

人的資本経営と5S活動

人的資本経営

人的資本経営は、人材の育成、能力開発、労働条件の改善など、組織内の人的資源を最大限に活用するための経営手法であり、人々の能力を引き出し、モチベーションを高め、生産性や効率性を向上させることを目指します。

当社は、人的資本経営の基本戦略として以下の3つを掲げています。

- 労働環境、働き方の最適化による、従業員の働きがいやエンゲージメントの向上
- 雇用の多様化に向けた仕組みづくり、DE&Iの推進
- 環境や戦略に合わせた教育、人材育成

具体的には、IT、DXの推進により、品質向上、トラブル防止、安全性の向上や生産性の向上に取り組むとともに、労働環境や働き方の最適化による従業員の働きがい、エンゲージメントの向上、雇用の多様化に向けた仕組みづくり、環境や戦略に合わせた教育、人材育成などの人的資本経営を実行してまいります。

5S活動

当社が31年間活動している5S活動は、整理、整頓、清掃、清潔、躰、の5つの活動を通じて、職場や作業場の環境を整え、効率的で快適な作業環境を作り出す活動です。この活動により、安全職場の構築や作業の手間を軽減し、品質向上や生産性向上に繋げることができます。

わたしたちは従業員一人ひとりの個性を大切に、経営層、管理層、リーダー層・一般層の様々な視点から出てきた課題を共有し、お互いの良さを活かし、補い合い、チームで最大限の力を発揮し、さまざまな問題解決を実現するため、5Sを基にした当社独自の生産保全活動＝OYPM(OsakaYuki Productive Maintenance)活動を1993年12月より開始いたしました。仕事＝OYPM活動

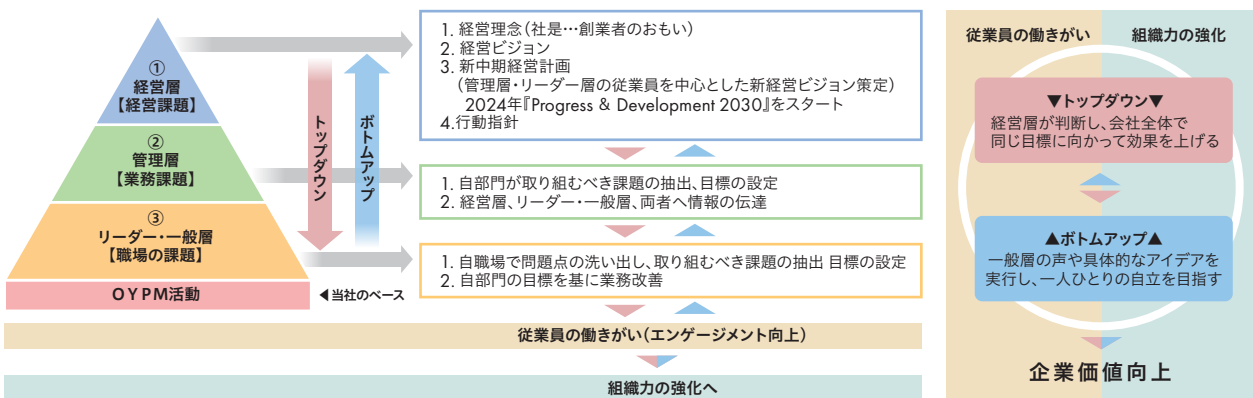
であり、全従業員が取り組む全員参加の生産保全活動です。(5S活動、以下、OYPM活動)教育訓練・設備保全・品質管理を3つの核とし、OYPM活動による創意工夫の積み重ねから安全管理や品質管理までトータルな活動を継続しています。OYPM活動により、従業員一人ひとりの能力向上と安全、品質に対する意識が向上します。自らチャレンジしたいと考えたことに取り組める環境が整い、知らず知らずのうちに積極的にチャレンジする人財へと成長し、一人ひとりが創造的な活動に取り組むことで現場力・品質が向上します。OYPM活動は当社の活動の基盤となっており、組織全体の成長に寄与しています。

人的資本経営とOYPM活動の紐づけ

このように見ると、人的資本経営と当社のOYPM活動は、共通する目的を持っており、相互に補完し合うことで好循環が生まれます。したがって、人的資本経営とOYPM活動は相互に関連し、組織の生産性や効率性を高めるためには、当社にとって重要な活動となります。OYPM活動を継続的に行うことで、組織内の能

力が最大限に発揮され、従業員の仕事の満足度や生産性、品質の向上に繋がりますし、従業員の自己意識や自己管理能力を向上させることも期待できることから個人の成長や組織の発展に繋がると考えます。

