



お客様とのかかわり

当社グループはものづくりを通して社会に貢献しています。そのために必要な人材確保・教育とともに、従業員が働く環境と品質保証体制の整備に取り組み、信頼いただける企業を目指しています。

品質保証

当社グループの製品を安心してお使いいただくとともに、社会環境の変化や社会からの要請にも応えるため、全社的な品質保証体制の整備に取り組んでいます。

品質保証に対する考え方

当社グループは製品の設計段階から製造、検査を通して製品をお客様にお届けする全ての段階において、法令や各種規制事項を順守するとともに、常にお客様からの要求品質の維持に努めています。また、全社的な品質保証レベル向上のための人材育成プログラムの一環として、各種研修や勉強会を行っています。



推進体制

当社グループは ISO9001 に基づいた品質マネジメントシステムを運用管理していくなかで、品質を通じての顧客満足度向上に向けた取り組みを推進しています。

品質管理委員会は各事業部の品質統括部門、購買、施設部門などの委員で構成され、全社的な品質保証体制の整備のための各種研修の企画・開催や購買先・製造委託先の管理体制の見直し及び事業部の QMS 活動の支援を行っています。

推進活動

全社的な品質保証体制見直しの一環として、購買先・製造委託先管理体制の整備を継続して行いました。また 2015 年の ISO 9001:2015 への改訂を契機に、全社品質保証レベルをより一層向上させるため、2015 年 9 月に全社品質保証促進プロジェクトを発足させ、活動をスタートさせました。

COMMENT

プロジェクトメンバーより

全社品質保証促進プロジェクト サブリーダー 七澤 富治

このプロジェクトでは全社的な品質保証体制の強化に向けた取り組みを行っています。従来、生産部門が中心となり品質管理体制の整備に取り組んでおり、品質＝製品のスペックだけ、と思われがちですが、私たちが考える品質は、生産部門だけでなく、販売部門など全ての部門が対象となります。全ての従業員が品質に関わっているということを意識し、業務に取り組むことで、全社的な品質を向上させることを目標としています。

これからも「大日精化品質」の更なる向上を目指して活動に取り組んでいきます。



労働安全衛生

各事業所に安全衛生委員会を設置し、事業所ごとに安全衛生計画を立て、労働災害の予防、職場の環境改善に取り組んでいます。全社安全衛生委員会はこれらの情報を各事業所と共有し、その助言を行うとともに、法改正の情報発信、対応の周知徹底などを行っています。

無事故・無災害を目指して

2014 年度の「公傷ゼロ宣言」のもと、従来から各事業所で行っていたヒヤリハットや KYT とともに、各事業所で設備・防火リスクアセスメントを導入し、無事故・無災害に向けた取り組みを行っています。発生した労働災害の原因や対策の情報は、すべてイントラネットで各事業所に共有化され、同種や類似の労働災害の発生防止に役立てています。

メンタルヘルス対策

2014 年から従業員の心の健康を計るストレスチェックを開始し、メンタルヘルスに対する取り組みを推進しています。昨年末に義務化された新制度に対しては、従業員のために何が必要かを考え、産業医、カウンセラー、協力医療機関などと協議して、各事業所で実施体制を整備しました。また、従業員のサポートの強化策として、臨床心理士による定期的なカウンセリングを実施しています。

健康障害防止対策への対応

昨年 12 月に厚生労働省から、ある特定の芳香族アミンを取り扱っている事業所に対して、安全対策が適切に取られているかを緊急に調査し、従業員の健康診断を実施するよう要請がありました。全社安全衛生委員会では従業員の安全を第一に考え、該当物質の使用状況を調査するとともに、該当物質を取り扱っている職場の作業環境測定を実施し、問題のないことを確認しました。また、取り扱い作業に従事及び従事していた従業員に対し、厚生労働省が指定する健康診断を実施しました。引き続き、従業員の健康障害防止に取り組んでいきます。

安全衛生スローガン

各事業所では従業員自らが考えた安全衛生スローガンを公募し、事故・災害への一人ひとりの意識向上を図っています。

仕事と生活 バランス取って
ストレスためずに心の健康

赤羽製造事業所 阿部 康太

見直そう 工程・手順と職場ルール
改善作業にゴールなし

東京製造事業所 林 貴之

錯覚、不注意、事故の元
手間を惜しまず安全確認

佐倉製造事業所 秋葉 彩子

COMMENT

委員会メンバーより

全社安全衛生委員会 東海製造事業所 安全衛生担当 田尾 孝幸

当事業所ではそれぞれの部署から抽出されたリスクアセスメントやリスク評価に対して、自ら検証し、改善策を考えて、リスクレベルの低減を進めました。職場で発生したヒヤリハットもリスクアセスメントに反映させ、手順書改訂などにつなげて、職場に潜む危険や職場ルールの確認、注意喚起の「見える化」を広げました。

環境面では分煙化だけでなく、非喫煙者からの意見を取り入れ、喫煙後の手洗い・うがいなどを行う「非喫煙者の満足度 100%」活動を進めています。

今後も従業員の声に耳を傾け、地道な活動からより安全な職場づくりに取り組んでいきます。





人材育成・活用

事業を発展させる原動力となるのが人材であると考えています。人材育成の考え方のもと、従業員のキャリアアップに努めるとともに、自らを変革していくエネルギーとして、また事業を発展・継続していくためのエネルギーとして、人材のダイバーシティ(多様性)への取り組みを進めています。

