

従業員との関わり

従業員一人ひとりの個性を尊重しながら、働きがいのある職場環境をつくっています。

労働災害防止への取り組み

各事業所では職場ごとに危険予知マップを掲示し、危険作業と危険箇所の発見および予防することを目的とした危険予知(KY)活動を行っています。

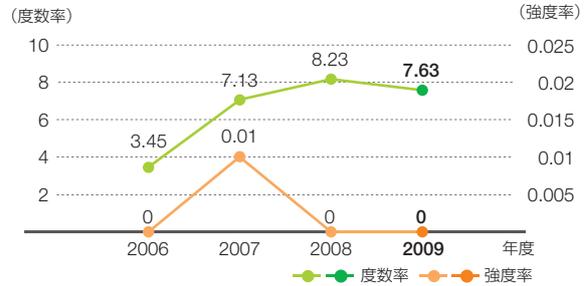
これらの活動内容や災害事故報告は毎月、地区安全衛生委員会で報告され、対策などについて討議が行われています。全社の中央環境安全衛生委員会では地区安全衛生委員会の報告を受け、これに対応しています。

また、環境品質保証部が毎月発行する「環境安全衛生ニュース」により、塗料メーカー7社で構成されている労働災害情報交換を目的とした「安友会」での労働災害情報を当社だけでなくグループ会社にも提供し、労働災害防止に努めています。更に中央環境安全衛生委員会では毎年、各事業所の職場巡回指導を実施し、経営層が直接作業現場を訪れて

現場の意見を聞き、改善を図っています。

毎年の新入社員・中途採用者に対しては、安全衛生に関する教育を実施するとともに、日々OJTで訓練・指導を行っています。

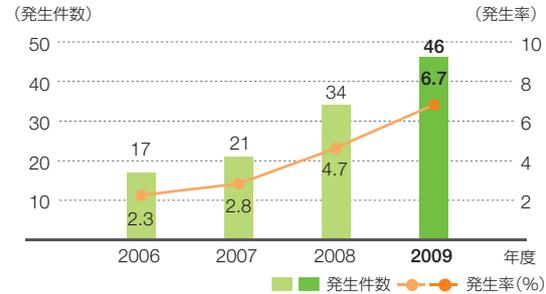
労働災害発生日数率・強度率



労働災害発生日数



長期疾病発生日数



健康増進への取り組み

従業員の健康診断および有機溶剤取扱者への有機溶剤特殊健康診断を定期的実施しています。経過観察・治療が必要な場合は、産業医が面接し改善指導を行っています。

また、産業医による工場内のパトロールを実施し、作業環境改善への指導を受けています。最近とくに大きな課題として取り上げられているメンタルヘルスについては、従業員の勤務実態を正しく把握し、労働時間が過剰となっている場合や欠勤がちな場合などには、産業医との面接を勧めるなどの対応を進めています。

更に、THP(トータルヘルスプロモーションプラン)運動への参加を通じて、心と身体の健康づくりを展開しています。



看護師による健康相談

環境・安全パトロール

2009年度は「突起物」に起因する災害が重篤になる可能性があるという指摘を受け、「はさまれ・巻き込まれ・突起物対策の実施状況」など、右記項目を重点項目に設定しましたが、とくに重大な不備はありませんでした。

一方、昨年度と同様、5S関連の指摘が多く挙げられ、引き続き改善フォローしています。

2009年度の重点項目

- ① はさまれ・巻き込まれ・突起物対策の実施状況
- ② 静電気対策の実施状況
- ③ 容器の蓋閉め・粉塵の飛散防止・漏出防止対策の実施状況
- ④ 保護具・局所排気装置・衛生設備の点検
- ⑤ 5S関連の実施状況

改善フォローの内容と件数

2007年度		2008年度		2009年度	
項目	件数	項目	件数	項目	件数
はさまれの可能性	1	はさまれ、巻き込まれ、落下などの防止	7	はさまれ、巻き込まれ、突起物対策	4
環境影響の可能性	2	静電気対策	1	静電気対策	0
健康被害防止対策	4	環境影響対策	2	環境影響対策	0
5S関連	26	健康被害の防止	4	健康被害の防止	1
その他	3	5S関連	21	5S関連	18
		その他	15	その他	20
合計	36	合計	50	合計	43

5S：整理・整頓・清潔・清掃・躰

自衛消防組織の活動

那須事業所では自衛消防組織の活動として、総合防災訓練以外に環境事故を未然に防止するための漏洩時対応訓練を実施しています。また、これらの訓練にともない、土嚢の管理手順などを作成して、緊急時に備えています。



那須事業所漏洩時対応訓練

ワーク&ライフバランスの推進

変化の激しい社会環境の中で新しい知識・技術を身につけることや地域社会での活動に取り組むことは、個人の生きがいに留まらず、仕事の満足度を高めることにもつながり、企業の業績にも反映されます。

当社では、従業員の仕事と生活の両立をサポートするために、自己啓発・フレックスタイム・育児休業・介護休業などの各制度を設けるとともに、従業員の社会参加を奨励し積極的に支援しています。

また、人材育成・職場巡回指導・健康増進への取り組みを始め、労働組合主催によるレクリエーションの実施など、従業員との関わりを考慮した活動を実施しています。

人事制度

より働きがいのある職場・企業づくりと、今後の会社と従業員双方の発展と成長を目指した人事制度を導入しています。

年5回の面接を軸にし、資格要件・昇格条件・賃金体系を開示し、それらに反映する評価体系については、より仕事に基づく「納得感」のある体系へと進展を図るとともに、従業員の目指すべき方向性を明確にすることにより人材を育成する人事制度としています。

本制度を適正に運用することにより、従業員一人ひとりの意欲の向上、ひいては会社全体の活性化につなげています。

人事制度のポイント

- 人材を軸に会社を活性化できる人事システム
- 成果につながる行動をとった人、成果を上げた人が報われる「やりがいのある人事制度」
- 仕事に基づき、一人ひとりの成長を支援する評価体系
- 人材を軸とした企業活性を支える周辺制度

人材育成

当社では、採用内定者に対し、インターネットや通信講座を使った入社前研修を実施しています。入社後は、新入社員研修はもちろんのこと、必要に応じて英会話教室や通信教育講座などを受講することができます。

また、階層別研修として中堅社員育成研修やリーダー研修・基幹職研修などを体系的に整備、本人の希望や適性を配慮した上で、キャリアを磨くための環境を整えています。



中堅リーダー研修

再雇用制度・高齢者雇用の推進

定年退職者が引き続き就労することを希望した場合、高齢者雇用安定法の趣旨に基づいて「シニアスタッフ制度」を運用しています。

これは定年退職者の豊富な業務経験・知識・技能を会社の業務に再活用し、併せて高齢者の生きがいの充実を図りながら、会社の発展に資することを目的としたものです。

障害者雇用の促進

障害者の社会参加と職業的自立を図るために、雇用・就労の場を確保することが、企業としての社会的責任です。当社では、障害者雇用促進法などの関係法令にそって基本的な方針を策定し、全事業所をあげて障害者の雇用に積極的に取り組んでいます。

人権の尊重

性別・年齢・出身地・社会的身分などの理由による差別をしない、個性・能力を生かし尊重することが人権尊重の基本です。当社は、企業倫理規範の中で「人権と個性を尊重し、明朗で自由闊達な企業風土を築く」ことを宣言しています。

また、従業員の人格を尊重し、雇用の差別がないように雇用管理のルールを確立し、一人ひとりが安心して仕事ができる職場環境の形成に取り組んでいます。