マネジメント図



当社は、2024年11月期を初年度とする7ヶ年計画の新中期経営計画「Progress & Development 2030」を策定しました。ありたい姿としては「社是・経営理念」「経営ビジョン」でこれまでと変わらない姿を目指し、より成長した「ありたい姿」を実現する施策として「Progress & Development 2030」が位置しております。これらを実現するため、今までのトップダウンによるマネジメントやOY

PM活動によるボトムアップ型の組織を展開し、一人ひとりがチャレンジしたいと考えたことに取り組める組織を構築しています。人的資本経営の目標も「Progress & Development 2030」の計画に盛り込み、OYPM活動に落とし込むことで、全社的な活動に繋がります。

人材確保と育成

人材育成の充実

■ 人材育成方針の策定

当社は以前から企業理念や経営ビジョンの実現のために、従業員一人ひとりが「どう行動していけばよいのか」について『行動指針』に示し、従業員に周知して来ました。これは当社が目指す方向に対して、全ての従業員が個人レベルで正しい行動を取るための羅針盤として重要な役割を担ってきました。

一方、国内の労働市場に於いては人口減少局面を迎えており、生産年齢人口や新規学卒者の減少などによる労働力供給の制約が見込まれています。また転職等の労働移動の円滑化が労働需給(成長分野への移動)に於いて重要視され、今後さらに促進されていくことが予想されます。従いまして、当社に於いての人材確保が増々難しい状況になることが懸念されます。

このような外部環境の変化に対し、当社が企業理念や経営ビ

ジョンを実現していく上で、期待する人材像を明確にし、育成を含めた人材確保のための人的投資は、非常に重要であると考えています。

今回、新たに『人材育成方針』を策定するにあたり、当社が創業以来大切にしてきた社是や経営理念を基にして、当社が従業員に期待する人材像を明確にしました。そして『人材育成方針』の中で、現在の重要な課題として採用と育成を強化していくことを明言しました。さらに、従業員自身によるキャリア形成を促すことで、個人の仕事に対するモチベーションの向上を図り、そのことが組織を活性化するという好循環を生じる環境づくりに取り組むこととしました。

人材育成方針

当社は創業以来、社是に謳っている通り会社と従業員は運命共同体であり、従業員は会社にとって貴重な経営資本と捉えています。この考えのもと、期待する人材の確保と環境づくりのために、様々な経験と知識、能力を有した人材の「採用」と「育成」の強化を図ると共に、「多様性への理解と促進」に取り組みます。更に個人が「自律的なキャリア形成」を通して仕事との関わり方について主体的に考え行動することを支援し、従業員による社会的価値の創造を促していきます。

大阪有機の知名度アップ

■ 採用活動

2023年度(2024年3月末卒)の採用活動では、2020年からの新型コロナウイルス感染症流行に伴い控えていた対面での選考を再開し、学生の皆様には工場や研究所を見学していただきながら、より当社について理解を深めてもらいました。当社の採用選考は研究部門・生産部門ごとに選考のスケジュール・コースを分け、部門採用を行っております。採用選考における当社の考え方は数十年変わることなく、「一緒に働く“仲間”を探す」という気持ちで取り組んでおります。そのため、工場や研究所見学の際は将来一緒に頑張っていくだろう若手従業員が積極的に学生の皆様と話をしています。

■ インターンシップの実施

化学工場の仕事について詳しく知っていただくために、定期的にインターンシップを実施しています。2023年度はオンラインおよび工場・研究所の見学を実施いたしました。短い期間にもかかわらず、多くの学生にご参加いただきました。

[大学学内企業説明会・石川県主催合同企業説明会・学会へのブース出展]

2022年は大学14校・石川県主催企業説明会3回・各学会8回出展を行い、多くの学生の方にお越しいただきました。その際にお話させていただいた学生の皆様にはインターンシップへご案内し、母集団形成に繋がっています。



[日本化学会主催研究所見学会の実施]

当社の研究所見学会は「普段社名を耳にすることのない会社の仕事内容を感じてほしい。～見えないけれど、あなたのそばに。～」をテーマに開催し、25名の方にご参加いただきました。会社説明・製品紹介を行い、若手研究員との座談会にて仕事内容・研究所の雰囲気をも具体的にお話しました。その後、2020年に新設されたクレオ・リサーチセンター(CREO)を見学し、化学メーカーとして新しいモノづくりを行う現場を肌で感じてもらい、理解を深めてもらいました。参加した学生からのアンケートでは、非常に満足度が高く、若手研究員との話が有意義で楽しかったとコメントが寄せられました。当社の研究職の特徴である「個人のやりたいことを発信でき、実現することができる」環境は学生の皆様から好評で、入社した際のイメージを作ることができたことと好感を持っていただきました。

