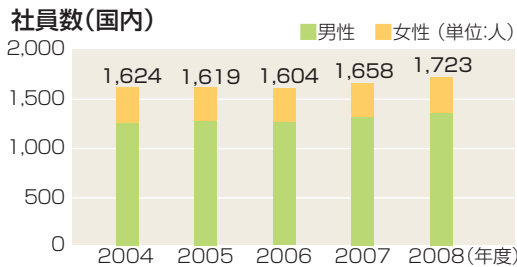


社員との関わり

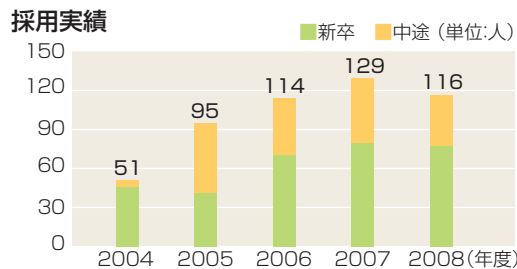
理想科学は、社員一人ひとりを会社の大切な財産と考え、人材の育成と職場環境の整備に努めています。

人材の雇用

2008年度の当社の国内における社員構成比は、男性79%、女性21%でした。雇用機会均等法などの労働関連法規を遵守し、健全な雇用に努めています。



※正社員、パート社員、嘱託社員、契約社員の全ての社員数。
営業子会社、海外への出向者を含みます。
3/31日付けの退職者は含めていません。



※パート採用ならびに再雇用嘱託の人数は含みません。

再雇用制度

当社は、健康で人事考課が一定以上の基準を満たす定年退職者が、定年後も勤務を希望した場合、会社の提供する職務と処遇に合意することを条件に再雇用を行っています。2008年度末時点での再雇用者は9名となっています。

シニア雇用制度

当社は、55歳以上65歳未満で特殊な技能あるいは経験を有する社外の人材を採用するために、2007年4月から「シニア契約従業員就業規則」を定め運用しています。

人事制度およびその他の諸制度

当社は、1998年に現行の職能資格制度を導入して以来、目標管理制度と能力評価により、社員の自発的成長を図るとともに、かつ、一人ひとりが

いきいきと働くことができる環境づくりに努めています。

人事評価については、四半期ごとに行う上司との面談や考課者研修、考課評定会議を通して、公正・透明な評価に努めています。

また、社員の家族が介護や看護が必要となった場合に取得できる各種休暇制度を整備しています。

育児休業制度

当社は1992年に「育児休業制度」を設け、女性・男性社員ともに活用できる環境を整備しています。また、3歳未満の子をもつ社員については、「短時間勤務制度」を利用することができるように配慮しています。2008年度の育児休業制度の利用者は28名で、延べ2,816日取得しています。また、短時間勤務制度を利用している社員は22名です。

育児就労支援

当社は、2009年2月からメールリストによる育児就労支援活動をスタートしました。

産休・育休期間中の社員は、「会社」や「組織」から離れることから、孤独な気持ちになりがちです。また、育児をしながらの勤務は、仕事と家庭との両立や職場との関わり方など、新たな悩みも生まれます。そこで、出産や育児経験を持つ社員同士の交流の場を設定し、メンタル面でのサポートを行っています。社員同士が、メールリストを利用して悩み相談や意見交換、情報交換などを行うことで、育休中や職場復帰後の不安な気持ちを解消し、仕事との両立に前向きに取り組んでいただくことをめざしています。参加者からは「育児をしながら働くことは思った以上に大変なものです。そんな中、同じ経験をする社員同士のコミュニケーションはとても励みになります」というコメントも寄せられています。

社内表彰制度

当社は、開発型企業として、社員の意欲向上と創意工夫を促すために、2001年6月から「特別報奨制度」を設けています。この制度は、前期1年



間を評価対象期間とし、会社の業績に著しい貢献があった社員に対し、その功績を表彰するもので、規程として定めています。

2008年度も延べ42件、132名の社員が、製造現場における改善活動の成果、新技術や新発想に基づく製品開発、ノウハウを活かした営業活動の成果などが認められ、表彰されました。

