

## 従業員との関わり

自己実現と成長を促すような公正な評価と処遇、多様な人材が安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

### 労働災害防止への取り組み

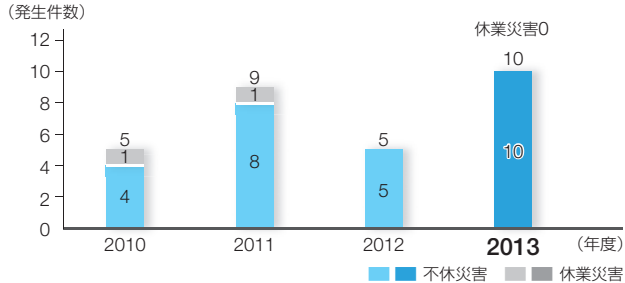
当社の生産拠点である那須事業所と小牧事業所では、職場環境に潜在する危険性や有害性を特定し、それらを除去あるいは低減するための措置を検討し、労働災害を未然に防止するリスクアセスメント活動を実施しています。

また、それぞれの事業所では環境品質保証部が毎月発行する「環境安全衛生ニュース」によって、労働災害状況の情報を提供しているほか、「標準製作業要領書」の活用などで、安全に関する社内教育をすすめ、災害防止に努めています。

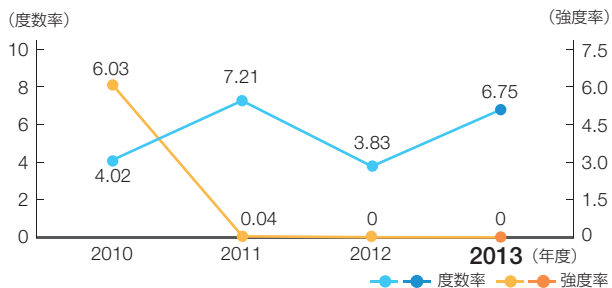
2013年度は、那須事業所・小牧事業所と併せグループ会社においても、経営幹部・環境品質保証部による環境・安全パトロールを実施し、適切な改善指導を行いました。

労働災害件数は、休業災害は発生しなかったものの不不休災害は10件あり、増加となりました。また、長期疾病発生率でもマスクの配布などを実施したもののインフルエンザの流行もあり、増加しました。

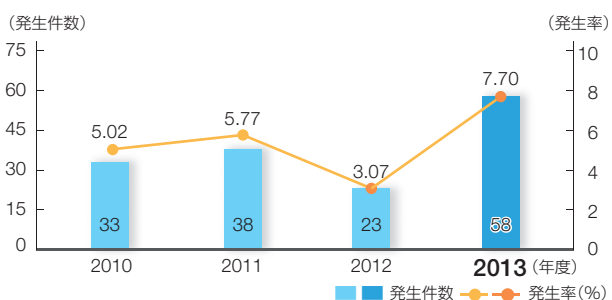
#### ● 労働災害発生件数



#### ● 労働災害発生度数率・強度率



#### ● 長期疾病発生件数



### フォークリフト安全講習会の実施

2014年3月、小牧事業所ではフォークリフト安全講習会を実施しました。

フォークリフトの事故は、一歩間違えると大惨事につながることから、講習会の参加者には講義だけでなく実際の運転、指差呼称、移動時における油圧操作、リフトを離れる場合の手順などの重要事項を改めて体験してもらい、常に安全・安心への意識を忘れないことを訴えました。



実技講習



座学講習

### 防災訓練の実施

那須事業所および小牧事業所では、自衛消防隊を組織して毎月防災訓練を実施し、消火訓練だけでなく、さまざまなリスクアセスメントによる漏洩訓練・遮断訓練を通じて緊急事態に即応できる体制づくりに取り組んでいます。



