

会社の持続的成長のためには、「人材育成」、「安全と健康に配慮した働きやすい職場づくり」が重要です。このため、当社グループはメンタルヘルスケア、ワーク・ライフ・バランスの推進など、多様な人材が活躍できる環境を整えるとともに、モノづくり企業として最も重要である安全な職場の実現に向けて労働災害の防止に取り組んでいます。また、当社グループでは自らを律し・考え・行動できる「自律考動型」人材を求めており、その要件として主体性とチャレンジ精神を挙げています。これを実現するため、「人を育て、人を活かす」を基本方針に、職種やキャリアに応じた各種研修を実施しているほか、社員が自らの成長と目標の達成に向けて強い意欲を持ち、常に高いレベルの課題にチャレンジできる人事制度を採用しています。

人材育成

人事制度 ～対話による業務課題や育成テーマの設定～

当社では人事考課の際に、結果としての成果はもちろんのこと、それ以上に「高い目標を掲げ、その達成に向けて果敢に挑戦したか」あるいは「目標達成のためのプロセスを確実に実行したか」に重点を置いて評価し、社員の主体性とチャレンジ精神を育てています。社員の業務課題やテーマは、上司との対話に基づいて設定されますので、目標を明確にしたうえでスキルアップを図ることができるとともに、上司と部下の信頼関係強化にもつながっています。また職種や職場に関して、自らの希望を会社に申告できる自己申告制度やキャリアデザイン面談、若手社員ヒアリングを通じて、一人ひとりの自己実現を支援しています。

グローバル人材育成

事業環境のグローバル化に伴い、国際舞台で活躍できる人材の育成を加速しています。若手社員の海外関係会社への赴任を始め、企画職新入社員を対象とした海外語学研修、選抜者の海外の大学・大学院、研究機関への留学・派遣、中堅層を対象とした選抜型の短期語学留学などを実施しています。今後も、語学力の向上に加え、国際感覚の体得をテーマとした研修プログラムを充実させ、グローバル人材の育成を推進します。

2019年度研修ピックアップ

■ 経営研修

将来の経営幹部候補である管理職を対象に、経営幹部として必要な「戦略的思考」を身に付けるべく、考え抜くことを重点に置いた「経営研修」を実施しました。この研修は、将来を展望することが難しい状況下でも、リスクをとって的確に判断・決断できる人材、全体最適の観点で会社や事業を見渡すことのできる人材の育成を目的に実施しているものです。今回は「2033年（創業100周年）の事業ビジョン策定」（未来予測）をテーマに、徹底的に現状を分析し、前例にとらわれることなく今後起こりうる変化を多面的に想定した上で新たなビジネスモデルを検討し、経営陣に対してプレゼンテーションを行いました。会社の持続的成長には、人材の育成と成長が必須であると考えており、今後も継続的に取り組みたいと考えています。

■ 新任係長研修

当社では、特定の階層に必要なスキルやマインドを身につけるための階層別研修を実施しています。2019年度は、研修の間隔がやや空いていた領域をターゲットに「新任係長研修」を実施しました。この研修は、仕事の中核を担う新任係長を対象に、次世代のリーダー候補としての役割を認識させることに主眼を置き、上司のアシストやメンバーの支援を引き出すための技量向上、組織を牽引していくために必要なリーダーシップの醸成、将来の管理職候補としてマネジメント力の向上を狙いとしています。今後も階層別研修は充実を図りながら、継続的に実施していきます。

