向けや役職ごとなど、階層に応じて必要な知識を学ぶ研修を用意しています。マネジメント基礎教育や部下とのコミュニケーション方法を学ぶコーチング研修、企画能力を開発する研修のほか、

異文化コミュニケーションや英語力強化を目的とした国際化研修があり、2005年度は622名が参加しました。

一方、「職能別教育」は、品質保証、製造・生産技術、環境・安全、特許、財務、営業など、従業員それぞれの職務内容に合わせた研修です。製造・生産技術・品質保証・安全などのモノづくりに関するさまざまな技術や、化学物質・知的財産などに対する法知識、ISOの監査員教育などを実施しており、2005年度は410名が参加しました。

各研修では、知識の付与にとどまらず、ケーススタディー、ロールプレイング、実務課題演習などを豊富に取り入れることで、参加者の「気づき」を重視した

研修運営を行っています。

また、これまでも実施してきたインターネットでの環境教育（エコマインド教育）に加え、2005年度からコンプライアンスや情報セキュリティ、輸出管理などに関してもインターネットでの教育を開始しました。そのほか、外部教育機関の研修や、日立グループ各社に公開されている日立総合経営研修所・技術研修所・外国語研修所などの研修を広く活用し、必要な知識・スキルの修得を促進しています。さらに通信教育修了者への受講費補助など、従業員の自己啓発も支援しています。

## Voices

### 仕事と育児の両立を支援する制度整備に力を注いでいます。



人事総務室  
人事グループ  
堀内 真美

少子化社会を迎え、企業の社会的責任の一環として次世代育成への積極的な取り組みがますます求められています。当社は1990年代の初めから、男女雇用機会均等法や育児介護休業法などの法改正への対応はもちろんのこと、女性従業員がより働きやすい職場づくりを目指して、「仕事と育児との両立支援制度」の整備に力を注いできました。

近年では、2002年に「育児短時間勤務制度」の期間延長（原則として子が小学校に入学するまで）、半日年休行使の請求回数限度撤廃、2004年には配偶者出産休暇の設定、「育児休職制度」の期間延長などの制度を整備しました。「育児休職制度」は2004年度17名、2005年度8名が利用し、「育児短時間勤務制度」は2004年度4名、2005年度4名が利用しました。

さらに2005年には、これらの制度をさらに周知し、必要とする従業員の利便性向上を図るため、イントラネットに「仕事と育児・介護の両立支援ホームページ」を開設しました。妊娠・出産・育児のライフステージごとに各種の支援制度をわかりやすく紹介するとともに、利用にあたっての規程や注意事項なども参照できるように工夫しました。

人事グループの一員として、そして働

くママの一人として、今後は、出産休暇・育児休業中の従業員の職場復帰に向けた支援（定期的な社内情報やスキル向上のための講座などの提供）や悩みを分かち合えるような働くママ同士のネットワーク整備などを進めていきたいと考えています。また、共働き世帯が増えるなか、女性同様に育児を抱える男性従業員に対しても、育児休暇を取得しやすい、働きやすい会社づくりを進めていきます。



イントラネット「仕事と育児・介護の両立支援ホームページ」