

人権の尊重

基本的な考え方

当社グループは、業務の遂行に際して、人権の尊重を遵守するとともに、実効性のある仕組みづくりに向けた取り組みを強化しています。今後は、「世界人権宣言」をはじめとする国際基準を踏まえて、人権に関する基本方針を定めていく考えです。

内部通報規程：内部相談件数

当社グループでは、内部通報に関する規程を制定し、社内相談窓口と社外相談窓口を設置しています。これにより、組織的または個人的な不正行為に関して、従業員などからの相談を受け付けるとともに、不適切行為の早期発見と自浄作用の向上、社会的信頼の確保に努めています。



直近の取り組み

- 毎年2月 大阪有機化学工業グループの全従業員を対象としたコンプライアンス教育
- 2018年度 職場のハラスメント防止に関する取り組みについての説明(社長、管理本部長)
大阪有機化学工業グループ全従業員へ周知
21世紀職業財団によるハラスメント社外相談窓口を設置
- 2021年度 社外講師を招いてのパワハラ防止研修(全管理職対象)

パワーハラスメント研修(2月度管理職研修)

2020年6月、改正労働施策総合推進法(通称、パワハラ防止法)が施行されました。これにともない、当社グループにおいては、職場におけるハラスメントを防止する観点から各種の取り組みを行っています。毎年2月には、当社グループの全従業員を対象としたコンプライアンス教育を実施しています。

管理職教育を追加することによるパワハラ防止の徹底

2021年2月、全管理職を対象としたパワハラ防止研修を行いました。新型コロナウイルス感染予防対策のため、在宅勤務を行っている従業員に対しては、Web配信による研修も併せて実施しました。

研修の講師には、当社の顧問弁護士である共栄法律事務所の濱先生をお迎えして、以下の2つのテーマで研修を行いました。

①パワーハラスメントに対する法的規制

2020年6月施行の改正労働施策総合推進法によるパワハラ防止対策の義務化、法律で定められた講ずべき措置と、それを怠った場合の罰則および民事責任での賠償請求の説明がされました。また、注意・指導が相手方の人格否定や人格への攻撃におよぶかなど、判断の難しいパワハラと指導・注意との境界線については、判例をもとに一審、二審で判断が分かれた裁判事例を詳しく解説していただきました。

これらの判例から読み解けるパワハラを予防する指導法、組織のあり方の説明があり、部下を指導する立場にある管理職の方々にはたいへん参考になる研修でした。

②組織論からみたパワーハラスメント

研修の最後に、濱先生からパワハラを生みやすい組織体質として、古くから続く企業の慣習が個人の組織への依存度を高め、パワハラを生みやすい環境を作っているとの助言をいただきました。この点を踏まえて、在宅やテレワーク、仕事や権限・責任の範囲、キャリア・処遇の明確化、貢献度や成果の見える化によって得られる組織から個人への分化とパワハラ組織体質からの脱却の方法を助けていただきました。

ハラスメント防止／育児休業面談

妊娠・出産、育児休業・介護休業などに対する事業主の不利益取り扱い、法律で禁止されていますが、平成29年に「上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメント」をマタニティハラスメント(マタハラ)として禁止され、セクハラと同様に、雇用主に対して防止措置を講じることが義務付けられました。当社グループでは、育児休業の開始および復帰の前後には、本人と上司、総務の三者による面談を実施し、休業取得者の復帰時の不安解消と上司の理解の

促進に取り組んでいます。これにより、職場における妊娠期間中の体調や復帰後の働き方に対する理解の促進、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の排除に努めております。

面談時期	種類	内容
妊娠報告後	三者面談①	育児休業に関する手続き、制度の説明
休業2か月前	三者面談②	体調、仕事負荷確認。育児休業中のスケジュール確認
出産6か月後	総務部と二者面談	育児休業中サポート。近況報告
復帰2か月前	三者面談③※延長時は半年ごとに延長時間面談	復帰に向けてサポート。近況報告
復帰2か月後	三者面談④	体調、仕事負荷確認。復帰後のサポート