働きやすい職場環境づくり

女性活躍に向けて

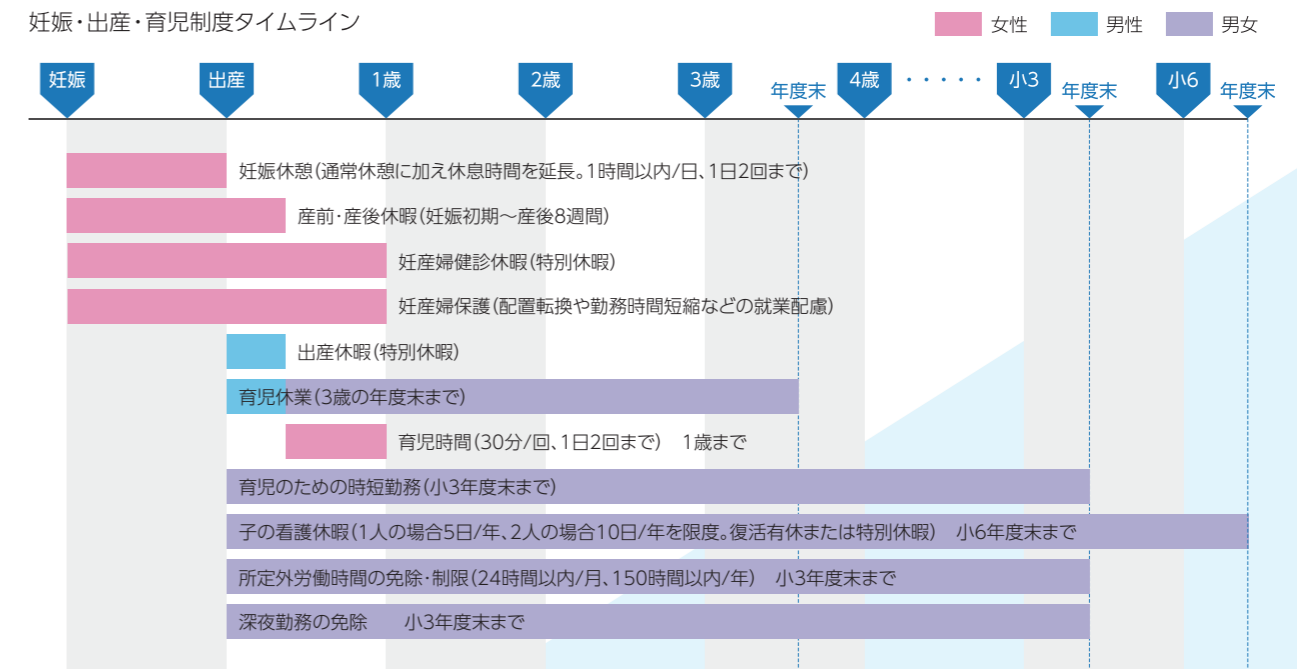
当社では2028年3月末までに、女性社員の比率を25%に引き上げ、戦力として活用することを目標に掲げています。目標達成に向け、女性社員の計画的な採用と職域の拡大で活躍の場を増やす一方、育児休業、短時間勤務など、ライフイベント期の負担を軽減し、女性が継続して働ける制度を導入しています。このほか、社外研修等を通じた女性社員自身の意識づけや、活躍しやすい組織風土作りを推進しています。

この結果、当社の女性従業員比率は2020年3月末時点で13.8%となっています。



女性社員比率
13.8%
(企画職26.1%、技術職6.9%)

妊娠・出産・育児制度タイムライン





有給休暇取得率

77.9%

ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事にやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たすとともに、家族や地域生活なども含め、多様な生き方が選択・実現できることを意味しています。これを一層後押しするための「働き方改革関連法案」は2019年4月より順次施行されています。長時間労働防止、労働時間の適正な管理、一定日数の年次有給休暇の取得義務化など、「働き方改革」はワーク・ライフ・バランスを実現する上で、ますます重要な意味を持つようになっていきます。当社では、毎週水曜日の「ノー残業デー」、残業時間削減に向けた生産性向上のほか、有給休暇取得率向上を推進しています。特に有給休暇の取得については、全国平均(51.1%)に対して、当社の実績は既に70%を超えており(2019年度実績77.9%)、厚生労働省が掲げる「2020年までに取得率70%」の目標達成を継続できるように取り組んでいます。また、連続有給休暇やリフレッシュ休暇の取得推進、産休・育休・介護休暇など法定水準を上回る制度を設けるとともに、これらの休暇が取得しやすい職場環境・風土を作ることで、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を支援しています。

健康経営の推進に向けて

当社では、労働安全衛生法に基づき、社員の健康管理を経営的な視点で捉え、健康投資を行うことにより、社員の活力や生産性の向上など組織の活性化に取り組んでいます。社員の心身の不調は、生産性の低下を招くだけでなく、場合によっては休職や離職など人材流出につながりかねません。社員には、法定の健康診断、メタボ検診、健康指導などを実施しているほか、2016年度から義務化されたストレスチェックを継続的に実施しており、社員の受検結果をもとに集団分析を行い、高ストレス者には産業医の面談を勧めています。このほか、メンタルヘルス相談窓口の設置や禁煙治療、食事制限のカウンセリングなども実施しています。当社は今後も引き続き、経営理念「信頼の経営」の大前提である従業員の安全と健康を事業活動の最優先事項とし、従業員の心身の健康増進と生き生きと働くことができる職場づくりを進め、より一層の信頼を得られる企業を目指してまいります。