教育制度

当社では、日々の業務を通じスキルアップを行うOJT(On the Job Training)を基盤に、資格に応じた階層別研修や部門別の専門教育や研修、年代別のキャリアプラン・ライフプラン研修を実施しています。また、自己啓発を目的とした通信教育プログラムや、Webサイトを活用した効果的かつ効率的な学習の支援を行っています。

また、2006年度から、自ら成長することを望む意欲的な社員を支援し、能力開発や専門能力の向上を図ることを目的とした「資格・検定取得祝金制度」を新設しました。この制度は、会社が指定する資格・検定を取得した場合に、資格・検定により3千円～12万円の祝金が支給されるものです。2008年度は、延べ140件の祝金が支給されました。

社員意識調査

当社は、社員の会社に対する満足度向上や職場でのコミュニケーション向上を目的に、「社員意識調査」を3年ごとに実施しています。

2008年度は第3回目の調査を実施し、9割近くの社員から回答を得ることができました。過去2回の調査と比較して、会社への満足度は概ね向上しており、なかでも「この会社で今後も働きたい」という回答が90%を占める結果を得ました。

今後も社員の意見に耳を傾け、より良い職場環境の整備・諸制度の改善に努めていきます。

社員の健康増進

健康診断の実施およびメンタルヘルス

当社は、社員に対して一般健康診断、生活習慣

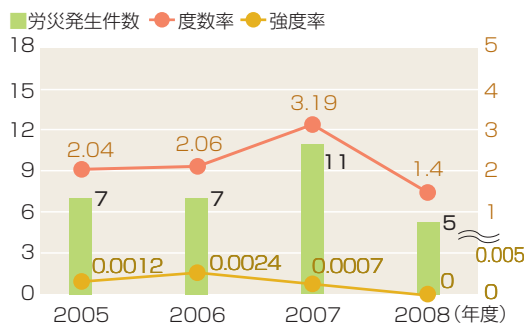
病健診、人間ドックを実施するなど、健康管理のサポートを行っています。

また、身体のみならず心の健康も重視し、心の健康調査の実施や相談窓口を設置しています。2008年度は、心身ともに元気で働くための「心の健康診断」として、「ケースで学ぶメンタルヘルス」^{解説1}をE-ラーニング形式で実施しました。役職者はマネジメント編を、一般社員や派遣社員はセルフケア編をそれぞれ学び、延べ561名が受講しました。

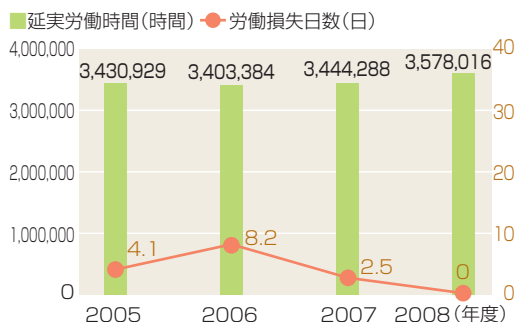
労働安全衛生

当社では、社内イントラネットに「安全衛生」のページを設け、社員の安全意識の啓発・教育に努めています。各生産事業所では、「安全衛生委員会」を設け、職場環境整備、不安全箇所の発見と是正、「ヒヤリハットの活動」^{解説2}などを行い、事故・災害防止に努めています。2008年度の国内の労働災害発生件数は、5件(度数率:1.40 強度率0.00)^{解説3}で、2007年度より6件減少しました。また、2008年度、国内の労働災害による労働損失日数は0日となり、一昨年から昨年にかけて労災の軽度化もさらに進みました。

労働災害発生件数および度数率・強度率



延実労働時間



解説1 メンタルヘルス

こころ(精神)の健康促進を図ったり、こころの病気(精神障害)の予防や治療を図ったりする活動のこと。

解説2 ヒヤリハットの活動

「ヒヤリとしたこと」「ハットしたこと」をもとに不安全な行動や危険な場所・作業などを修正して、社員の安全を確保する活動。

解説3

●度数率

100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表します。全国の調査産業計の度数率は1.75、製造業の度数率は1.12となっています。(厚生労働省:平成20年労働災害動向調査結果より)

●強度率

1000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します。全国の調査産業計の強度率は0.10、製造業の強度率は0.10となっています。(厚生労働省:平成20年労働災害動向調査結果より)