

## 労働

### 働きがいの向上に向けた環境づくり

当社では、取り巻く環境が目まぐるしく変化する中、これまでに経験していないことへのチャレンジを促すため、職場の一人ひとりが率直にアイデアや意見を出せるよう心理的安全性の高い、活気ある職場づくりを推進しています。その一環として、職場でのハラスメント撲滅をめざし、社長以下全従業員が「ハラスメントゼロ宣言」を行い、経営トップと労働組合幹部が参画する「働きがい向上ワークショップ」では、労使一体となって、働きがいの阻害要因の把握と解消に取り組んでいます。職場環境の改善に取り組み、全員活躍に向けて、多様な個の尊重とチャレンジ機会の提供・支援を継続的に取り組んでいきます。

### 働き方改革

当社の働き方改革の目的は、従業員一人ひとりが自己成長や働きがいを実感しながらいきいきと仕事をする中で、会社も成長することです。環境の変化にスピード感をもって対応し、従業員一人ひとりの“こうしたい”を実現するために会社として職場環境を整えています。制度としては、在宅勤務制度や社外チャレンジ(副業)制度を導入しました。

### [年休カットゼロ達成状況]

年	対象人数 (名)	達成人数 (名)	達成率 (%)	平均 取得日数 (日)	月別平均 取得日数 (日)
2020	4,898	4,744	96.9	18.7	1.56
2021	4,935	4,668	94.6	19.8	1.65
2022	4,884	4,659	95.4	20.0	1.64

※2020年は繰越日数の10/12カ月を目標値として算出

### [残業540H超過者数]

年度	人数	年度	人数
2017年度	5	2020年度	0
2018年度	7	2021年度	0
2019年度	0	2022年度	23

また、心身のリフレッシュを目的とした年休取得促進については、カットゼロ(付与された年休を計画的に取得し、消滅する日数をゼロにすること)だけでなく、休活(私生活を健康的で豊かにするための活動)を推奨しています。

### ワークライフバランス

従業員一人ひとりがライフステージに応じて自分の働き方を選択できる環境を整備し、仕事と家庭を両立しながら意欲をもって働けるよう支援しています。「仕事と育児の両立」に関しては、育児休職制度など休む支援だけでなく、短時間勤務制度、在宅勤務制度や祝日保育を実施し、育児期の従業員が働きやすい環境を整備しています。また、産休前面談や復職前セミナーを開催し、復職後の働き方を考え、上司と共有する場を設け、安心して職場へ復帰できる支援をしています。「仕事と介護の両立」に関しては、介護休職、短時間勤務制度や在宅勤務制度を設け、仕事と介護の両立ができる環境を整えています。その他、介護セミナーや従業員同士の情報交換会を開催したり、40歳以上の従業員を対象に「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を配布しています。

### [育児短時間勤務制度利用者数] (名)

年度	総数	男性	女性
2018	201	1	200
2019	199	1	198
2020	196	2	194
2021	190	3	187
2022	194	6	188

### [介護休職制度利用者数(前年継続利用者含む)] (名)

年度	総数	男性	女性
2018	5	0	5
2019	6	2	4
2020	4	1	3
2021	6	3	3
2022	9	4	5

### 男性の育児休職取得促進

子どもが生まれた直後の時期に柔軟に育児休職が取得できるよう、育児チャレンジ(産後パパ育休)制度を創設しました。子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分けて取得できます。

育児チャレンジ(産後パパ育休)中でも1日最大2時間まで在宅勤務でメールチェックと引継ぎフォローの就労を可能としています。(条件あり)

### [育児休職率]

年度	女性育児 休職取得(名)	男性育児 休職取得(名)	取得率(%)
2018	142	5	51.6
2019	134	17	56.3
2020	145	26	69.5
2021	138	45	76.6
2022	35	111	84.9

## 人権

### 人権に対する基本的な考え方

私たちは、「社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業」を理念とし、全ての事業活動において、人権尊重の重要性を認識しています。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持するとともに、グループ人権方針に基づき、人権尊重の取り組みを推進していきます。

### 人権への取り組み

- グループの役員・従業員に「考動宣言」「社員行動指針」や社内報を通じた啓発活動を実施しています。特に国内においてはハラスメント撲滅の教育や体制づくりに注力しています。
- 安全や健康、ハラスメント、差別をはじめとした人権侵害に対し、窓口を設け真摯に対応しています。

### 人権デューデリジェンス

- グループおよび仕入先さまを含めた、サプライチェーン全体で人権に取り組む重要を認識し、子会社・仕入先さまへの調査、協議、サポートなど通じて、人権への悪影響の特定・予防・軽減課題に対して取り組んでいます。
- 特に国内会社については、ハラスメントの撲滅に取り組んでいます。

### 男性育児休職取得者の声

**人事部 主任 大類 秋一**

育児チャレンジ中に就労する事で引継業務の進捗が確認でき安心して休めました。

また時短勤務中は上の子の幼稚園送迎を行い妻に助かったと喜んでもらえました。

産後、体調が変化しやすい時期の妻と過ごすことで産後に子育てをする妻の心労と家事の大変さを理解できました。

- 育児短時間勤務→出産前2カ月間・出産後1カ月間
- 育児チャレンジ(産後パパ育休)→20日
- 育児チャレンジ中の就労→週2日(1日2時間)
- 育児休職→23日



### 人権方針

東海理化グループは「社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業」を理念とし、全ての事業活動において、人権尊重の重要性を認識しています。

1. 人権尊重の理念を全従業員に浸透させ、人権尊重の取り組みを推進する。また、人権尊重の取り組みを推進するための教育や体制づくりに注力する。
2. 国連ビジネスと人権に関する指導原則を支持するとともに、グループ人権方針に基づき、人権尊重の取り組みを推進する。
3. 安全や健康、ハラスメント、差別をはじめとした人権侵害に対し、窓口を設け真摯に対応する。
4. 特に国内会社については、ハラスメントの撲滅に取り組む。

2022年11月1日  
株式会社東海理化  
代表取締役社長  
三ツツ 裕典

東海理化グループ人権方針



社内報での紹介