シニアパートナー制度

当社は、65歳到達者の雇用延長制度として「シニアパートナー制度」を創設しています。健康であり、勤労意欲と職務遂行能力があるシニア世代の活躍は、ダイバーシティの考え方にも合致するものです。65歳到達時に業務遂行や技術・技能伝承の観点から必要とされた方々を「シニアパートナー」として雇用延長しており、2020年4月1日現在、46名のシニアパートナーが、各職場で活躍しています。

障がい者雇用

当社は、誰もがいきいきと働ける社会の実現に向け、障がい者雇用を推進しています。ハローワークや特別支援学校などと連携した採用活動を進めるとともに、障がい者の就労を支援するため、ハード・ソフト両面の環境改善にも継続的に取り組んでいます。また、入社後に障がい者認定を受けた社員についても、業務内容・時間の配慮を行い、働き続けるための支援を行っています。2020年6月1日現在、24名の障がい者が、各職場で活躍しています。

雇用率
2.26%

安全な職場づくり

当社グループは、モノづくり企業として「安全」は何よりも優先されるべきであると考えています。社員間で、互いの安全を期する意味を込めて「ご安全に!」と挨拶をしていることが、これを物語っています。当社グループの安全活動では、経営理念「信頼の経営」を実践するために、「年間完全無災害」という目標を掲げています。年間完全無災害は、様々なステークホルダーとの信頼関係を築き、当社グループが持続的成長をするためにも、グループ全体で成し遂げなければならないと考えています。全社員が一丸となって安全活動に取り組み、一人たりとも取り残されるようなことがあっては、この目標を達成することはできません。安全活動に近道はありません。当社グループでは、毎日の安全活動を積み重ねることで、全ての社員が安全に、そして安心して働くことができる職場づくりを通じて、年間完全無災害を目指しています。

2020年総合安全衛生管理方針

- 基本方針 全社で決めたこと、自職場で決めたことをやり遂げることのできる職場環境と風土作り
- スローガン 当事者意識を強く持ち、意識をそろえ、目線をそろえ、全員参加の安全活動
- 安全三原則 止めて、離れて、手元・足元確認し、それでも本当に安全か再確認
- 目標 総合完全無災害の達成。労働災害「0」・通勤途上災害「0」

労働安全衛生活動～安全確保に向けて～

安全衛生マネジメント

当社は、職場における従業員の安全と健康を確保するために、総括安全衛生管理者(安全防災室を担当する執行役員)を委員長とする安全衛生管理委員会を毎月開催し、従業員の危険および健康障害を防止するための基本的対策や労働災害の原因および再発防止対策等を審議しています。安全衛生管理委員会の構成員は、法令に則って半数の委員を労働組合代表者とし、労働者側の意見を安全衛生施策に反映させる体制としています。また、毎月の安全活動に関する取り組み状況を経営会議において確認するとともに、年間の安全衛生活動の総括を取締役に報告し、PDCA(計画、実施、監視・監督、改善施策)のマネジメントサイクルを効果的に回すことで改善を進めています。

安全体感センター

完全無災害に向けて、危険を疑似体験できる、安全体感研修センターを設置しています。2019年は2,568人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ26,269人になりました。2018年よりVR(仮想現実)を活用した設備を導入し、より臨場感を味わえるようになりました。今後も新たな教育内容を増やし、危険を回避することの大切さを社員とともに考えていきます。

階層別教育

各年代、各階層にて、安全に対する知識、危険取行性、危険感受性等が異なります。そのためにそれぞれの階層で専門的教育を行う必要があります。2020年の再雇用者(60歳から64歳以下の作業員)、シニアパートナー(65歳以上の作業員)では当社協力会の方々にも対象を広げて教育を実施していきます。

