

### 人財・人権

「企業は人なり」との考え方から、一人ひとりの能力の啓発と失敗をおそれない前向きな取り組みを積極的に支援し、個人の能力が最大限に発揮され、企業と社員が共生できる社内環境づくりと安全衛生への取り組みを推進しています。また、人権が尊重される社会を大切にし、社の内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条、思想、学歴、障がい、疾病などによる差別のない企業を目指しています。



### 人財の育成

#### ■求める人財像

目まぐるしい環境変化の中で、当社は次のような人財を求めています。

- ・ 変革の意識を持ち、最後まで諦めない、挑戦意欲を持った人
- ・ チームの中で能力を発揮し、連携を取りながら仕事ができる人
- ・ 自分の仕事に対して強い使命感と誇りを持った人
- ・ 何事にも前向きで、自ら学び、成長できる人
- ・ 高い倫理観と良識を持って行動できる人

そして、このような人財の育成の一助となるよう、当社では、教育研修制度の充実と働きやすい職場づくりに努めています。

#### ■成長の機会の提供

当社では、さまざまな研修を通じて、成長の機会を提供しています。入社1年目の全部門合同研修、部門別導入研修に加え、若年層には年次別研修を導入し、節目ごとに集合研修を行っています。また、国内外を問わずどのような環境下でも活躍できるグローバル人財育成のための研修プログラムや海外現地法人への出向なども実施しています。管理職については、役割や職務階層ごとに、立場に応じて求められる能力や組織の成長に必要なマネジメント力の向上を目的とした研修を中心に実施し、内容を充実させています。

さらに、自己啓発推進のため、自己学習に対する補助制度を導入し、成長の機会を提供しています。

## 多様性(ダイバーシティ)向上のための取り組み

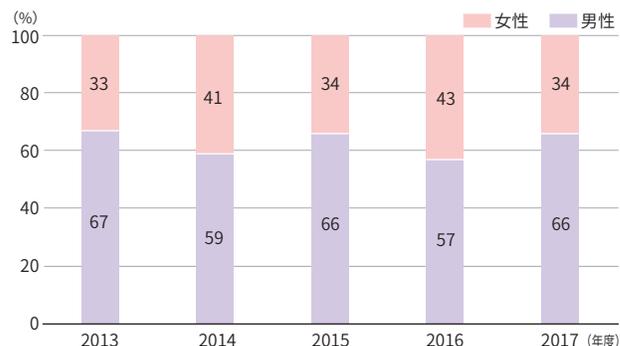
当社は、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上させるためには、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性を高め、その個性を認めることが重要であると考え、さまざまな取り組みを推進しています。

なかでも、女性が生き生きと活躍できる体制づくりに注力しており、女性の積極的な採用や、ライフイベントに伴う離職の防止策を進めた結果、2011年以降、すべての部門で女性社員数が増加しています。さらに、職務等級別研修や年次別研修等において、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性、包含・社会的一体性)向上を目的とした内容を組み入れるなど、女性がより活躍できる環境を整備しています。

また、2015年からは、西日本の企業を中心に約50社が自主的に活動・運営している「ダイバーシティ西日本勉強会」に参画し、企業の枠を超えて、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報共有に努めています。

現在、2015年度に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づいて策定した当社の行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間)に則り、女性雇用者数の増加および女性のキャリア形成を助成する体制の構築を継続して進めています。

新卒採用者の男女比率



当社の制度活用推進キャラクター  
メディアラビさん

育児と仕事を両立する社内制度の紹介冊子に登場。  
ダイバーシティ向上の取り組みを推進しています。

### 「女性活躍推進法」に基づく行動計画の概要(目標/取り組み)

目標	取り組み内容
当社の2017年度採用より、 新卒総合職に占める女性の採用率を 40%とすることを目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人財育成を目的とした制度改定と研修の強化</li> <li>・リクルーター制度の導入</li> <li>・就職希望者への積極的な情報提供</li> <li>・若手社員がキャリアプランを描きやすい環境づくり</li> </ul>
直近5年間に入社した新卒総合職の社員について、 女性の定着率を男性の定着率と比較して 90%以上とすることを目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフイベントを経ても継続就労できる会社へ 仕事と育児・介護を両立できる環境づくり</li> <li>・女性がより活躍できる組織風土づくり キャリア支援策の推進</li> <li>・両立支援 産休に入る女性社員や育児のサポート体制の拡充</li> <li>・早期復職支援 外部の育児支援サービスの導入</li> </ul>

## 多様性(ダイバーシティ)向上のための取り組み

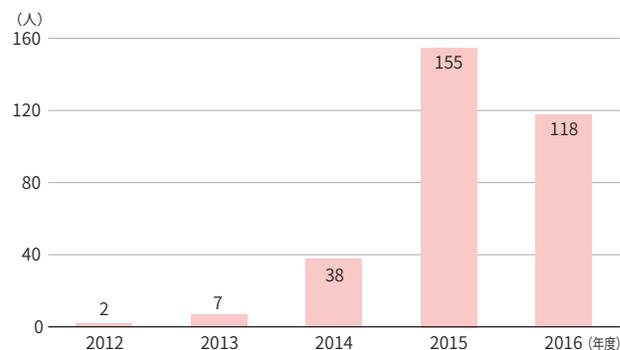
当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めており、2017年3月31日現在の雇用率は2.30%となっています。これは、2013年に定められた法定雇用率(2.0%)を上回っています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で活躍しています。