賃金と報酬

当社では適宜給与体系の見直しを実施しております。「職階」「等級」別に男女で同一の体系を適用しています。近年では手当に関しても、個人の家庭事情に関わらず一律にて支給する考えに統一しております。今年度は家族手当(配偶者手当: ¥14,000/月 入籍した場合に支給)に焦点を当て、見直しを実施いたしました。家庭環境が細分化されている昨今では「配偶者の有無」「結婚をするしない」に限らず、全従業員に対し支給することとし、基本給に組み込むこととしました。

初任給の変化

卒業学歴	2022年度	2023年度	差額
高校	170,500円	184,500円	+14,000円
高等専門学校(本科)	182,000円	196,000円	+14,000円
高等専門学校(専攻科)・大学卒	216,500円	230,500円	+14,000円
大学院(修士)	231,000円	245,000円	+14,000円
大学院(博士)	250,000円	264,000円	+14,000円

障がい者雇用

当社の障がい者雇用では、法定雇用率の達成はもちろんのこと、障害の有無にかかわらず個々の特性や強みを活かすことにより職場の活性化を目指して活動を行っています。そのために従業員一人ひとりが障がい者雇用に関して理解を深めていくことが重要であると考えています。今回はメイン工場である金沢工場にて「障害」は個

人の個性である」という考えを広めるための教育を実施いたしました。教育の実施に際しては、ハローワークの障がい者雇用の担当の方に指導・アドバイスをいただき、より従業員に理解してもらえるように考えました。

Voice 「障がいのある人とともに働くために」研修を実施して (金沢総務課 宮本さん)

障がいのある方の雇用に関する国の動きとしては、既にご存じの方も多いかと思いますが障害者雇用促進法に基づき、障がいのある方の雇用率(障害者雇用率)は、現在は2.3%で据え置き、今年4月から2.5%、2年後の2026年4月からは2.7%と段階的に引き上げることが既に厚生労働省より発表されています。

当社も障害者雇用促進を進めていますが、まだまだ障がいのある方への社内理解が不足している課題が存在しています。

その課題がある出来事をきっかけに、障がいのある方を受け入れていただいた職場の意識が変わり、また障がいのある方自身も職場で働くという意識も少しずつ変化し、双方がいい方向に変化しはじめたと客観的にも感じられるようになってきました。

職場の状況が良い方向に変化したある出来事とは表題にある研修です。

この研修は2023年11月22日に、ウェルビー金沢センターの協力を得て、金沢工場管理職、一般従業員など合計31名の方に参加いただき実施しました。

この研修を受講する前は、誰もが障がいを持つ方と、どう接してともに仕事をしていけばよいかよくわからないということからくる不安の方が大きかったと思います。

【研修のポイント】

- ①障害者雇用を進める上で大きな問題となっているのが次の2点。
 1. 知識やノウハウなどの情報不足からくる不安
 2. その結果として生じる「社内理解」への障壁
- ②障害者雇用のデメリットをメリットに変える3つのポイント。
 1. 会社の方針を明確にし、社内理解を深める
 2. 現場と協力して、サポート体制を作る
 3. 本人の障害特性や能力、配慮事項を把握し現場と共有する

あとは誰もが持つ心のクセ(特にべき思考)を自分自身が知る、人と自分の「当たり前」の違いを知る、「視覚化の視点」を持って、伝えること。

研修後のアンケートでは、満足、大満足という人が殆どでした。理解度では理解できた概ね理解できたが殆ど、研修で「障がいのある方とともに働く」ことについて考え方やとらえ方が変わった部分があるかについては、これも「かなりある」、「ある」との回答が大部分を占める結果となりました。

現在では、障がいのある方を受け入れていただいた職場では、「障がいも一つの個性」ととらえ、職場全体で障がいのある方が働きやすいように改善や工夫、コミュニケーションにも工夫していることがよくわかりますし、障がいのある人ご本人も、出来る限り努力して仕事を行っていることが定期的な面談でも伝わってきます。

まだまだ仕事を進める上で職場環境面で課題は残っていますが、受け入れていただいた職場が良い方向に向いていることで、今回の事例を今後障がいのある方を受け入れていくための良い事例になるように、私自身も「障害者生活相談員」としての役割を果たしていこうと思います。

最後に、今回の研修のポイントを記載しておきます。また実際に研修に使用した資料は「新教育訓練DB」で「障がい」で検索いただくと資料が出てきます。