新3S活動

当社3Sの状況は、災害発生の起因となったことや、各パトロールでの指摘が多いのが現状でした。

また、これまでの6S認定制度では、6S認定前に一時期活動が活性化しますが、継続的な活動になっていない側面がありました。こうしたことから、新3S活動を進めるにあたり、活動を推進する体制をつくり課長以下、現場の作業員まで全員参加型で職場改善に取り組み、自分の身近なところから、ムダなモノ・スペース・時間を無くし、作業員の動線を阻害することのない、効率的で働きやすい安全な職場作りとそれを継続することのできる環境作りを目的とし活動しています。現在、3課が認定取得し、他課が認定に向けて活動中です。

安全提案制度

各職場における不安全箇所の抽出と安全措置の考案及び安全な作業方法についての提案を求め、改善を行うことにより災害防止対策の充実を目的として、安全提案制度を開始しました。実際に作業を行っている作業員から安全についての提案を求めることは、具体的な安全対策を立てる上で有効であるだけでなく、提案の過程を通して安全意識の向上が期待でき、当社が安全活動の核心としている真のボトムアップ安全活動へと変革させると考えています。2019年度は92件の安全提案が提出されています。

また、現場の班長の中から安全プロを任命し、安全プロ自ら自職場の作業や環境改善を率先して行うことで、安全について意識の向上に繋げ、安全提案制度との相乗効果を図っています。

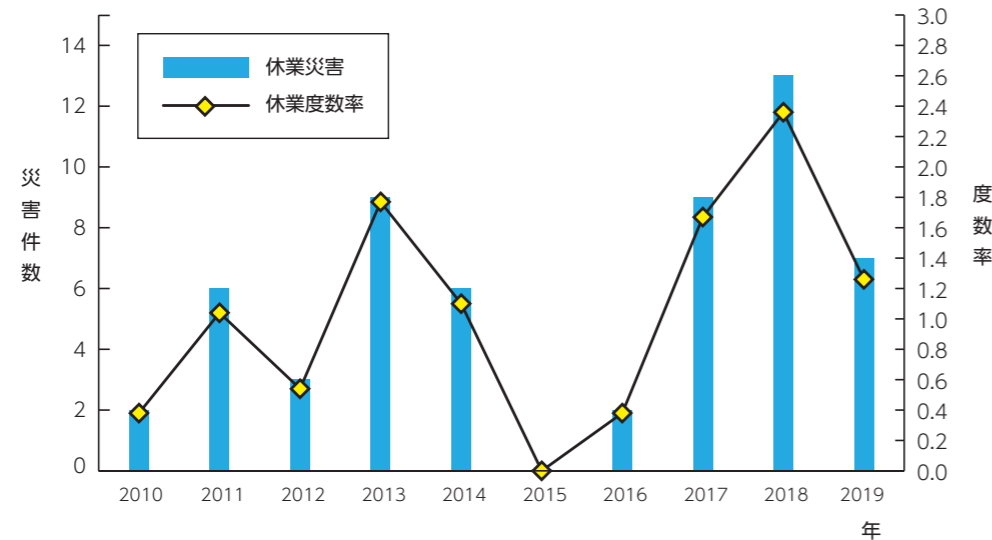
安全推進委員活動

当社は、トップダウン型の安全活動とボトムアップ型の安全活動の融合による“真の安全化”を目指し、2016年から、各職場から選抜された若手・中堅社員に正しい安全知識とルール遵守の重要性を教育し、安全性を自ら判断して行動できる人材を育成する「安全推進員活動」を実施しています。

安全推進員に任命された若手・中堅社員は、自職場および他職場のパトロール活動を通じて、自職場の良い点および劣っている点を認識する視点や、危険な状態を危険であると認識する感受性を高めるほか、危険な作業を洗い出してリスク評価を行うリスクアセスメント活動を経験し、設備対策も含めた改善措置による本質安全化に繋がっています。



〈年別災害件数および度数率〉



<参考> 度数率=災害件数÷延労働時間数×1,000,000

防災への取り組み

緊急事態に備えたリスクマネジメント

当社には、さまざまな設備・施設があり多くの従業員が働いています。常時の防火・防災管理体制を整えるとともに、火災や爆発などの工場災害、地震などの自然災害が発生した場合に備えたマニュアルの整備、定期的な防災訓練の実施など、事故の未然防止や災害時の被害の拡大防止(ミニマム化)に取り組んでいます。2019年度は、「訓練・教育を通して防火・防災に関する意識を高め、災害対応力の高い職場風土と人づくりを目指す」を年度の基本方針に掲げ、次の4点を重点推進項目として設定しました。

