

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。

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行動指針の中で明確にしており、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。

人事制度

より働きがいのある企業・職場づくりと、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。

本制度の適正な運用を通して、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目指しています。

▶ 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、等級ごと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。

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。当社では障がい者の雇用比率は法的基準に達していませんが、全事業所をあげて障がい者の雇用比率の向上に向けて、継続して努めていきます。

福利厚生・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繋がり、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。

さらに、1時間単位での有給休暇を取得することができる制度導入を行い、有給休暇を取得しやすい環境を整えています。また育児に関しては、小学校卒業までの短時間勤務やフレックスタイムでの勤務が可能な制度とし、仕事と子育ての両立を支援しています。

健康増進への取り組み

通常健康診断に加え、有機溶剤取扱者への特殊健康診断を定期的に行っています。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。

メンタルヘルスへの取り組み

社員が健やかに仕事に取り組めるよう、身体面の健康ケアだけでなく、さまざまなメンタルヘルスケアにも取り組んでいます。ストレスチェックの義務化に伴い、各地区においてストレスチェックテストを実施しています。

また、EAP(Employee Assistance Program)サービスの活用もその一つで、社員が社外の専門機関にメールや電話・面談などによって悩みを相談できる環境を整えています。

さらに、メンタルヘルスに関する研修を各地において実施しています。

環境・安全パトロール

中央環境安全衛生委員会では、災害の発生防止を目的とした環境・安全パトロールを実施しています。

今回は労働災害の対策実施状況の確認を重点課題として組み入れ、その他の重点課題につきましても継続した改善指導を行いました。

また、化学物質を取り扱う企業として従業員の「健康被害の防止」も特に重視し、現場の現状把握を通じて災害の発生防止に取り組んでいます。

2017年度の重点項目

- ①2016年度事業所発生労働災害の対策状況
- ②2016年度DNTグループ発生労働災害事例の横展開必要箇所の確認
- ③火災、漏洩対策が必要な箇所の確認
- ④安全対策が必要な箇所の確認

▶ 改善フォローの内容と件数

(件)

項目	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
はさまれ・巻き込まれ・突起物対策	19	17	11	6
静電気対策	5	3	9	4
環境影響対策	10	9	8	9
健康被害の防止	13	7	7	6
5S関連※	25	30	34	17
その他	18	18	18	27
合計	90	84	87	69

※5S：整理・整頓・清潔・清掃・躰



環境・安全パトロール風景

従業員との関わり

防災訓練の実施

本社・大阪事業所、那須事業所および小牧事業所において、2017年9月に防災訓練を実施しました。3事業所とも大地震を想定した避難訓練・人命救急訓練（AED 取り扱い説明）や消火訓練などを行いました。

那須事業所および小牧事業所では防災訓練だけでなく、消火訓練・遮断訓練・漏洩訓練などを実施しており、緊急事態に即応できる体制づくりに取り組んでいます。

また、小牧事業所では二酸化炭素消火器を用いた消火訓練を実施しました。二酸化炭素消火器は、薬剤噴霧による消火後の汚損が少なく、精密機器に降り掛かっても故障しないのが特長です。

今後も安全・災害防止につながる活動を積極的に取り組んでいきます。



本社・大阪事業所のAED取り扱い講習会

労働災害防止への取り組み

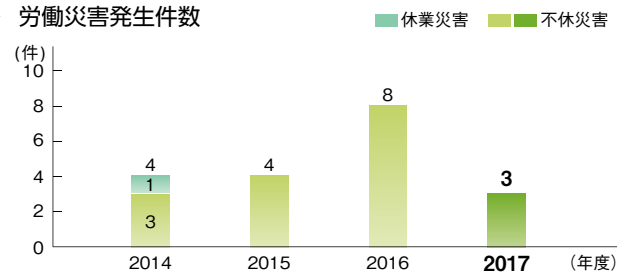
当社の生産拠点である那須事業所および小牧事業所では、職場環境に潜在する危険性や有害性を特定し、それらの除去あるいは低減するための措置を検討し、労働災害を未然に防止するリスクアセスメント活動を実施しています。

また、それぞれの事業所では環境品質保証部が毎月発行する「環境安全衛生ニュース」により、労働災害状況の情報を提供しているほか、「標準製造作業要領書」の活用などで、安全に関する社内教育をすすめ、災害防止に努めています。

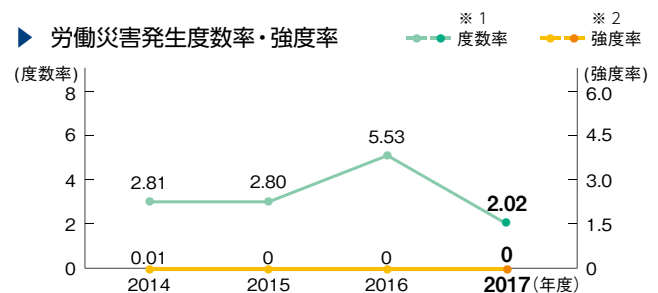
2017年度は、那須事業所および小牧事業所と併せ大日本塗料グループ会社においても、経営幹部・労働組合・環境品質保証部による環境・安全パトロールを実施し、適切な改善指導を行い、職場環境の改善に繋げています。

労働災害件数については、休業災害の発生はなく、不休業災害が3件発生したものの、昨年と比較すると減少しました。また、長期疾病率はインフルエンザの流行の影響もあり、発生率は5.45%となりました。

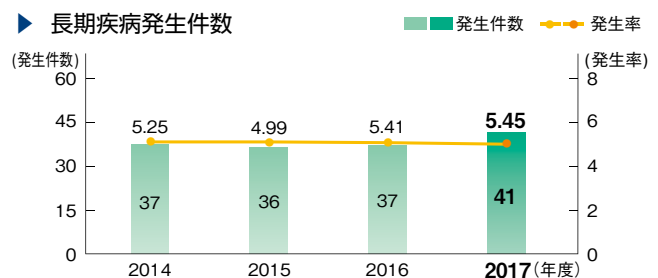
労働災害発生件数



労働災害発生度数率・強度率



長期疾病発生件数



※1 度数率：100万延べ労働時間あたりの労働災害による死傷者数をもって表したのもの。

$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

※2 強度率：1,000延べ労働時間あたりの労働損失日数をもって災害の重さの程度を表したのもの。

$$\text{強度率} = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000$$