

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

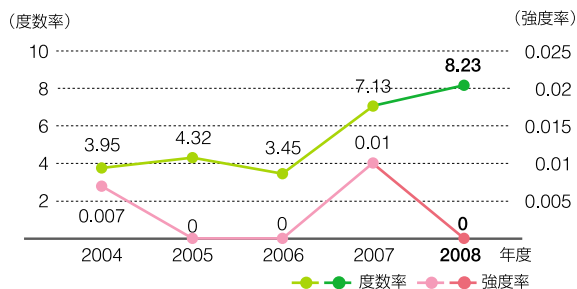
各事業所が主体となって危険作業・危険箇所を発見して予防することを目的として、危険予知(KY)活動を行っています。各職場ごとに危険予知マップを掲示し、ヒヤリ・ハットをその都度記入し、対策を実施しています。これらの活動内容や災害事故報告は毎月、地区安全衛生委員会で報告され、対策などについて討議が行われています。全社の中央委員会では地区安全衛生委員会の報告を受け、これに対応しています。

また、全社の安全事務局が毎月発行する「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

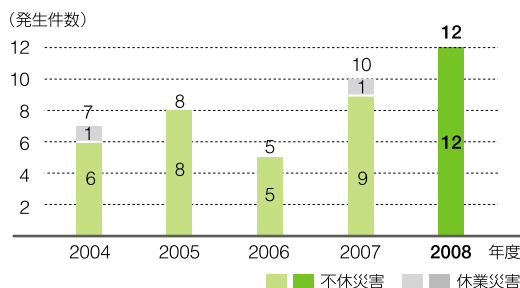
意見を聞き、改善を図っています。

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。

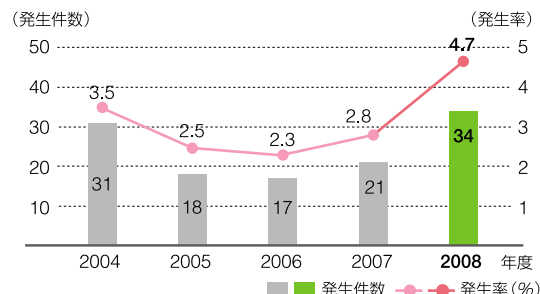
### ● 労働災害発生日数率・強度率



### ● 労働災害発生日数

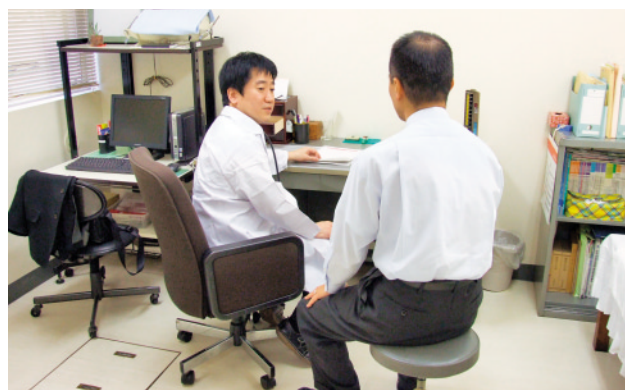


### ● 長期疾病発生日数



## 健康増進への取り組み

従業員の健康診断を定期的に行っています。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)運動への参加をとおして、心と身体の健康づくりを展開しています。



産業医による面接

## 職場環境・安全パトロール



2008年度は「突起物」に起因する災害が重篤である可能性があることを受け「はさまれ・巻き込まれ・突起物対策の実施状況」など、下記項目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。昨年度と同様、5S関連の指摘が多く挙げられ、引き続きフォローしていく課題と言えます。

### 2008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

2006年度		2007年度		2008年度	
項目	件数	項目	件数	項目	件数
はさまれの可能性	3	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
静電気関連	7	環境影響の可能性	2	静電気対策	1
環境影響の可能性	14	健康被害防止対策	4	環境影響対策	2
健康被害防止対策	8	5S関連	26	健康被害の防止	4
5S関連	65	その他	3	5S関連	21
その他	15			その他	15
合計	112	合計	36	合計	50

5S：整理・整頓・清潔・清掃・躰

## 自衛消防組織の活動



大阪事業所では地元の此花消防署の協力で、レスキュー隊員による模擬救出演技の見学、地震発生時や火災発生時の行動、日頃の準備、心構えなどの説明を受けるとともに、消火器の操作訓練が実施されました。



模擬救出演技



消火器操作訓練

## 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、仕事の満足度にもつながり、企業の業績にも反映されます。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・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。

当社では、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。



ISO14001内部監査員講座

## 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、従業員の目指すべき方向を明確にすることにより、より従業員の納得感が得られやすい制度としています。

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。



内定者研修



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、当社では、高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、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。

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。