- ・防火・防災管理の充実
- ・火災・爆発・油漏れリスクの高い設備等の管理強化
- ・防火・防災教育と訓練の継続実施による災害対応力の向上
- ・防災専門班活動による防災対策強化

これらの重点管理項目を踏まえた緊急事態に備えるための防災管理体制の充実・強化ならびに防災意識の向上に重点を置いた継続的な活動に鋭意取り組みました。

防災意識を高める取り組み

社員の防災意識を更に高めることを目的に、危険物保安監督者・責任者研修会および防火・防災担当責任者研修会を毎年開催しています。職場の管理職や危険物・高圧ガスを取り扱う責任者などに直接指導することにより、危険物許可施設、少量危険物および僅少危険物の管理レベルの向上を図っています。7月に実施した危険物保安監督者・責任者研修会では、消防法令等で規定されている危険物の内容、及び工場構内の危険物施設等の現況を再認識させるとともに、保安監督者・責任者として果たすべき責務と業務への意識向上を図りました。9月に開催した防火・防災担当責任者研修会では、地震等で棚や物品の転倒・落下防止を図る為、各職場にて自主検査チェックシートを用いた防災管理点検(1回/年)を実施することを周知し、又、災害・事故・急病から命を救う為、応急手当と心肺蘇生・AEDの必要性について理解を深めました。設備の管理面では、6月と3月を危険物許可施設、10月を高圧ガス設備の管理強化月間と定め、危険物許可施設および高圧ガス設備の3S活動に取り組みました。今後もこれらの防災教育ならびに管理強化活動を通じて、従業員の防災意識の更なる向上を推進していきます。2018年度からの新たな試みとして、作業長層を対象とした応急手当の講習会を開催しており、看護師とともに心肺蘇生(胸骨圧迫・AED)や止血法等の実技講習を行い、今後も定期的実施していきます。

防災訓練の実施

当社では、使用する設備や危険物などが職場ごとに異なります。また、防災訓練に初めて参加する新入社員を

はじめ、従業員の防災への意識、経験度も多様です。さらに災害の規模によっては、関係会社との連携も必要となります。このことから防災訓練にあたっては、緊急事態を特定し、より具体的かつ実践的な防災訓練を実施しています。

2019年度の代表的な防災訓練

2019年度も、大規模地震防災訓練、飾磨消防署との合同工場防災訓練、職場単位での初期消火訓練など数多くの訓練を実施しました。

2019年度 防災訓練実施回数 **83**回

・大規模地震防災訓練

9月2日には、南海トラフを震源とする巨大地震が発生し、電力・水・ガス・交通機関のライフラインが停止したとの想定のもと、大規模地震防災訓練を実施しました。訓練の目的は、「徒歩帰宅」とし、訓練開始後、所定の一次避難所に避難して従業員の安否を確認し、そこから工場構内の駐車場に移動して帰宅方面別に分かれて整列後、各グループで帰宅する徒歩帰宅訓練(各工場門まで移動)を実施しました。実際に大規模地震が発生した場合、交通機関が混乱し、道路も寸断されることが十分想定されます。今後も訓練を通じて、従業員の意識や対応力の向上に努めていきます。

・飾磨消防署との合同工場防災訓練

11月22日には、粉末工場で火災が発生したとの想定のもと、飾磨消防署と合同で工場防災訓練を実施しました。火災による煙の他、不活性ガスが漏れだして酸欠になるリスクがある中、職域消防隊による初期消火、自衛消防隊ならびに公設消防隊による消火活動、負傷者の救助・応急手当活動、災害対策本部の設置による情報収集・指示伝達など、一連の訓練を行いました。今後もこれらの防災訓練を通じて、職場の防火・防災に対する意識・対応力の向上に努めていきます。

安否確認システムの導入

大規模地震等の広域災害が発生した場合においても事業を適切に継続するためには、従業員をはじめとする関係者の安否や状況をいち早く把握することが重要です。

当社は、昨今全国各地で多発している地震やその他の広域災害に備えたBCP(事業継続計画)の一環として、2020年8月に安否確認システムを導入しました。

大規模地震等が発生した場合、電話等による通常の連絡手段では従業員の安否確認やその集約が困難ですが、安否確認システムを導入したことで、各従業員の安否情報を速やかに集約し、事業継続に必要な対策に繋げることが可能となりました。