従業員との関わり

従業員一人ひとりの個性と人格を尊重し、生きがいのある職場づくりに努めています。

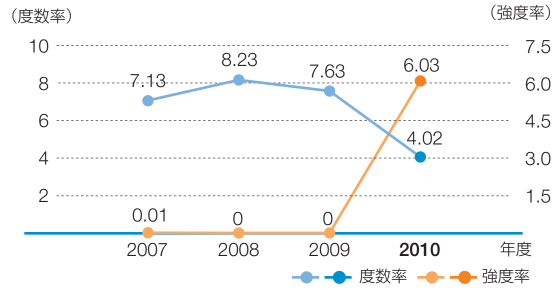
労働災害防止への取り組み

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。

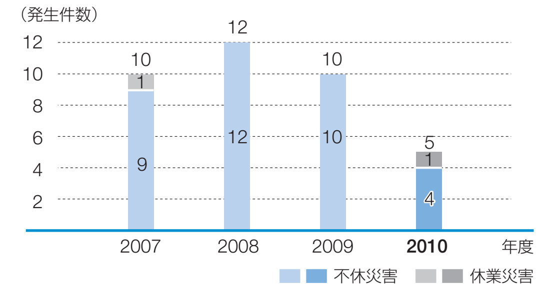
2010年度は休業災害が1件発生しました。発生した休業災害については、原因を分析し、再発防止対策を実施するとともに、グループ会社を含めて注意喚起と再発防止の横展開を図りました。また、当社各事業所・グループ会社を対象に実施している「環境・安全パトロール」では同様の災害を未然に防ぐべく、経営層が直接作業現場を訪れて、職場の点検を行い、改善を実施しています。

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、それぞれの職場で訓練・指導を行っています。

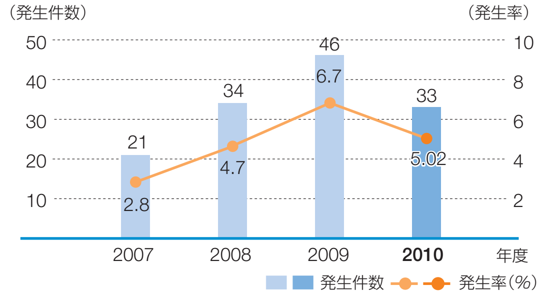
● 労働災害発生度数率 強度率



● 労働災害発生件数



● 長期疾病発生件数



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に実施しています。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。

さらに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。

Topics

保護帽をリニューアル

安全で快適な職場づくりの一環として、飛来・落下物用保護帽、墜落時保護帽、電気用・墜落時保護帽（飛来・落下用含む）の3種類の保護帽（ヘルメット）をリニューアルし、2010年10月から当社グループで着用を開始しました。いずれも従来のものより軽くて通気性がよく、頭部にフィットするとして現場では好評です。

墜落時保護用

環境・安全パトロール

2010年度は休業災害が1件発生したことを受け、同様の災害を未然に防止すべく経営層を含む中央環境安全衛生委員による環境・安全パトロールを実施しました。重大事故になりかねない「はさまれ・巻き込まれ」に対しては重点的に改善指導を行っています。

▍2010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

2008年度		2009年度		2010年度	
項 目	件 数	項 目	件 数	項 目	件 数
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	はさまれ、巻き込まれ、突起物対策	22
静電気対策	1	静電気対策	0	静電気対策	0
環境影響対策	2	環境影響対策	0	環境影響対策	2
健康被害の防止	4	健康被害の防止	1	健康被害の防止	3
5S関連	21	5S関連	18	5S関連	18
その他	15	その他	20	その他	11
合計	50	合計	43	合計	56

5S : 整理・整頓・清潔・清掃・躾

自衛消防組織の活動

各事業所では火災や化学物質の漏洩事故の発生を想定して自衛消防組織が初期消火訓練、漏洩時対応訓練を実施し、周辺地域や環境への影響を未然に防ぐための総合的な防災体制を確立しています。

那須事業所消火訓練

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はじめ、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。

従業員との関わり

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、従業員のめざ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、さらに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、採用内定者に対して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し、本人の希望や適性を配慮したキャリアを磨くための環境を整えています。

営業マネジメント研修

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経験・知識・技能を会社の業務に生かし、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で差別をせず、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。