

## 社員との関わり

### 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。

事業活動を支えているのは、多くの社員です。

社員がいきいきと働け、より大きな力として成長することが、企業の成長につながるという考えのもと、職場環境の整備を行っています。社員の個々の多様な能力を向上させ発揮する機会を提供するとともに、一人ひとりがあらゆる場で創造し、チャレンジし、成長していける風土づくりを大切にしています。

#### 2009年度の主な取り組み

- 社員の成長をサポートする各種制度を整備
- ワークライフバランス支援
- 安全で働きやすい職場環境の整備

#### 社員の成長をサポートする各種制度を整備

##### 階層、年代、意欲に応じた各種研修を整備し、社員の能力向上を支援

理想科学は、日々の業務を通じたスキルアップ(On the Job Training)を基盤に、階層別研修、部門別の専門教育、年代別のキャリアプラン・ライフプラン研修などを実施しています。

また、自らの能力・スキルアップに意欲的な社員を支援する各種の自己啓発プログラムを整備しています。2006年度に新設した「資格取得・検定受験支援(祝金制度)」は、会社が指定する資格・検定を取得した場合に、祝金が支給されるもので、2009年度は、延べ189件の祝金が支給されました。

#### 教育体系図

	階層		
	初級	中堅	管理
階層別必修研修	入社3年育成プログラム 1年目 2年目 3年目 新入社員集合研修 フォロアップ研修 スキルアップ研修 キャリアアップ研修 職場OJT	昇格時研修 基礎ビジネススキル研修 CF研修 基礎マネジメント研修	
階層別指名研修		OJTミーティング	新任管理職研修
キャリア支援プログラム		ライフプラン研修50 50~55歳対象 公募型 キャリア&ライフプラン研修40 40~45歳対象 公募型 キャリアプラン研修30 30~35歳対象 公募型	
部門別テクニカル教育	リソー教育センターが実施する研修 ●営業研修 ●技術研修 ●SRC研修	各本部・部門が実施する専門能力向上教育・研修	
全社一斉必修学習	●リスクコンプライアンス ●QMS(品質マネジメント)	●内部統制(I-sox法) ●EMS(環境マネジメント)	
自己啓発プログラム	●通信教育プログラム ●各種書籍ビデオレンタル	●資格取得・検定受験支援(祝金制度) ●外部スクールセミナー斡旋	

#### 社員の創意工夫と意欲の向上を促すために提案・社内表彰制度を設置

当社は、2001年6月から「特別報奨制度」を設けて、会社の業績に著しい貢献があった社員を表彰しています。

2009年度は、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、ノウハウを生かした営業活動の成果など、延べ59件、162名の社員が表彰されました。

#### ワークライフバランス支援

##### 仕事と生活の両立を支援する福利厚生・各種休暇制度を整備

結婚、出産・育児、介護などの事情で、勤務時間や勤務内容の変更が必要になった場合でも、ワークライフバランスすなわち仕事と生活の両立を支援するフレックス時間勤務、育児休業制度、介護・看護休暇制度、福利厚生制度などの各種制度を設けています。

また、ノー残業デーの導入や残業削減ポスターの掲示、放送による案内などを通じて、残業時間の削減を進め社員が仕事と生活のバランスを取れるよう支援しています。

#### TOPICS 確定拠出年金制度を導入

2012年3月の適格退職年金制度の廃止を前に、税制面での優遇措置やポータビリティなど、社員にとってのメリットを勘案し、2009年4月に確定拠出年金制度の運用を開始しました。老後の資産形成、生活資金の準備などに対する社員の意識向上の効果も期待しています。

