

社会 | 働きやすい職場づくり

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

企業理念が示す「多くの個性ある木」こそがまさに多様性であり、当社の掲げる理念そのものがダイバーシティ&インクルージョンの基本方針の根底にあるものといえます。当社では海外事業の推進や女性社員の積極的な活用など、さまざまな人材の雇用・育成を通して、多様性を尊重した企業活動に努めています。

グローバルな事業展開

当社では1930年代から海外進出を開始し、現在では13カ国に約70の海外工場・事業所を設けています。その過程の中で、多様な価値観や習慣、国民性を重視し、現地の人々と信頼関係を築くことで、強固なグローバルネットワークを構築しています。

人材育成

基本的な考え方

当社では、企業存続における礎は多様な人材であるという理念を掲げております。ひとつの事業に特化することなく、多彩な製品、サービスを作り出し、社会に貢献する企業体。これを構築する社員一人ひとりの個性を尊重し、迅速な決断と行動で、活気と個性に満ちたグローバル集団を形成しうることを目指します。

時流を反映した人事制度の確立

昭和、平成から令和へと社会環境の変化にともない働き方も多様化し、社員一人ひとりが自らの道を拓く時代となりました。新しい人事制度で目指す姿は、すべての社員が「自ら成長する」、「部下を育成する」ために必要な道筋とゴールを明確にすることです。社員自らが成長するためには、夢とビジョンを持ち、自身の市場価値、得意分野、専門性を高めることが必要です。また、部下

女性活用推進プロジェクト

当社では女性社員の能力を引き出して、そのスキルや知識を業務で発揮してもらうために、積極的に活用を図るとともに、会社へ貢献できる環境づくりを進めています。女性活躍推進法に基づき策定した「一般事業主行動計画」では、現状の課題に対する具体的な数値を含めた3つの目標を掲げ、さまざまな部署における能力の発揮・キャリア形成を目指しています。

育児や介護、配偶者の転勤などを理由に退職した後でも、即戦力となる人材の再雇用を行いやすくする新制度を2021年度より導入しました。また、中途採用の社員を対象としたフォローアップ面談を実施し、職場での問題解決につなげています。

課題

- 1 労働者に占める女性労働者の割合
- 2 営業職および技術職に占める女性社員の割合
- 3 管理職の年次有給取得率

目標

- 1 20%以上まで引き上げ
- 2 営業職は15%、技術職は7%に引き上げ
- 3 一般職の年次有給取得率と同率の54.8%に引き上げ

を育成し成長に導くためには、目標、ゴールを明確にし、市場価値を高めるための道筋や方法、専門性の基準を明確にする必要があります。期待される人材像を明確化し、育成の動機づけにつながる評価制度を導入することで、新しい時代を切り拓くための人材育成を目指します。

グローバル人材育成の取り組み

グローバル化に対応できる人材を育成するため、将来の当社の発展を担う若い社員を中心に、より高い技能の習得が可能なプログラムを推進しています。

2019年に始まった「海外トレーニー制度」は、オンラインでの交流や研修が活発化している昨今において、「実際に現地に赴き、文化や商習慣を肌で味わい学び、外国人スタッフの支援を得ながら活動・研修する」ことで、国内では体感し得ない成長や気付きにつながっています。また、2013年よりスタートした「語学

留学プログラム」についても、新型コロナウイルス感染症の影響で中断したものの、今後の再開を検討しています。



北米トレーニーでの打ち合わせの様子

社会 | 働きやすい職場づくり

ワークライフバランスの推進

社員が働きやすい環境づくり、女性の活躍推進を目的に、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいます。

年次有給休暇取得率の向上

2021年度から会社目標を公表し、政府目標の「年休取得率70%以上」達成に向けて取り組んでいます。

会社目標

当年度付与日数の50%以上を全社員が取得する

取り組み内容

年休計画表の作成、毎月上旬に必要取得日数の連絡、イントラネットに実績の掲載

育児短時間勤務

これまで小学3年生までの子どもを養育する社員は最長3年間、短時間勤務(6時間勤務)が可能でしたが、2022年度より対象が小学6年生までに変更となり、最長3年間の取得期間も撤廃されました。

その他の両立支援制度一覧(施行年)

- ・配偶者出産休暇(1980年以前)
- ・フレックスタイム制実施(1990年)
- ・介護休業規程(1990年)
- ・ハッピーホリデー休暇(1991年)
- ・育児休業規程(1992年)
- ・母性健康管理の措置に関する規程(1998年)
- ・半日有給休暇取得制度(2000年)
- ・ファミリーサポートホリデー休暇(2005年)
- ・子の看護のための休暇(2005年)
- ・育児休業規程改訂(休業期間延長)(2005年)
- ・介護休暇(2010年)
- ・テレワーク勤務規程(2020年)

※フレックスタイムは2020年4月1日から「コアタイムあり」から「コアタイムなし」に変更

人権

基本的な考え方

当社では、世界人権宣言や国際的に明示されている労働者の基本的な権利を尊重し、強制労働や児童労働などの人権侵害に加担せず、人権尊重に取り組んでいます。また、職場での安全で働きやすい環境づくりに努め、長時間労働やハラスメントなどへの対策を通じて、当社全体でその改善に取り組みます。

長時間労働の是正に向けた指導

長時間労働に従事した者、健康面で問題あると判断した社員に対し、産業医の指導を仰ぎ、面談指導、健康診断または人間ドックを受診させる等の対応を行っています。また、社員の長時間労働で疲労の蓄積が認められるときは、社員の申出を受けて、健康を保持するために必要な措置について産業医による指導を実施するなど、会社として適切な措置を講じています。

ハラスメント対策

職場におけるハラスメントは、社員としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、社員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であると認識しています。

