

従業員との関わり

雇用方針

当社グループは、国籍・信条・性別・社会的身分によって差別することのない、公平な雇用を基本方針としています。

この方針に基づき、「育児休業制度」や定年退職者の「再雇用制度」など、従業員が長く安心して能力を発揮できるような環境づくりを進めています。

非正規雇用従業員についても、現在「正社員登用制度」を設置。本人の希望・能力、勤務状態などを考慮し、総合的に判断しています。2010年度パートタイマーは231名(換算人員)。そのうち、2009年10月から2010年9月の間に7名が正社員に登用されました。(正規雇用従業員数はP3参照)

人事制度・教育研修

従業員一人ひとりが持つ能力・個性を発揮できるように各種制度を整備し、能力・成果主義に基づいた処遇制度を構築しています。

新入社員には、流通業界の動向や社会人としての自覚を促し、加藤産業の従業員としての基本ルールや



海外(アメリカ)研修

知識、モチベーションの向上など、段階的に分かりやすく身につくようにプログラムを作成しています。2003年に「新入社員ジョブローテーション制度」導入。入社後さまざまな職場を体験させ、適材適所への配置を推進することで、新入社員の定着率を向上させることをめざすものです。

また、マネージャー研修等の階層別研修、セールススキルアップ研修等の職種別研修のほか、海外研修も実施しています。

再雇用制度

当社では、2006年から、改正高齢者雇用安定法施行への対応とともに、次世代への技能・知識の継承、優秀な人材の確保という側面から、「定年退職者嘱託再雇用制度(シニア社員制度)」を設けています。

最長65歳まで雇用の場を提供しており、2010年度には10名の定年退職者のうち、3名が再雇用となりました。また、制度導入以来54名の定年退職者のうち、20名を再雇用しています。

障がい者雇用

当社では、全支社での障がい者雇用に取り組んでいます。当社の2010年度の障がい者雇用は20名、1.47%であり、法定雇用率を下回っています。

障がい者雇用推進のために、採用チームによる新卒採用および職業安定所での就職面談会参加に注力しています。全支社での障がい者の雇用を実施し、法定雇用率達成をめざします。

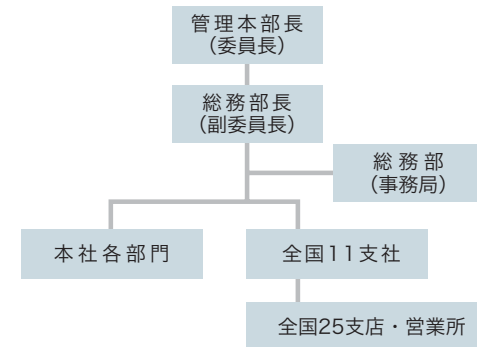
労働安全衛生

当社では、管理本部長(取締役)を委員長とした安全管理推進委員会のもと、全社的な安全衛生に関する基本方針の作成や、事務局を通じた各事業所への安全衛生に関する教育・指導を実施しています。

安全管理推進委員会が、毎月通達を発刊し、それをもとに各事業所では職場ごとの職場安全衛生委員会を開催。毎月の「重点項目」「スローガン」等を決め、従業員に啓発し、事故の無い健康な職場づくりをめざしています。職場安全衛生委員会の議事録は、本社総務部への報告を規則化することで、周知徹底を確認しています。

当社の労働安全衛生での重要テーマは「交通事故」です。そこで、運転者のマナー向上をはかるため、保険会社による安全運転講習会を実施した結果、2009年度と比較して今年度は事故率が大幅に減少しました。

安全管理推進委員会 体制図



心と体の健康

従業員のメンタルヘルスケアについては、2004年から(財)保険同人事業団に委託し、相談窓口を設置しました。相談件数が0であったことから2009年3月に一時委託を解消しましたが、従業員の福利厚生面充実の一環として、2010年7月から再度同事業団に委託し窓口を設置しています。

セクシャルハラスメントの防止

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについては、「就業規則」で禁止するとともに、行為者に対しては懲戒処分を行う旨を定めています。また、正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣社員、お客さま、お取引先さままで加藤産業が関わるすべての人々を対象としています。

職場でのセクシャルハラスメント、パワーハラスメントに関する相談・苦情については、メンタルヘルスケアと同じく(財)保険同人事業団に委託し、相談窓口を設置。手紙、電話、メールで受け付けています。2010年度窓口寄せられた相談は1件でした。

人権への配慮

当社では、従業員の人権を尊重し、差別や嫌がらせのない快適な職場づくりに取り組んでいます。毎年新入社員に対して人権教育の研修を実施するほか、随時グループ全体で啓発活動を推進しています。

今年度の人権研修は、在日コリアンの人権の研究、啓発活動を展開している 社団法人大阪国際理解教育研究センターの方に講義をして頂きました。

労使関係

当社では、労働組合に代わって、加藤産業親和会を設置。全従業員は職場ごとに加入しています。加藤産業親和会では会則を制定し、定期的に労使協議の場を設けて、安定した労使関係を築いています。

インターンシップ

甲南大学(神戸市東灘区)経営学部では、インターンシップ制度を導入されています。

この制度は、経営管理部門での実体験を通じ、教室で学んできた経営学、会計学及び商学の基本的な専門的知識および演習で習得した調査研究方法を、経営の実践に適用することで、学生の問題発見能力や問題解決能力を養成することを目的とするものです。

当社もこの趣旨に賛同し、経理部、総務部、社長室、ロジスティクス部、営業企画部等が中心となり、2010年9月から11月の3ヶ月間、2名の学生のインターンシップを受け入れました。

また、インターンシップを経験した学生は、終了後に、インターンシップ成果報告書を作成・提出することで、「インターンシップ」の単位として18単位が認定されます。

インターンシップ制度導入の目的及び効果と加藤産業に期待すること

甲南大学経営学部長
内藤 文雄 様

甲南大学経営学部では平成22年4月に新規の教育プログラム「ビジネス・リーダー養成プログラム」を開始しました。そのなかの1つに上場会社等兵庫県下に本社のある企業において3ヶ月間フルタイムで本社でのインターンシップを経験する試みがあります。

加藤産業様にも第1期生2人を受け入れていただき、昨年9月から3ヶ月間、本社を中心に種々の業務を経験させていただきました。大学での経営学の学びが企業の現場でどのように実践されており、専門知識を自らの就業体験を通じて昇華させ体得する狙いは、私どもが予想した以上に学生の成長に結びついたと実感しています。

また、このインターンシップは正課として実施し、企業が成績評価を行いますので、この意味で、真に産学協同での大学教育を実践していただいていると認識しています。このような新しい大学教育が加藤産業様のお力をお借りして発展できればと願っております。