導入にあたり、全国の支店、工場を回り制度説明会を実施するとともに、社員からの相談を受け付ける事務局を設置しています。

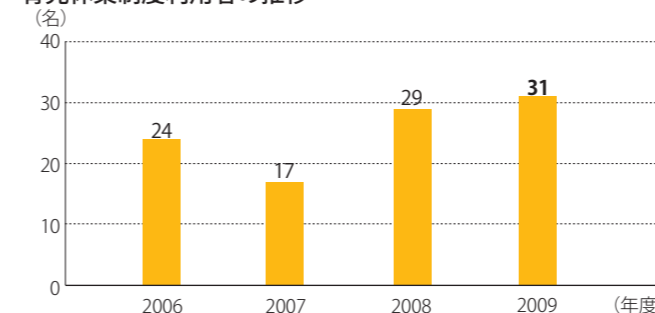
#### 育児と仕事の両立を支援

当社では、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歳未満の子を持つ社員は、「勤務の時間や開始時刻を変更できる制度」を利用することができ、育児と仕事の両立を支援しています。

2009年度の育児休業制度の利用者は、31名(うち男性1名)で延べ3,080日取得しています。また短時間勤務制度は、26名の社員が利用しました。

2010年3月には、育児休業者を対象とした復職支援セミナーを開催し、社内育児休業経験者との対話によるアドバイスが行われました。

#### 育児休業制度利用者の推移



#### 育児就労支援担当者から 育児休業制度利用者の不安や悩みの解消をめざして

2009年2月から、メーリングリストによる育児就労支援活動をスタートしました。2010年3月末時点で、女性社員27名、男性社員2名の合計29名がメーリングリストに登録し、この制度を利用しています。

産休・育児休業期間中の社員は、「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することで、メンタル面のサポートを行っています。社員同士が、メーリング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、育児休業中や職場復帰後の不安な気持ちを解消し、育児と仕事の両立に前向きになってもらうことをめざしています。

また、2010年3月に開催した育児休業制度利用者復職支援セミナーには、復職前の社員とこの制度を利用した育休先輩社員の7名が参加しました。復職後の生活の様子や、保育園から呼び出しを受けた場合など先輩社員の経験談を聞いた参加者からは「今後、仕事と育児の両立に生かせる」というコメントがありました。

#### VOICE



人事部人事企画課  
大月 明子

#### 解説1 ヒヤリハットの活動

「ヒヤリとしたこと」「ハッとしたこと」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。

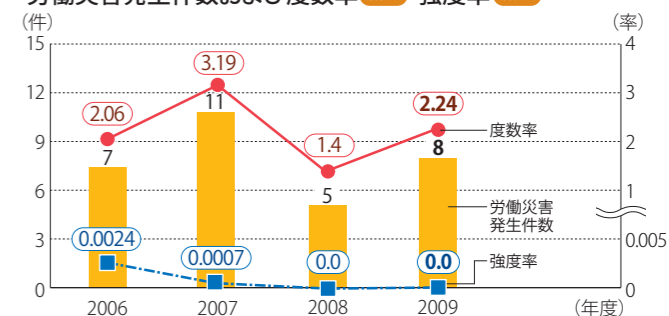
#### 安全で働きやすい職場環境の整備

##### 安全衛生の確保

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」<sup>解説1</sup>などを行い、事故・災害防止に努めています。また、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・教育を行っています。

2009年度の国内の労働災害発生件数は、8件(度数率:2.24、強度率0.0)で、2008年度比で3件増加しましたが、労働損失日数は2008年に続き0日でした。

#### 労働災害発生件数および度数率<sup>解説2</sup>・強度率<sup>解説3</sup>



#### 社員の健康管理をサポート

当社は、健康診断の実施やメンタルヘルスへの配慮などを通じて社員の健康面に配慮しています。

一般健康診断、生活習慣病検診、人間ドックを実施し、社員の健康状態を確認するとともに、必要に応じて生活習慣や健康増進に関する指導を行っています。

また、身体の健康だけではなく心の健康を保つため、心の健康調査の実施や相談窓口を設置しています。

このほか、社員同士の親睦を深め、リフレッシュを図ることを目的としたスポーツ大会などを開催しています。

#### 社員意識調査アンケートを実施

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全体的な会社への満足度は向上していますが、個別意見では、上司のマネジメントや人事評価に対しての不満もありました。

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。

#### 解説2 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、災害発生の頻度を表します。

#### 解説3 強度率

1,000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。