当社では、口頭あるいは態度またはメールやインターネット等、手段を問わず、ハラスメント行為を一切許さないことを宣言し、全力でその防止に努めています。また、全社員を対象とした年1回の「パワーハラスメント調査」の実施や相談窓口の設置、管理職を対象とした講習会の開催を行っています。

健康経営

基本的な考え方

これまで健康管理は個人の責任と捉えられていましたが、社員が心身ともに健康的に働けるよう環境を整備することは企業の責任であるという考えが浸透してきました。職場環境の改善や健康増進により、社員一人ひとりの仕事へのモチベーションも高まり、職場全体の活性化にもつながります。

企業、社員、健康保険組合との三位一体でしっかり取り組むことで、健康リスクの低減および病気、けがを未然予防し、企業による経営と社員の健康管理の両立を目指します。

健康増進の取り組み

会社全体では、月別重点実施事項を盛り込んだ年間計画表を策定しています。各事業所では、推進体制を設置して「心の健康づくり計画」を策定、実施しています。また、健康保険組合と連携して3つの柱をもとにした社員の健康増進に取り組んでいます。

3つの柱

▶ 病気の未然予防

社員一人ひとりがより長く健康に活躍するためには、病気になってからの対応だけでなく、日ごろから病気の未然予防が大切です。人間ドック費用補助、メンタルヘルス講習、ストレスチェックなど、健康づくりへの支援を行っています。

▶ 特定健診

生活習慣病予防のための保健指導を必要とする人を選び出すための健診です。健診項目には、内臓脂肪の蓄積状態をみるために腹囲の計測が追加されるなど、特定保健指導の対象者を的確に抽出するための検査項目が導入されています。

▶ 特定保健指導

特定健診によって選ばれた対象者は、医師や保健師、管理栄養士らの指導のもとに行動計画を作成し、生活習慣改善に取り組めます。

安全衛生・防災

安全の理念と基本方針

- ①安全は、企業存立の基盤である。
- ②すべての事故、災害は防止できる。
- ③安全は、全員の自覚と責任ある行動で達成できる。

当社では、安全の理念に基づき、「安全は全てに優先する」を行動で示し、危険を予知して「止める、呼ぶ、待つ」の実践を定着しています。厚生労働省の運動行事や、過去の災害に学んだ月度重点実施事項を年間活動計画として定め、教育訓練の繰り返しと安全衛生防災活動評価による弱点の改善で、全拠点の安全衛生防災管理レベルの向上を図っています。

KPI項目	適応範囲	2021年実績
・社員の労働災害 全発生件数(不休含む) ・全災害度数率 ・休業災害度数率 前年度比▲30%	国内	22件
		1.68
		0.76
・社員の重大労働 災害発生件数 0件	国内	0件
	海外	0件
・事業所の火災 発生件数 0件	国内	0件
	海外	0件
・職場の作業環境 第Ⅲ管理区分のゼロ化	国内	6職場

全社安全衛生委員会の開催

経営陣自ら行動し、全員参加で取り組む安全活動として、全社の安全・衛生・防災意識の向上と、組織風土づくりおよび再発防止を図る安全集会を開催しています。

- 中央安全衛生委員会 …………… 年4回
- 役員による現場点検 …………… 年2回
- 安全衛生実務担当者会議 …………… 年4回
- 安全総会 …………… 年1回
- 外部講師による安全講演会の開催 …………… 年1回
- 各拠点安全衛生委員会 …………… 毎月



経営陣による安全巡視

安全道場で安全な人づくり

安全道場は15の体感機で「目で見て、耳で聴き、体で感じる」安全体感を体験することにより、社員が作業中に起こりうる「危険を安全に」を体感してもらいます。それにより危険感受性を高め、危険予知能力を磨き、確実に安全行動に取り組む姿勢を身につけ、災害ゼロを達成できる職場づくりに取り組んでいます。また、VR(バーチャルリアリティ)システムを導入し、各拠点にVR装置を持ち込んでの出張安全体感教育を実施しています。



安全道場

衛生環境向上の取り組み

管理監督者が率先垂範するよう、取り組みを通して知識とスキルの向上を図っています。

- 分煙化の徹底として、屋外喫煙室を設置
- 環境対策として路面温度の低減やサーマックスを活用した天井のカバー工法、加熱炉の断熱などの工場内温度の低下
- 産業医、健康保険組合による学習・指導会を開催
- 熱中症・暑熱対策やWBGTの見える化、計画的な職場環境改善
- 作業環境の改善、管理区分Ⅲ(騒音、有機・特定化学物質など)職場のゼロ化
- 新型コロナウイルス感染症対策
 - ・入門時の検温システムの導入
 - ・各会議室、打ち合わせ場所のパーティション化
 - ・CO₂測定器、空気清浄機、消毒液の設置

遮熱性舗装
(赤外線を反射して路面温度を下げる)

加熱炉の断熱



入門時の検温システム

防災活動

危機管理規定に基づき行動し、自然災害などによる被害を最小限にとどめ、的確な初動対応と早期復旧を図ります。

- 大規模地震災害
 - ・建屋と設備の地震減災対策
 - ・地震発生時の安全防災備品と備蓄品の備え
 - ・地震災害発生後の対応
 - ・地域への貢献としてマットレス等の備蓄
- 火災・風雨水害対策
 - ・生産現場の防災・防爆
 - ・風雨水害対応の備えと体制の確立
 - ・気象情報配信システムの活用
- 防災教育
 - ・防災館の活用と出張防災教育の実施
- 地域との防災協定
 - ・災害発生時における水やマットレスなどの提供
 - ・地域と共同して防災イベントの開催、防災訓練への参加



防災館