さらに、当社が必要とする技術や知識を持つ人財を即戦力として導入するキャリア採用にも力を入れています。特に、事業環境を鑑みて積極的に取り組みはじめた2014年度以降は、MRや開発職、安全性情報管理部署をはじめとしてキャリア採用人数は大幅に増加しており、2016年度には、約120名が新たに入社しました。経験や専門性を生かしながら、多くのキャリア採用社員がそれぞれの役割を果たすべく、取り組んでいます。

障がい者雇用率



キャリア採用人数実績



## 人権の尊重

私たちは、事業活動のあらゆる側面においてすべての人々の人権を尊重し、行動します。

こうした考え方のもと、「社の内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条、思想、学歴、障がい、疾病などによる差別をしてはならない」とし、人事制度の構築や運営を進めています。また、あらゆるハラスメントを禁止するとともに、コンプライアンス研修を実施しています。

さらに、当社は、世界人権宣言、ILO国際労働基準、安全と人権に関する自主的原則などの人権に関する国際規範を支持しています。



## 働きやすい職場づくりの推進

当社は、人財育成を重要な経営課題のひとつと捉え、社員が安心して働くことができる職場づくりを推進しています。当社に集う多様な人財の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限に発揮するために、多様な働き方ができる支援制度や職場環境の整備を進め、ワークライフバランスの向上に継続的に取り組んでいます。

### 働き方の見直しの推進

働きやすい職場づくりを推進するために、当社では、根底となる労働時間の短縮が必須であると考え、働き方の見直しに注力しています。

全社的な取り組みとするため各部署で推進委員を任命し、意識改革をはじめ、時間外労働の削減や有給休暇取得促進への働きかけを進めています。同時に、ITを活用したシステム改善、フレックスタイム制度や在宅勤務制度などの導入を進めた結果、2016年4月～2017年3月の時間外労働が前年同期と比較して2.6%減少、有給休暇取得率が2.1%向上するなど、効果が現れています。

### 子育て支援の取り組み

当社は、社会全体で子育て家庭を支援し、子どもを生み育てやすい環境づくりを進めることは企業が取り組むべき課題の一つであると考え、2005年以降、国が定めた「次世代育成支援対策推進法」に基づき行動計画を定めて、着実に実施しています。2008年、2012年、2014年には基準適合一般企業として認定を受け、次世代認定マーク(くるみん)を取得しています。

また、2015年には、これまでの取り組みが評価され、平成27年度厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」において、均等推進企業部門の「大阪労働局長優良賞」、ファミリー・フレンドリー企業部門の「大阪労働局長奨励賞」を受賞しました。

第5期行動計画期間の2017年4月以降は、「育児参加奨励休暇」といった支援制度の導入や、育児休業取得など子育てへの参加を希望する男性社員への周辺の理解促進のための働きかけとして子育てが男女共有のライフイベントであることの発信を強めるなど、男性が積極的に育児に参加できる環境を構築していきます。

■行動計画については、当社のコーポレートサイトで詳しく紹介しています。

→<http://www.ono.co.jp/jpnw/csr/employee.html>

### 働きやすさ向上のためのさまざまな制度

当社では、働きやすい職場づくりを目的に、多様な雇用制度や支援制度を設けています。

さまざまなライフイベントを迎えても仕事が続けられるように設けられた雇用制度やワークライフバランスを実現するための制度、社員ががんに罹患した場合の支援制度をはじめとして、休暇制度や補助金制度も充実させています。実際のニーズに則した制度になるよう、社員の要望を聞きながら、継続的に制度の整備を進めています。

また、福利厚生制度についてまとめたハンドブックを作成し、配付することにより、その内容や活用方法の周知徹底を図っています。

■雇用制度や支援制度については、当社のコーポレートサイトで詳しく紹介しています。

→<http://www.ono.co.jp/jpnw/csr/employee.html>

### 安全衛生

安全衛生については、安全衛生委員会・衛生委員会を定期的に行い、職場環境の改善と社員の健康増進を継続的に図っています。生産事業所や研究所においては、安全衛生パトロールでの指摘事項を委員会に報告して改善提案を行うなど、周知徹底および適切な対応を図っています。パトロールの点検項目は、火災などへの防火対策と防災設備の点検、機械類の安全な取り扱いの点検、安全作業の充実度の点検、運搬作業の点検、整理・整頓・清掃の点検などで、毎年全事業所の点検を行っています。

また、労働災害未然防止および災害発生後の職場復帰に向けては、労使協働で積極的に取り組んでいます。

### 労働災害発生件数推移

