

人材の多様性・安全で働きやすい職場づくり

ダイバーシティに向けた取り組み

当社では女性活躍推進法の一般行動計画に基づき、女性管理職(相当)の登用を目指し、育成強化を行っています。
女性活躍推進法の一般事業主行動計画として、以下の目標を策定しています。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目 標

女性管理職(相当)の登用を目指し育成強化を行うため、下記の割合を向上させる。

「従業員に占める女性比率」に対する
「管理職に占める女性比率」の割合：90～110%

今後も次世代のリーダーを育成するために「キャリア研修」などを強化していく予定です。

Voice 女性管理職 (大阪研究管理課 上原さん)

入社時は研究に所属し約15年合成や分析を行っていました。その後、総務課、業務課、検査課を経験し、現在は研究管理課で知財・製品の法的管理に関する業務や研究員のサポート業務を行っております。研究管理課では、今までに所属した部署の業務に携わることも多く、各部署で培った経験を活かすことが出来ていると考えております。

研究員の頃は、実験が楽しくこのまま続けていたと思っていましたが、他部署を経験したことで、社内のさまざまな部署が携わって製品がお客様に届けられていることを知りました。また、各部署が業務に専念出来るように総務課が影からサポートしていることも知り、研究員のときは研究内の動きしか見えていなかったことを実感しました。このようにさまざまな部署で見えるものや関わるものの違いを体験し、

見識を広めることが出来たのは良い経験だったと思っています。また、当たり前の環境が誰かの働きによって作られているものだということに深く感じ、感謝するとともに自分もその当たり前の環境を維持する働きが出来ようになりたいと思いました。

現在所属している研究管理課は、研究員とさまざまな部署を繋ぐことが出来る部署でもありますので、研究員が研究に専念出来る環境作りをサポートするとともに、他部署の業務の流れを発信することで、視野を広げる手伝いが出来ればと考えております。



Voice 女性管理職 (金沢研究管理課 水口さん)

現在の仕事内容

金沢研究管理課は、化学物質管理業務やSDS・ラベル作成から、技術本部のバックオフィス業務を主に担当しています。私は課員の納期調整や当社の総務補助、研究試作品の管理など幅広い業務を行っています。



入社後のキャリア

研究管理課と研究三課で研究試作品に関する管理業務一筋で走ってきました。

課長職にチャレンジしようと思ったきっかけ
自分を試してみたい思いが年齢的に強まったのと、働く母として今後に続く後

輩女性のためにロールモデルになり会社に恩返しをしたいとの思いが芽生えていました。

また、この思いを受けとめてくれる上司が背中を押してくれました。

今後の課題・思うこと

女性管理職というフレーズがなくなり、ただの管理職として働いて評価される時代がくるといっています。(私の時代は無理ですが)働く母にとっては、家庭と仕事を両立できる環境が大切です。そのためには職場環境の整備が求められます。その理解や意図が、社内全体に広まるような教育や活動を行い、一歩進んだ大阪有機となっていくお手伝いをいつかさせてもらえるように今後もこつこつ努力していきます。

Voice 女性管理職 (製販計画グループ 中村さん)

現在の仕事内容

SCM部が発足して一年が経ちました。発足する前までは受注業務が化成品、機能化学品、電子材料のセグメントで分かれていましたが、発足後は一括で管理をすることになりそのとりまとめを行うのが管理職の仕事です。また、受注業務だけではなく製造依頼、在庫管理もあり、お客様や営業の方々、工場の方々と社内社外問わずやり取りが多い仕事です。まだまだこれからですが、仕事の幅を広げられたらと思っています。

入社後のキャリア

2005年に中途採用で営業二課(現機能化学品課)に営業事務として入社しました。

営業二課では前職での経験を活かすことができました。しかし、次の販売管理課では与信管理の体制づくりに携わり、与信管理の知識がない中どういった制度をつくっていけば良いのか分からず、上司の指導や講習会へ行くなど試行錯誤を重ね仕組みづくりに取り組みました。その後、化成品で主に三菱ケミカルの高級エステルを担当を経てSCM部の管理職として現在に至っております。

