

人権の尊重

基本的な考え方

当社グループは、2020年に経営理念、経営ビジョンに基づいて「行動指針」を策定し、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。また、サプライチェーンにおいても、行動指針に則り「購買方針」を制定して、社会が求める企業の責任や価値の創造に応えるため、お取引先様とともに持続的な発展を目指します。

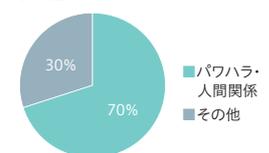
内部通報規程：内部相談件数

当社グループは、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。しかしながら、2021年度の内部相談の件数の内訳では、7割がパワハラや人間関係に起因する内容でした。右に示すパワハラ防止を目的とした研修の中では、パワハラと指導の違いを示し、指導上の注意を喚起しているものの、未だに上司と部下、あるいは周りの人との間で生じる思いや意識のギャップから、相談に至るケースが見受けられます。今後の取り組みにおいては、思いを伝え合えるコミュニケーション能力の向上や、相手を尊重した「適切な指導」力の向上が課題となります。

内部通報件数・相談件数



内部通報・相談の分類 (2021年度)



直近の取り組み

- 2021年1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
- 2021年1月
社外講師を招いてのパワハラ防止研修(全管理職対象)
- 2021年12月
社長から全社員に対し、ハラスメント防止に関するメッセージを発信
- 2022年2月
社内相談窓口を1事業所増設

社長のメッセージ(創立記念式典)

昨年、社内教育現場において教育者が受講者に対して行き過ぎた行為、不適切な行為を行ったことが確認され、審査委員会にてパワーハラスメントと判断されました。会社として重く受け止め、ハラスメントの防止、撲滅を最優先課題と位置づけて、全従業員に向けて2021年12月の創立記念式典にて社長からハラスメントに関するメッセージがありました。「パワハラのない、より良い会社を作る」

パワハラの6類型

- ①身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

自分自身がそのような行為を行っていないか、今一度思い返してみてください。

仕事をしていると段々自分の長所・短所がわかってきませんか？パワハラが発生しやすい職場も厚生労働省の調査によると

- ①上司と部下のコミュニケーションが少ない
 - ②残業が多い、休日がとりにくい
- それではどうすればよいか？
- ①業務上必要性があるか
 - ②言動が適切かどうか



パワハラや指導の仕方でも悩んだときは一番重要なのはすぐに相談することです。それも他部署の上司や人です。

是非、相談してください。何よりも貴重な人材を失いたくありませんし、より良い職場を作っていきたいと思っています。

ダイバーシティ&インクルージョン

障がい者差別解消・LGBTQ+への理解

当社では「一人ひとりの個性を大切に」という経営理念のもと、その個人を尊重し認め、生かしていくことを推進するため、障がい者・LGBTQ+への理解と対応を進めています。2020年に開所した大阪事業所の研究棟や厚生棟には、ユニバーサルデザイン視点を取り入れ、設計されました。出入口にはスロープを設置し、食堂やトイレ、更衣室などへの通路もフラットな床にしております。



大阪事業所 CREO 内ユニバーサルトイレ



大阪事業所 CREO 入口