

## 職場の活力をさらに増すために、 「人のチカラ」を引き出す環境を整えています。

ヤスハラケミカル成長の原動力は「人」です。  
従業員一人ひとりが安心していきいきと働ける環境をつくることで、  
その先に顧客満足・社会の発展・心豊かな暮らしがあると考えています。  
社会に貢献できる喜びと誇りに満ちあふれた企業を目指して、  
働きやすく働きがいのある会社にするための  
取り組みをご紹介します。



### 教育・研修制度

ヤスハラケミカルでは、「学ぶ」「考える」風土を全社に浸透させるため、2009年より新教育体系プログラムを導入しています。2014年11月には、次世代のリーダーとなる主任クラスの従業員を対象として「職場リーダー活性化研修」を実施しました。本研修は、講師の先生との綿密な事前打合せのもと、参加者

が、組織内での自分が置かれている立場を理解し、職場の問題を主体的に考えられる思考を身につけられるような内容としました。

今後も従業員のチカラをさらに引き出すために、教育制度の充実を図っていく予定です。



### 体験に基づいたテーマ設定により、 実地に即した活性化手法を学びました。

一般的なリーダー研修では、リーダーとしての心得や理論を学ぶことが多いと思いますが、今回参加した「職場リーダー活性化研修」では場面に応じてリーダーシップをどのように発揮していくかを考えることに主眼を置いた研修でした。その内容も教科書的なものではなく、講師の体験に基づいた実例が多く示され、その対処法を考えることで、日常でのチームの活性化を図るヒントをたくさん得ました。自分の考えをしっかりとチーム内に伝えるだけでなく、連携する部署とのコミュニケーション強化の重要性も再認識でき、とても有意義な研修となりました。



新居浜工場検査課 小林 秀司



## 従業員の心と身体のケア

ヤスハラケミカルは、従業員の心身の健康増進と働きやすい職場づくりの一環として、メンタルヘルスケア体制の構築に取り組んでおり、2013年から、外部専門業者を利用した従業員支援プログラムを導入しています。

2014年8月には、全従業員を対象として、ストレスチェックを実施しました。チェックシートは会社を通さず、直接専門業者へ送られるなど、プライバシー保護には十分な配慮が

なされています。ストレスチェックは来年度以降も継続的に実施する予定です。

同時に、2015年1月からは専門家による健康面談を受けられる体制を構築しています。この健康面談においても、従業員の個人情報は会社側に一切知らされることはなく、従業員は安心して健康面談を受けることができます。



ヘルスケアプログラムを活用して、  
従業員の健康と職場の活力を創造していきます。

ヘルスケアは個人情報を含めとてもデリケートな事柄です。ストレスチェックの実施に際しては、従業員に不安なく参加していただくために、本社をはじめとする全10拠点で説明会を行いました。

ストレスチェックにより自分の健康状態を把握できますので、従業員のセルフケアの一助となればと思っています。また、拠点や部門ごとに健康リスクやストレス因子を確認することで、職場環境の改善に役立てたいと考えています。



総務部総務課 中村 文子



## ワークライフバランス支援制度

ヤスハラケミカルでは、従業員がライフステージに応じて柔軟な働き方を選択できるよう、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図っています。2014年度は、育児休業の取得率が100%となっています。

職場環境づくりの面でもワークライフバランス推進を図り、

鵜飼工場では、「ノー残業デー」を設定しています。毎週水曜日は原則として定時で退社することを定め、家族との時間、趣味やスキルアップなどの時間の確保を図っています。



産前産後の休暇制度に加え短時間勤務も可能。  
急な休暇時のフォローもあり安心です。

ヤスハラケミカルには、予定日の6週間前から取得できる産前休暇制度があります。私は2013年5月から産前休暇をとり6月に出産。そのまま育児休業を利用し、翌年の6月に職場復帰しました。復帰当日から通常業務をさせていただいたことで、すぐに以前の感覚を取り戻すことができ、スムーズに仕事に戻れたと思います。

また復帰後も、毎日9時から午後4時までの育児短時間勤務制度を利用しています。子供の急な発熱の時も、職場の方にフォローしていただいているので、安心して子育てと仕事の両立ができています。



品質環境保安室  
品質保証グループ 下江 智子