

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

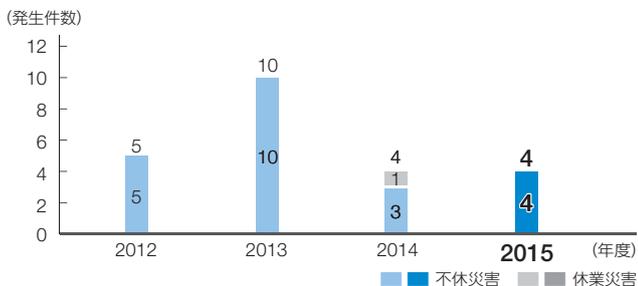
当社の生産拠点である那須事業所と小牧事業所では、職場環境に潜在する危険性や有害性を特定し、それらを除去あるいは低減するための措置を検討し、労働災害を未然に防止するリスクアセスメント活動を実施しています。

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、「標準製造作業要領書」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。

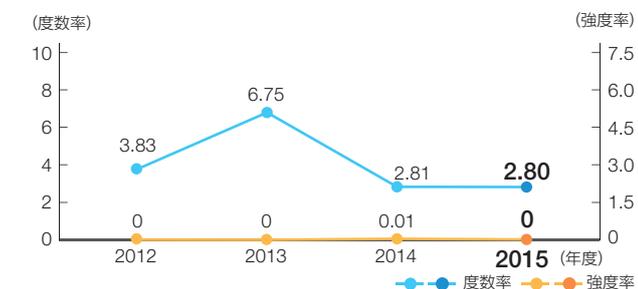
2015年度は、那須事業所・小牧事業所と併せグループ会社においても、経営幹部・労働組合・環境品質保証部による環境・安全パトロールを実施し、適切な改善指導を行い、職場環境の改善につなげています。

労働災害件数は休業災害は発生しませんでした。不労災害が4件発生しました。長期疾病発生率もインフルエンザの流行の影響もあり昨年のほぼ横ばいとなり、発生率は4.99%になりました。

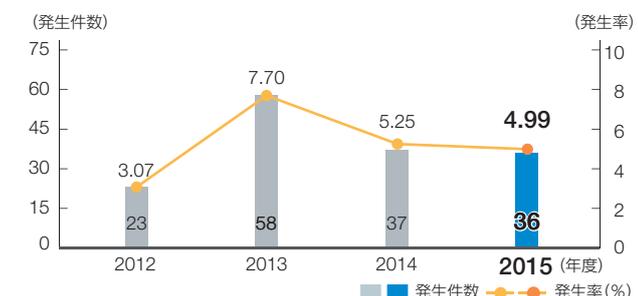
労働災害発生件数



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

フォークリフト事故は、一歩間違えると大きな事故につながることから、2015年6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。

講習会では安全な走行・荷役作業や、始業前点検・日常点検などを行い、講義だけでなく、実際に参加者が運転し、常に安全・安心への意識が必要なることを学びました。



小牧事業所のフォークリフト安全講習会

防災訓練の実施

大阪事業所・那須事業所および小牧事業所において、2015年9月に防災訓練を実施しました。3事業所とも大地震を想定した避難訓練・人命救急訓練(AED取り扱い説明)や消火訓練などを行いました。

那須事業所・小牧事業所では防災訓練だけでなく、消火訓練・遮断訓練・漏洩訓練などを実施しており、緊急事態に即応できる体制づくりに取り組んでいます。

また、小牧事業所では二酸化炭素消火器を用いた消火訓練を実施しました。二酸化炭素消火器は、薬剤噴霧による消火後の汚損が少なく、精密機器に降り掛かっても故障しないのが特長です。

今後も安全・災害防止につながる活動を積極的に取り組んでいきます。



小牧事業所のAED取り扱い講習会



大阪事業所の防災訓練



小牧事業所の二酸化炭素消火器訓練



那須事業所の防災訓練

環境・安全パトロール

中央環境安全衛生委員会では、災害の発生防止を目的とした環境・安全パトロールを実施しています。

今回は設備更新実施状況の確認を重点課題として組み入れ、その他の重点課題についても継続した改善指導を行いました。

また、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」を重視するなど、現場の現状把握を踏まえて災害の発生防止に取り組んでいます。

2015年度の重点項目

- ① 設備更新実施状況(災害・安全・環境・省エネ対策)
- ② 労働安全衛生法関連の法令や消防法等の遵守状況(法令遵守)
- ③ 職場環境(保護具・局所排気装置・衛生設備の点検・5S等)の実施状況(労働衛生対策)
- ④ 漏出防止対策の実施状況(環境対策)
- ⑤ 静電気対策の実施状況(火災対策)

改善フォローの内容と件数

| 項目 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|
| はさまれ・巻き込まれ・突起物対策 | 28 | 28 | 19 | 17 |
| 静電気対策 | 2 | 1 | 5 | 3 |
| 環境影響対策 | 7 | 4 | 10 | 9 |
| 健康被害の防止 | 2 | 9 | 13 | 7 |
| 5S関連* | 14 | 26 | 25 | 30 |
| その他 | 7 | 19 | 18 | 18 |
| 合計 | 60 | 87 | 90 | 84 |

※5S: 整理・整頓・清潔・清掃・躰

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テーマを発表・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化を図るとともに、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

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回行われ、2015年度も2月に全国8会場で実施しました。

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271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

技術大賞発表大会

2015年11月、第8回技術大賞発表大会を開催しました。本大会は2008年より毎年開催されており、当社の技術レベルを大きく高めた研究開発、あるいは優れた基盤技術を確立した研究技術を選定し、発表・表彰を行っています。

本大会は、日頃の技術活動のPRだけでなく、研究・開発活動における情報や意見を得る貴重な機会となっています。



発表大会風景

「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2016年2月現在で延べ、3級345名、2級102名、1級32名を有しています。



カラーコーディネーター検定テキスト