



従業員との関わり

全ての従業員が生きがいを持って働き、健康で安全に働ける職場づくりを目指します。

人材重視の企業風土

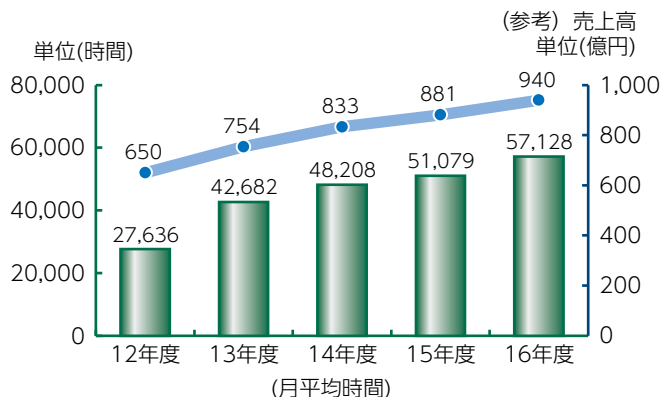
一人ひとりの可能性と働きがいを大切に、失敗を恐れることなく業務改革に取り組み、組織の強みを最大限に発揮できる企業風土をつくります。

ワークライフバランスの推進

時間管理と業務改善による労働時間の削減

- ・業務改善の実施による時間管理の徹底
- ・週1日の定時退社日の設定
- ・一斉有給休暇取得日の設定
- ・時間単位有給休暇制度の運用

時間外労働時間数の推移



育児支援制度

全従業員を対象に育児休業制度を設けています。また、小学校4年生に進級するまで利用できる短時間勤務制度や時間外労働の免除制度を設けています。女性が安心して妊娠・出産ができ、育児をする男女従業員が家庭生活と会社を両立できるような労働環境を整備しています。

介護支援制度

家族の介護をする従業員が家庭生活と会社を両立できるような環境を整備しています。配偶者、子供、本人の父母と配偶者の父母、同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫を対象に、原則1年間を上限に介護休業を取得できます。

ダイバーシティの推進

性別、国籍、年齢に関係なく多様な人材を活かすダイバーシティを推進していきます。

女性活躍推進の取り組み

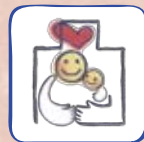
2008年2月に女性活躍推進委員会を設置し、ジョブリターン制度の新設、育児支援制度の充実が図られ、ダイバーシティ推進の布石となりました。2011年度より、女性活躍推進についての社長講話とともに女性社員を対象とする「キャリアアップ研修」、上司を対象とする「ダイバーシティ研修」を実施しています。

また2015年度は、役員を含める部門長を対象に、女性活躍の必要性を徹底するための社長講話の実施や「ダイバーシティ研修」を実施しました。今後も更なる意識改革の向上に努めていきます。



従業員が生き生きと安心して働ける環境づくりに取り組み、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のなど、働きながら育児・介護ができる環境づくりの取り組みを行っています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた様々な制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を労働者が選択できる取り組みを行う企業として愛知県ファミリーフレンドリー企業に登録されました。



上司や女性への研修の実施や、家庭と仕事の両立を図るための人事制度の充実などを積極的に行なってきた企業に対し、愛知県が認証する制度「あいち女性輝きカンパニー」へ申請し、認証されました。



■ 外国籍社員の積極的な採用

ダイバーシティおよび事業のグローバル化を推進するため、外国籍社員の積極的な採用を実施し、2011年から2016年では外国籍社員数が4.5倍となりました。

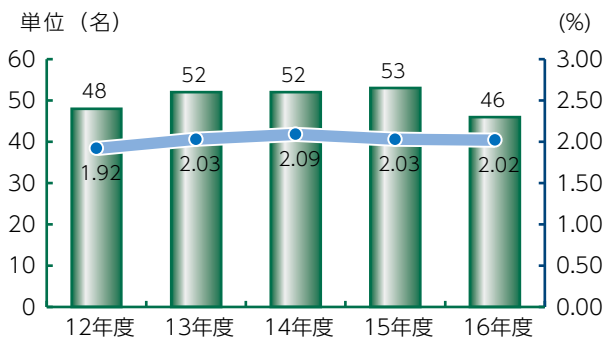
■ 再雇用制度の充実

2012年4月より定年退職者の再雇用制度を拡充しました。60歳定年後の生き方について、社員の選択肢を増やすため、現行のシニア制度は維持しながら、更に年齢制限なく働ける生涯現役制度を設けています。

