

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。

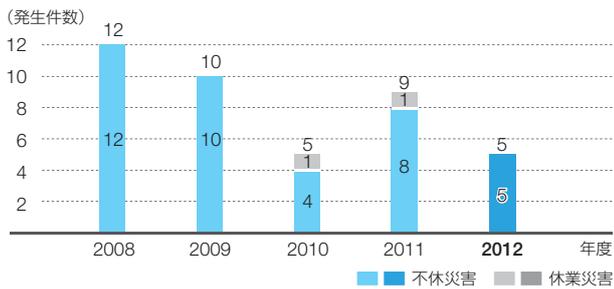
労働災害防止への取り組み

当社の生産拠点である那須・小牧両工場では、職場に潜在する危険性または有害性を特定し、それらのリスク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。

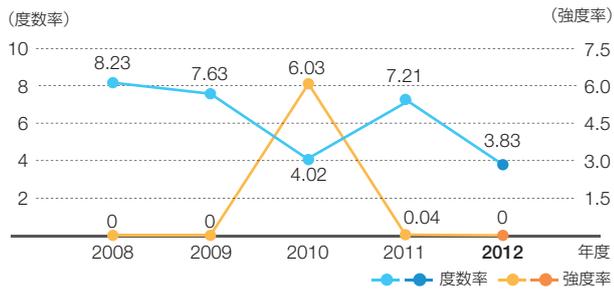
また、保護具の着用など各事業所・グループ会社が共通で取り組むべきことは、安全に関する教育資料である「標準製造作業要領書」を活用し、災害防止に取り組んでいます。

2012年度は、グループ会社においても環境品質保証部による安全パトロール、経営幹部による当社事業所・グループ会社を対象とした環境・安全パトロールを実施し、適切な改善指導を行いました。

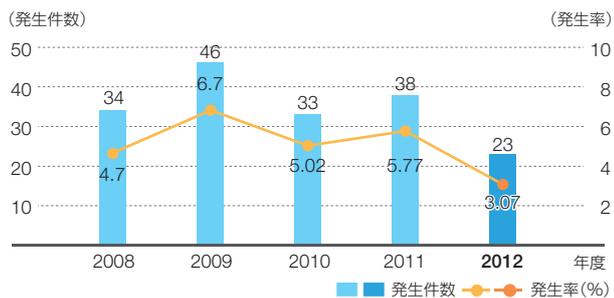
●労働災害発生件数



●労働災害発生度数率・強度率



●長期疾病発生件数



消防訓練の実施

那須事業所および小牧事業所においては、独自に自衛消防隊を組織し、毎月消防訓練を行っています。また、防災計画を策定して火災や災害発生に即応できる体制づくりに取り組んでいます。

小牧事業所では、2013年3月に、女性を対象とした消火器の取り扱い講習を実施しました。



消火器訓練



消防訓練

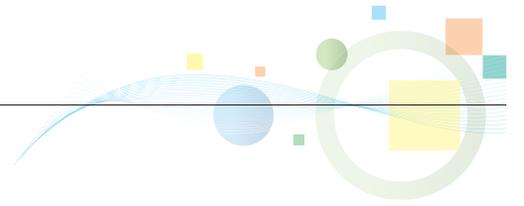
TOPICS

交通安全講習会の開催

大阪事業所では、地元の此花警察署および交通安全協会の協力のもと、毎年8月に交通安全講習会を実施し、交通ルールを守ることの大切さを訴えています。講習会では飲酒運転の危険性を具体的な事故事例とともに講話やDVD視聴で紹介し、参加者からの関心を集めました。



交通安全講習会



環境・安全パトロール

中央環境安全衛生委員会では同じ災害を繰り返さないことを念頭に環境・安全パトロールを実施しています。とくに機器等への「はさまれ・巻き込まれ」は大きな事故になりかねないため、改善が必要な場合は、現場指導を行うなど重点的に注意を喚起しています。

2012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

項目	2010年度 件数	2011年度 件数	2012年度 件数
はさまれ、巻き込まれ、突起物対策	22	10	28
静電気対策	0	1	2
環境影響対策	2	1	7
健康被害の防止	3	0	2
5S関連	18	11	14
その他	11	10	7
合計	56	33	60

5S：整理・整頓・清潔・清掃・躰

健康増進への取り組み

通常の健康診断に加え、有機溶剤取扱者への特殊健康診断を定期的実施しています。診断の結果、経過観察や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THP(トータル・ヘルス・プロモーションプラン)運動に参加して従業員の心とからだ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・技術を身につけたり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・企業づくりと会社およ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

当社は、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、本人の希望や適正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。

一例として、塗料製造工程の重要な要素の一つである調色作業をベースとした社内資格制度(調色士)を設けています。関係会社を含む各製造場所にて年一回の学科試験・実技試験が行われ、検定委員会の審議の後、等級毎に認定されることによって、従業員のスキルアップに繋がっています。



調色士学科講習風景

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」を採用しています。

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。



調色士実技試験風景