

## 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。

### 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、上級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。

### 人事処遇制度

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、新人事制度を導入しました。本制度の策定にあたり、まず現在の年齢別人員構成上の問題、従前の人事制度の課題等を分析・抽出し、当社の今後の目指すべき方向性にもマッチした形で、制度の全面的な見直しを実施しました。

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繋がることを期待しています。

### 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、仕事の満足度にもつながり、企業の業績へも反映されます。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、パートタイム、フレックスタイム、育児休暇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。

### 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、当社では高齢者雇用安定法の主旨に基づき、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、シニアスタッフ制度を運用しています。

### 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あります。当社では、障害者雇用促進法等の関係法令にそって基本的な方針を策定し、全事業所をあげて積極的に取り組んでいきます。

### 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あります。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。

従業員の人格を尊重し、雇用の差別を行わ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をつくっていきます。

### 個人情報の保護

個人情報の保護については、「個人情報保護方針」を掲げ、適正かつ慎重な取り扱いを行っています。

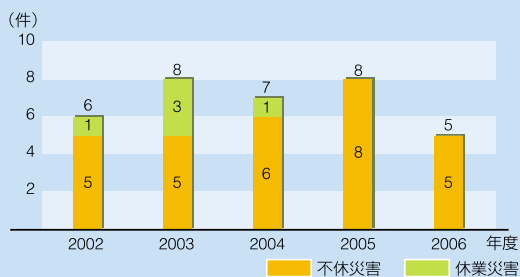
### 労働災害防止への取り組み

災害・事故が発生する前に、危険作業、危険箇所を発見して予防することを目的として、危険予知(KY)活動を行っています。各職場ごとに危険予知マップを掲示し、ヒヤリ、

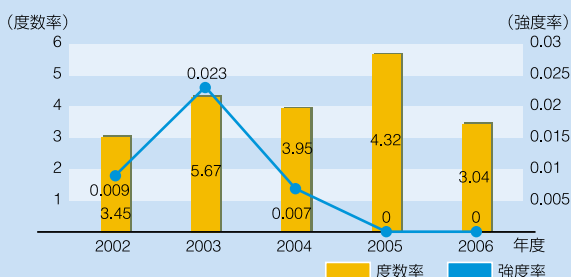
ハットをその都度記入し対策を実施しています。これらの活動内容や災害事故報告は毎月、地区安全衛生委員会で報告され、対策などの討議が行われています。全社の中央委員会では地区安全衛生委員会の報告を受け、これに対応しています。更に中央委員会では毎年、各事業所の職場巡回指導を実施し、経営層が直接作業現場を訪れて現場の意見を聞き、改善を図っています。

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

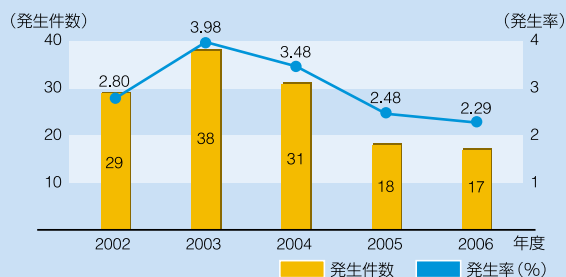
#### ■ 労働災害発生件数



#### ■ 休業災害度数率・強度率



#### ■ 長期疾病発生件数



## 職場巡回指導

2006年度は、特に、「はさまれ、巻き込まれ災害対策」「静電気対策」の実施状況の確認を重要項目に設定して確認しましたが、重大な不備はありませんでした。

一方、昨年までと同様に5Sに関する指摘が多く挙げられ、引き続きフォローしていくべき課題ととらえています。

#### ■ 2006年度の重点項目

- (1) はさまれ、巻き込まれ災害防止対策の実施状況確認
- (2) 静電気災害対策の実施状況確認
- (3) 著しい環境影響を及ぼす可能性がある設備の管理体制の確認
- (4) 従業員の健康被害に繋がる諸要因防止対策の実施状況確認

#### ■ 職場巡回でのフォロー件数

2005年度		2006年度	
項目	件数	項目	件数
環境影響の可能性	2	はさまれの可能性	3
健康被害防止対策	14	静電気関連	7
保安防災体制	35	環境影響の可能性	14
5S	55	健康被害防止対策	8
		5S関連	65
		その他	15
	106		112

5S：整理、整頓、清潔、清掃、躰

## 健康増進への取り組み

従業員の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。また、THP(トータルヘルスプロモーションプラン)運動への参加をするなかで、心と身体の健康づくりを展開しています。