■ 障がい者の積極的雇用の取り組み

2013年4月から法定雇用率が1.8%→2.0%に引き上げられましたが、法定雇用率を上回る雇用率を維持しています。

● 障がい者雇用の推移



次世代育成支援

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し推進しています。

■ 次世代育成支援行動計画

期間：2015年4月1日～2020年3月31日(5年間)

概要：育児休業の取得率向上

- 会社が契約する託児施設の利用率向上
- 産休・育児休業取得後に職場復帰した者の短時間勤務制度の利用率向上
- 社員・上司の意識改革による所定外労働の削減

人材育成

■ 教育

当社の行動規準は、全従業員が意欲を持って積極的に仕事に取り組むこと、個人の能力を十分に発揮できる環境を整備すること、後継者の育成に努めること、差別のない人間関係および職場環境づくりに努めることを掲げています。

その具体的な取り組みとして、新入社員教育、OJT教育、管理職教育、リーダー教育、現場監督者教育、生産技術教育、技術者教育など各種教育を実施しています。これらは、創造的な社員の育成、激しい環境変化に適応できる能力を持った社員の育成、業務遂行上の知識・技術・技能を身につけ、正しい仕事ができる社員の育成を図ることを目的としています。また、グローバル人材育成にも力を入れて取り組んでいます。

階層別教育		受講人数
	マネージメント上級研修	18
	マネージメント中級研修	21
	マネージメント初級研修	53
	コミュニケーションアップ研修	77
	ロジカルシンキング研修	38
	ビジネスマナー研修	60
目的別教育	OJT研修 定年後の生活を考える研修 グローバルリーダー研修	130
自己啓発支援教育	OJT研修 マネージメント基礎研修 プレゼンテーション研修 タイムマネージメント研修	158

■ イノベーションコンテスト

当社の企業理念である「創造的な知恵と技術で流体制御と自動化を革新し、豊かな社会作りに貢献」することを目的に、全従業員を対象に 2008 年度よりイノベーションコンテストを開催しています。

全社的な活動への定着と内容のステップアップを図り、今年度は 2016 年 6 月に本審査を終え受賞者を決定いたしました。

■ 海外トレーニー制度

グローバル化に対応できる若手社員の育成を目的に、海外で 3 ヶ月間の仕事実体験を通じて海外で必要なスキルの自覚を促す「海外トレーニー制度」を設けています。

2017 年度は期間 1 ヶ月の短期トレーニー制度も加え、より多くの社員に海外体験をしていただきます。

また、海外拠点の現地社員を日本の本社や工場に招き入れるトレーニー制度も 2014 年度より始めており、海外現地社員の育成にも力を入れています。



<日本から海外拠点への派遣人数>

	2014年度	2015年度	2016年度
中国	2	1	2
タイ	1	1	1
シンガポール	1	—	1
オランダ	—	1	—

<海外拠点から日本への派遣人数>

	2014年度	2015年度	2016年度
タイ	2	1	2
中国	—	3	1
マレーシア	—	1	1
シンガポール	—	—	1

■ 優良社員表彰

個人と職場・チームを対象に、業績・成果に応じた表彰を厳正、公平、タイムリーに実施することで、社員のモチベーションを高め、チャレンジ精神旺盛な企業風土を築くことを目的として、毎月、優良社員表彰を実施しています。品質・業績向上・業務改善・コストダウン・功労など 10 テーマで、1 級～3 級に分けて評価をしています。



安全・衛生管理

安全・衛生管理の強化を図り、従業員の安全と健康の確保に努めています。

労働安全衛生方針

次の基本理念に基づき安全衛生活動に取り組んでいます。

- 1) 安全で健康的な職場作りこそ、人間尊重と生産性を両立させ得る最善策であることを徹底する。
- 2) 全社員一人ひとりが創意と工夫を結集し、災害ゼロを目標に全員参加で安全衛生活動に取り組む。

