

従業員とのかかわり

従業員は「財産」という考えのもと、「個性を伸ばす」という経営理念を実践するため、人財育成や働きやすい職場づくりに力を入れています。

人財の活用

「働きがいのある会社」、「働きやすい職場」を目指しています

●高齢者への対応

定年退職者の経験・能力を活かすため、60歳以降も健康で働く意欲があり、かつ労働条件で会社と合意できた場合は、継続して働くことができる継続雇用制度を設けています。2009年4月からは、継続雇用の期間を65歳までに延長しました。

また、定年退職を迎える社員を対象に、退職後の生活設計を支援するための情報提供を行うセミナーを実施しています。

●退職金・企業年金制度の充実

入社から定年退職まではもちろんのこと、定年退職後も当社の一員であるという考え方のもとに、退職金・企業年金制度の改革を行いました。新しい制度は、貢献に応じて評価を決定する貢献主義人事制度と連動した制度とし、また、個人のライフスタイルに合わせて多様な選択が可能となるものとし、定年退職後の個人生活を従来にもまして支援していきます。

●障がい者への対応

障がい者の方の採用については新卒採用、中途採用を含めて実施しています。今後も、職場環境を整備して、職場・職域の拡大を進め、雇用を推進していきます。

■荒川化学単独人員構成

	人 数		
	2008年3月末	2009年3月末	2010年3月末
従業員数	662	679	700
内訳:男性	619	623	644
女性	43	56	56

■雇用実績

	人 数		
	2007年	2008年	2009年
高齢者継続雇用	19	27	27
障がい者雇用	8	10	10

●育児・介護休業法改正への対応

2003年7月に公布された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と家庭の両立を支援するための行動計画を策定し、育児・介護休業法改正の趣旨に沿い、社員就業規則を改正しました。女性社員の採用についても、2007年からは積極的に取り組んでいます。

Voice



製紙薬品事業部
研究開発部 濱村 宏美

2009年8月から1年間、育児休暇を取得中です。休暇を取ることで他の方への負担が増えるのではないかと、休暇取得後、すぐに復帰できるのかといった不安もありましたが、快く受け入れていただきました。現在は、子育て支援の活動など、これまでできなかった地域活動や、自己啓発として会社の通信教育を受講しています。今後も、独自の制度などさらなる充実を願っています。

●貢献主義人事制度の充実

「働きがい」をもって仕事に取り組むことでより高い成果を上げるため、2005年度よりマネジメントクラス(管理職)全員を対象として、貢献主義(成果主義)人事制度を導入しました。報酬に関しては年俸制として職務給(給与)と成果給(賞与)で構成し、成果給は業績に連動する制度としています。また、成果主義の問題点を克服するため、数値目標だけでなく、社員の育成や成長を評価の項目に盛り込んだ制度としています。メンバークラス(非管理職)についても、「働きがいのある会社」「喜んで働ける会社」を目指し、育成を重視したメンバークラス貢献主義人事制度を2008年度より導入しました。

●社内公募制度

2004年度より「社内公募制度」をスタートしました。

この制度は、会社が必要とするポストや職務の要件をあらかじめ社内に公開し、応募した社員の中から適切な人財を選抜する仕組みで、会社と社員双方の意思を尊重した人財育成を促進するために実施しています。現在、「中国研修生」「研究員の海外留学」の2つの制度に各1名が選抜され、研修中です。

●インターンシップ制度

荒川化学は、大学、高校の学生に荒川化学での働き方を体験していただくためにインターンシップ制度を実施しています。現実の仕事を通して、将来のキャリアプラン形成に役立てています。