

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。

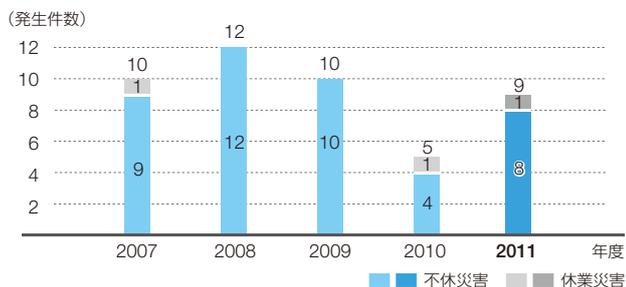
労働災害防止への取り組み

生産拠点である那須、小牧両工場では職場に潜在する危険、有害と思われる問題などを見つけ出し、それらを除去あるいは低減するために作業工程ごとの危険性を見積もって労務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。

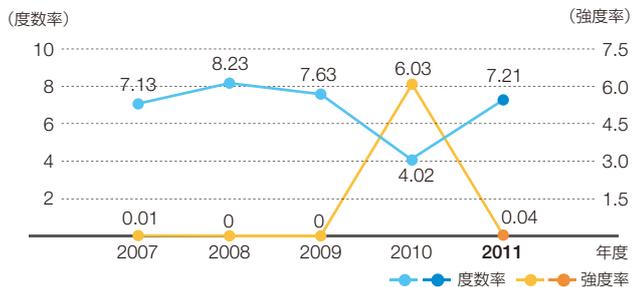
保護具の着装など各事業所・グループ会社共通で取り組むことが可能なことは安全に関する教育資料である「標準製造作業要領書」を活用し、災害防止に取り組んでいます。

2011年度は休業災害が1件発生したため、その原因を分析して再発防止策を実施するとともに、グループ会社を対象に災害事例の報告、注意喚起及び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とした「環境・安全パトロール」では経営層が直接現場を訪れて職場の点検を行い、改善を指示しています。

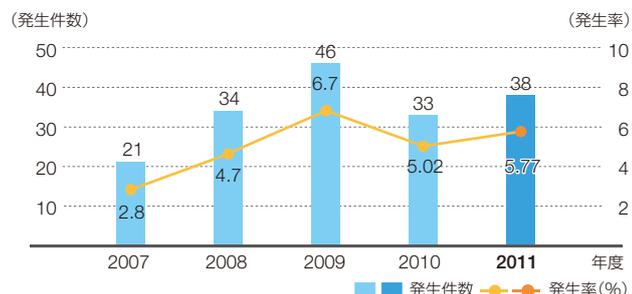
● 労働災害発生件数



● 労働災害発生度数率・強度率



● 長期疾病発生件数



防災訓練の実施

東日本大震災を受けて各事業所では大地震や火災発生などの緊急時に備えて「緊急事態対応マニュアル」を全面的に見直し、化学物質のタンクや配管からの漏洩事故を想定した「漏洩時対応訓練」を実施しました。あわせて定期的な「総合防災訓練」や「消火訓練」「緊急伝達訓練」を行い、災害発生時に迅速に対応できる万全な体制づくりと周辺地域や環境への影響を考慮し、未然防止に取り組んでいます。



防災訓練

TOPICS

防災講演会を開催

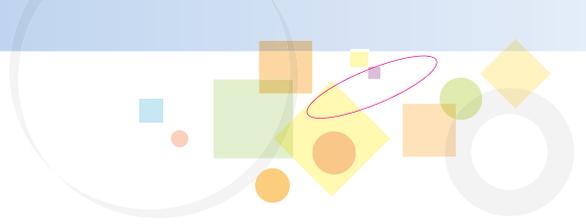
2011年7月、大阪本社講堂で防災講演会を開催し、大阪本社以外にテレビ会議を通じて出席した那須、小牧両工場、東京営業本部の社員も含めて総勢98名が受講しました。

講師として招いた赤塚三夫・大阪市此花消防署長からは東日本大震災の被災地の状況、現地における大阪府の緊急消防救助隊活動のほか、今後起こることが予想されている東海、南海、東南海地震に対して企業として、人としてどう備え、どのように行動すべきか、などについてご講演いただきました。

地震発生時には職場のリーダーの冷静な判断と的確な指示が所属員の安全に深く関わります。防災講演会はその重要性をあらためて認識する機会となりました。



防災講演会



環境・安全パトロール

2011年度は休業災害が1件発生したことを受け、再発防止のために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。

● 改善フォローの内容と件数

項目	2009年度 件数	2010年度 件数	2011年度 件数
はさまれ、巻き込まれ、突起物対策	4	22	10
静電気対策	0	0	1
環境影響対策	0	2	1
健康被害の防止	1	3	0
5S関連	18	18	11
その他	20	11	10
合計	43	56	33

5S：整理・整頓・清潔・清掃・躰

2011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

健康増進への取り組み

従業員の健康診断及び有機溶剤取扱者への有機溶剤特殊健康診断を定期的実施し、経過観察・治療が必要な場合は産業医が面接して改善を指導しています。

また、産業医による工場内のパトロールを実施し、問題がある場合は作業環境の改善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確に把握するほか、労働時間が過剰となっている場合や欠勤が目立つ場合は、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に取り組んでいます。



健康診断

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、それは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・企業づくりと会社及び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。

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

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化し、本人の希望や適性を配慮したキャリアを形成するための環境を整えています。



新任基幹社員研修

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。

障がい者雇用の促進

障がい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。当社では障がい者雇用促進法などの関係法令に則って基本的な方針を策定し、全事業所をあげて障がい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、^{かつ}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づくりに取り組んでいます。