小牧事業所の漏洩訓練



## 環境・安全パトロール

中央環境安全衛生委員会は、環境・安全パトロールを実施し、災害の発生防止に取り組んでいます。

重点課題として設定しているのは「はさまれ・巻き込まれ・突起物対策」ですが、このほかにも化学物質を取り扱う企業として従業員の「健康被害の防止」など、現場の状況を踏まえて災害の発生を防止する改善指導を行っています。

### 2013年度の重点項目

- ① はさまれ・巻き込まれ(回転物)・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

(件)

項目	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
はさまれ・巻き込まれ・突起物対策	22	10	28	28
静電気対策	0	1	2	1
環境影響対策	2	1	7	4
健康被害の防止	3	0	2	9
5S関連	18	11	14	26
その他	11	10	7	19
合計	56	33	60	87

5S：整理・整頓・清潔・清掃・躰

## 警防計画の策定

小牧事業所では、地区を管轄する小牧消防署に全面的な協力のもと、警防計画を策定しました。これは化学工場で火災などの事故が発生した時、現場でどのように対応するか、従業員をどう避難させるか、迅速で適切な消火活動はどうあるべきかなど、被害を最小限に抑えるためのもので、非常事態時における安全確保の基本となるものです。



警防計画の策定の様子



## 緊急連絡/安否確認システム (エマージェンシーコール)の導入

当社では、震度5強以上の大規模地震における安否確認の手段として、緊急連絡/安否確認システム(エマージェンシーコール)を導入しています。

これは地震発生時、事前に登録した各個人の連絡先に自動で一斉連絡を行い、その返答を受けることで初動対応である安否状況を迅速かつ効率的に確認することを目的としたものです。

定期的な訓練を通して災害時においても確実に運用できるように取り組んでいます。

## 従業員との関わり

### 人事制度

より働きがいのある企業・職場づくりと、会社および従業員双方の発展と成長をめざした人事制度を導入しています。

評価については、年5回の面接を軸に資格要件・昇格条件・賃金体系を開示するとともに、より仕事に基づいた「納得感」のある体系にすることで、従業員の目標や方向性を明確にした制度としています。

本制度の適正な適用を通して、従業員一人ひとりの意欲の向上、人材の育成、さらには会社全体の活性化をめざしています。

#### 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

### 社内認定制度

当社は、調色技術の育成・向上を目的とした「調色士資格制度」を実施しています。

この資格は、塗料概論、調色、品質、安全・防災、原価管理・工程管理などの塗料全般の知識が必要な学科試験と各種塗料の色を合わせる調色技能が必要な実技試験で構成されています。

調色士試験は年1回行なわれ、2013年度も2月に全国8会場で実施されました。

試験合格者は3年間社内資格認定され、関係会社を含めた今年度の調色士資格認定者は264名に達しています。

社内資格認定制度の環境を整え、従業員のスキルアップにつなげています。



調色士実技試験風景

### 改善活動発表大会

当社では、従業員一人ひとりが創意工夫を凝らし実施した改善活動の中で、業務上有益で効果の大きなものを発表・表彰する場として、改善活動発表大会を開催しています。

改善は日常業務の効率化、コストダウン、安全品質管理・生産性の向上などの取り組みであると同時に、個人能力の向上・教育にもつながる重要な活動です。

全社や各地区で開催されるこの大会で、役員をはじめ従業員に情報や成果の共有を図るとともに、改善意識を高めることで人材育成にも活かしています。



改善活動発表大会での社長挨拶

### 「カラーコーディネーター検定」受験制度

当社では、主に若手社員を対象に、色彩提供産業の一員として色彩知識を身につけ、それを業務に活かすために、東京商工会議所主催の「カラーコーディネーター検定試験」の団体受験を推進しています。

受験の種類には、色彩の基礎知識を有する3級、色彩専門知識を有する2級、色彩応用能力を有する1級の3種類があり、各級再チャレンジまでは会社が受験料を支援しています。

本制度は2002年からスタートし、これまでの合格者は関係会社を含め2014年1月現在で、3級307名・2級95名・1級29名を有しています。



カラーコーディネーターテキスト