■ リスクアセスメント

労働災害を未然に防止するため、職場主体で実施している職場安全巡視やヒヤリハット等の対策に加え、機械設備等の危険源を網羅的に抽出し、優先順位を付け計画的に低減していく活動である「リスクアセスメント」の導入を進めており、今後も全社導入に向け計画的に活動を進めていきます。

また、平成 28 年 6 月 1 日から化学物質のリスクアセスメントが義務付けされ、該当する化学物質について適切な管理を行ない職業性疾病を引き起こさないよう取り組んでいます。

具体的な活動

一人ひとりがコンプライアンスの意識を持ち「災害ゼロ」を目標に全員参加で、本質安全化に向け活動しています。

有害業務関係・安全衛生法令の改正情報の入手と全社への展開や職場安全衛生委員会による自職場安全点検の実施、新規雇用者を対象にした労働安全教育などを実施し、常に、災害・疾病の未然防止・労働環境の改善・向上を図っています。

安全衛生委員会の活動

各工場ごとに設置された安全衛生委員会の計画的な活動により、労働安全衛生のさらなる強化に取り組んでいます。

安全衛生教育の取り組み

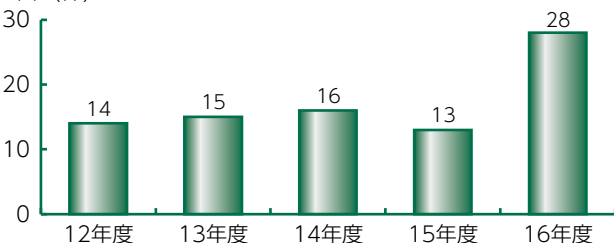
全社員を対象に入社時安全衛生教育を実施し、安全教育の資料「セーフティハンドブック」をイントラネットに公開しています。

監督者安全衛生教育の実施として、毎年、製造部門のリーダーに対して、職長教育を実施しています。管理監督の役割を担うリーダーに必要な安全についての知識・技能を習得してもらい、正しい作業手順書の作り方や職場の適正配置、効果的な指導・教育を進めるための手法、本質安全化の重要性、危険予知訓練、リスクアセスメント、マネジメントシステムについて教育しています。



労働災害の発生状況

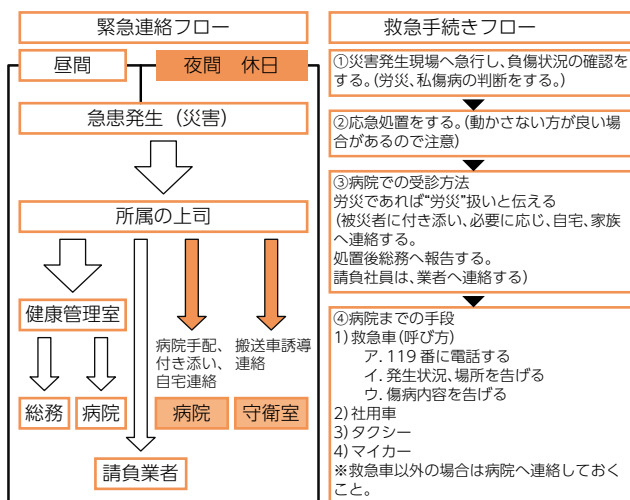
単位(件)



健康管理体制の充実

全従業員の健康管理のため、定期健康診断、特殊健康診断を実施しているほか、産業医3名、看護師3名が各工場を巡回し、個別相談を実施しています。また、救急体制を整え、緊急連絡フロー、救急手続きフロー、救急指定病院を明確にしています。

緊急体制



国内4工場にAED(自動体外式除細動機)を設置

各工場には、「AED(自動体外式除細動器)」が設置されています。これは、原因不明の「突然な心停止」が発生した場合に、誰でも扱える「心臓に電気ショックを与える救命措置」が施せるものです。AEDは音声ガイドに沿って簡単に手順を進められ、従業員の「いざという時の安心」を設置しています。

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス教育の実施

階層別教育の中にメンタルヘルスを盛り込みストレスについて理解し、適切に対処するための知識と方法について教育しています。また、積極的傾聴を体験学習するリスナー研修を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止と職場のコミュニケーション活性化に取り組んでいます。

ストレスチェックの実施

定期健康診断とあわせて、ストレスチェックを実施し、メンタルヘルスカを促進するとともに働きやすい職場環境づくりを進め、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。