課長職にチャレンジしようと思ったきっかけ

SCM部発足の際に打診を受けました。今まで携わっている業務とはい

え、私に務まるのか不安でいっぱいでしたが、新部署の立ち上げというなかなかない機会に打診していただいたこと、一生懸命やってダメだったらしょうがない!という気持ちでチャレンジすることにしました。

今後の課題・思うこと

管理職になって二年目ですが、まだまだ未熟で周りの方々に助けてもらいながら日々頑張っております。大阪有機は男女問わずに平等に仕事ができる会社だと私は思います。

女性管理職になって一緒に働ける方、お待ちしております!笑

【ワークライフバランスの推進】

当社では性別・年齢関係なく働きやすい環境の整備を行っております。

現在までにダイバーシティの推進を積極的に行っている会社に認定されるマークを大阪府・大阪市・石川県にて認定いただき、取得してまいりました。このたび山形県にて新規に認定いただき、取得することができました。これからも従業員の皆様が働きやすい環境を整備してまいります。



大阪市女性活躍リーディングカンパニー

(2020年11月1日認証・2023年11月1日更新)

イクメン推進企業

大阪市に事業所がある企業のうち、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援」「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」について積極的に推進する企業等を、大阪市が一定の基準に則り認証する制度です。



大阪府 「男女いきいき・元気宣言」



やまがたスマイル企業 認定 (2023年12月1日認定)

ゴールドスマイル企業

誰もがいきいきと働き、幸せに暮らし続けられる山形県に向けて、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性活躍」の推進に取り組んでいる企業等を県が認定する制度です。

働きやすい職場づくりが進むことで、企業、働く人、その家族、地域の人、みんなの笑顔が増えるよう、「やまがたスマイル企業」と名付けられました。



いしかわ男女共同参画 推進宣言企業 「女性活躍加速化クラス」



健康経営の推進

2024年度健康経営度調査

経済産業省が設計し日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、今年度「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。

健康経営の取り組みは、従業員の健康リテラシーの向上、コミュニケーションの活性化等、成長を支える組織作りに必要な「生産性を高める働き方改革と環境整備」に寄与しています。



今年度の活動のポイント

介護と仕事の両立

当社では平均年齢が徐々に上昇していることもあり、今後親の介護に関して懸念する従業員が増加しているのではないかと思います。介護に関するアンケートを実施しました。現在介護が必要な親族はいませんが、近い将来介護を担う可能性が高いと思っている者が、全従業員中3割いることが分かりました。

初めての介護はどのように進めたらよいのか知識がないとの声があり、「介護と仕事の両立」の教育を実施いたしました。

年間4回実施し、現在両親と弟の介護を担っている従業員が講師となり、「介護が必要になったら、まず何からはじめたら良いのか」というテーマで行いました。参加した従業員からは「現時点で介護の心配があるわけではないが、今後そのような立場になったときに参考にできそう」「聞いておいてよかった」と高評価でした。

スポーツイベント開催及びサポート

運動機会のサポートとして、ボーリング大会を開催したり、外部のウォーキング大会への参加を呼び掛けたり、各種マラソン大会参加費用の補助等を実施しました。

健康経営に関する課題

「情報開示・他社への普及」及び「労働時間・休職」の項目が業種平均を下回っていますので、次年度以降で業種平均を上回るような活動を心掛けます。

評価推移

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合評価	50.3 (↑10.0)	53.5 (↑3.2)	53.2 (↓0.3)
健康優良法人認定	認定	認定	認定

前年度より0.3ポイント減少しました。

Voice 介護教育実施に関して (総務部 勝水さん)

いくつかの介護と仕事の両立セミナーを受講したり、関連する本を読んだりしましたが、どのような教育が良いのか一向に考えが纏まりませんでした。外部講師への依頼も考えましたが、自由参加型で初回開催どうなるか分からないし費用も嵩むしと思い、自身の経験を話すこととしました。現在進行中の両親と弟の介護経験を交えた話は、教育とは程遠いものとなりましたが、経験からの本音トークが聞

いてもらった方に少しでも伝われば有難いと思っています。実施後数人の方からの相談に乗ることで、後日これまでより一歩前進されたようにも聞いていますので、実施して良かったと思っています。また、話を聞いてもらったことで、自分自身安心感を得るとともに介護を考える良い機会となったことが、何よりも一番良かったのではないかと思います。