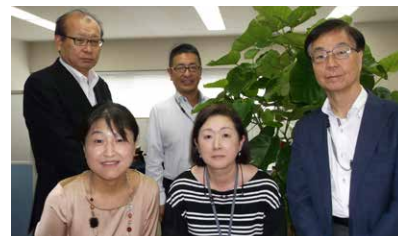


■ キャリアカウンセリング機能の強化

キャリア支援グループメンバーは、カウンセラー、ファイナンシャル・プランナー等の資格を取得し、コンサルタントとして信頼されるキャリア支援を目指しています。50代基幹職向けアッパーミドルキャリア研修では、社外キャリアカウンセラーとのフォロー面談も設け、インナー(社内)キャリアカウンセラー養成研修を行い、人事、事業所、関係会社の総務部門でのカウンセリング機能を備えた要員育成を図っています。



味の素(株)人事部キャリア支援グループのカウンセラー

■ キャリア自律推進に向けての制度面の充実

2014年にキャリア選択の拡大を図るため「基幹職自律支援制度」をスタートし、2016年4月から適用年齢を拡大しました。また、定年退職後のシニア再雇用制度も、「お役立ち評価制度」を導入し、やりがいを持って働ける仕組みを拡充しています。

従業員のキャリア開発に対する一連の総合的な取り組みが評価され、「第5回 日本HRチャレンジ大賞」*を受賞することができました。

* 人材領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰



50代のキャリア研修の様子

この活動で
受賞!

「第5回 日本HRチャレンジ大賞」大賞

エイジレス、グローバル社会において、主体的かつ多様に活躍する従業員により「確かなグローバル・スペシャリティ・カンパニー」実現を目指した「キャリア自律」促進のための取り組み



「日本HRチャレンジ大賞」とは、人材領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰。東洋経済新報社ほか後援。



従業員健康管理

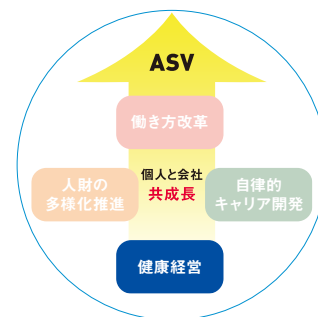
「会社にとって、従業員の健康はその能力を十分に発揮し、事業活動や社会活動に貢献する上での重要な資源である」と、味の素(株)では明確に定めています。

■ 「セルフケア」の徹底と充実のサポート体制

味の素グループでは、従業員一人ひとりの心身の健康を保つためのヘルスケアの取り組みをグループ各社で進めています。

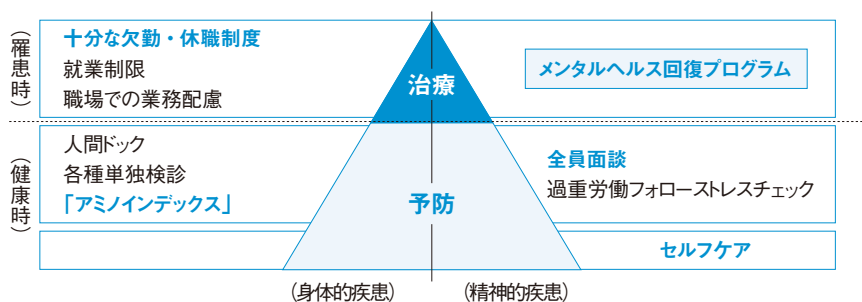
味の素(株)では、「セルフケア」という考え方を核に取り組みを推進しています。新入社員、中堅社員、基幹職など、それぞれの立場によって健康管理の観点は違うため、対象に応じた産業医による階層別研修を実施しています。新任基幹職や中堅社員には、自らの健康管理だけでなく、部下や同僚の心身の不調を感じ取ることの大切さなどを啓発しています。

この従業員によるセルフケアを、産業医9名、保健スタッフ12名の体制で支援しており、さらに、国内においては、味の素(株)健康推進センターから味の素グループ各社への健康管理業務の支援も行っています。



味の素(株)の健康推進体制

産業医9名、保健スタッフ12名



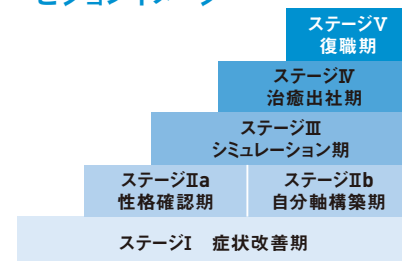
■ すべての不調発見の入り口となる「全員面談」

味の素(株)では、最低でも年1回、国内全従業員と産業医・保健師・看護師との面談を行うことを徹底しています。そして、健康診断結果はもとより、健康診断結果としては表れにくい潜在的な心身の不調も見逃さずに、適切な保健指導などを実施しています。さらに、過重労働による健康障害の発生を未然に防止するために、時間外労働の削減に取り組むとともに、法定の基準よりもさらに安全な基準で、長時間労働を行った従業員への医療スタッフによる面接指導を行い、従業員の健康確保を図っています。海外勤務者については、海外で毎年受診する健康診断のデータを医療スタッフがチェックし、健康維持に関するフォローを行うほか、帯同家族の健康関連の相談にも対応し、アドバイスができる体制を整えています。

■ 再発率ゼロを目標とした「メンタルヘルス回復プログラム」

メンタルヘルスケアに関しては、味の素(株)独自のプログラムである、「メンタルヘルス回復プログラム」を導入しています。自身の性格、価値観を十分な期間をかけて客観的に見直すとともに、元の職場への復職を前提としたシミュレーションを繰り返してトレーニングすることで、単に痛んだ心を治すだけでなく、「痛みにくい心」をつくります。このプログラムにより、再発率を世間水準の1/2以下に抑え、従業員が二度と休業に至らずに、いきいきと働ける状態が維持できるよう積極的に取り組んでいます。

■ 「メンタルヘルス回復プログラム」ビジョンイメージ



■ 自社独自の商品・サービスの活用

自社の商品・サービスであり、悪性腫瘍(がん)の早期発見に有効な「アミノインデックス[®]」を定期健康診断の任意検診項目として導入しました。現在、対象者の9割が受検しており、実際にがんの早期発見・治癒に至った事例があります。