■ 人材育成の考え方

当社グループが考える人材とは、豊富な専門知識といろいろな経験から得られた知恵を持ち、人・新しいこと・未来に興味を持っている人です。当社グループが取り扱っている製品は多岐にわたり、必要とされる専門知識もさまざまです。これらの専門知識は一朝一夕に修得できるものではありません。このため、日常業務を通しての個々の能力開発を重んじています。それを全面的にバックアップすべく、各種育成支援体制を整えています。

■ グローバル人材の採用・育成

留学生をはじめとした外国籍者、日本と異なる文化で生活を体験してきた帰国子女及び海外留学経験者の新卒・中途採用を積極的に行っています。その取り組みの一つとして、留学生が多数在籍する学校や外部団体との連携強化に努めています。

また、早くから若手従業員に海外出張を経験させ、海外拠点との人材交流のなかで、語学力を磨き、多様な人々や環境を許容し、新しいビジネスに結び付けられる人材の育成に努めています。



■ 女性活躍推進

少子化に伴う人口減少、労働力人口の減少は社会的な課題となっています。当社グループでは男女が平等に、自らの能力を生かして活躍できる「男女共同参画」の考え方のもと、採用活動と配属を行っています。

直近3ヶ年の新卒採用者における女性従業員の割合は22.7%で、技術職や営業職への配属を増やしています。女性活躍推進法の目標達成には課題を残していますが、今後も全従業員数に占める女性の割合を増やした上で、女性の活躍を推進していきます。



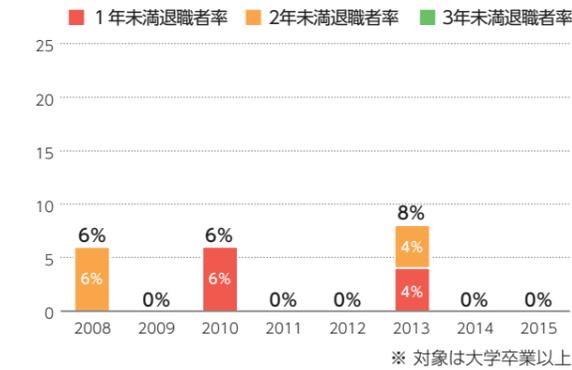
■ 採用と人材育成

入社後の早期退職が社会的課題となるなか、当社グループは採用選考段階からお互いを理解するための「対話」を重視しています。選考過程で入社3年前後の従業員との懇談会を設け、仕事内容や入社後の生活など飾らない姿も紹介し、自らの働く姿をイメージしやすくすることで、入社後のギャップを軽減し、ミスマッチを防ぐ工夫を取り入れています。

また、入社後の配属時には、個々人が描く働き方を再確認して、それぞれのキャリアプランを実現できるように「対話」を行っています。

これらの取り組みもあり、新卒者の入社後3年以内の離職率は低い位置で推移しており、人材育成の基礎になっています。

● 入社後3年以内の離職率



■ 多様な働き方への支援

従業員それぞれが理想とする働き方は、ライフスタイルやライフステージによって、変化するものと考えています。

当社グループは従業員が思い描く多様な働き方を尊重し、さまざまな部署や職種を経験したい、高い専門性を活かして特定分野で活躍したい、勤務エリアを限定したいなど、その働き方が実現できるよう、支援する制度を導入しています。

日常の業務においてだけでなく、理想の働き方の実現においても、上司・部下間での「対話」を重視しています。

■ 障がい者雇用

2015年度の障がい者雇用率は1.75%で、法定雇用率2.0%を下回りました。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努力していきます。

■ 育児介護制度

従業員が安心して育児や介護と仕事の両立が図れるように、育児及び介護休業制度の取得を容易にするとともに、短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、雇用環境作りを推進しています。

2015年度の育児・介護休業制度の利用者はのべ39名、短時間勤務及びフレックスタイム制度の利用者はのべ25名でした。

■ 定年再雇用制度

技術伝承や人材活用とともに、定年が近づいた従業員のライフプランを支援するために、62歳の定年後65歳までの1年間ごとに嘱託契約する制度を2007年から導入しています。2015年度の定年再雇用制度利用者は89名でした。

COMMENT 定年再雇用制度利用者の声

ファインポリマー事業部 技術統括部 山田 利樹

1972年に入社してから今日まで赤羽製造事業所に勤務してきました。入社後技術部門に配属され、検査業務4年、樹脂開発業務約25年、接着剤開発業務に約15年携わり、営業技術関係者の協力により市場ニーズに即した製品開発ができました。また、約20年にわたり、小集団活動に事務局として携わり、事業所全体のスキルアップに貢献できたと自負しています。再雇用制度を利用して、後輩への技術継承並びに小集団活動を引き続き支援していきたいと思っています。



COMMENT 育児短時間勤務制度取得者の声

合樹・着材第2事業部 品質統括部 酒井 晴香

4年前に1人目を出産後、育児休業を取得し職場復帰した際も育児短時間勤務制度を利用していたこともあり、2人目の今回もこの制度を利用しました。短時間勤務の利点は、小さな子供は意外と病院に行く機会が多く、予防接種や健康診断、体調不良に怪我…と、保育園に迎えに行った後、診療時間内に受診できるので、とても助かります。また時間に余裕を持てるので、子供のお迎え時に園内での様子を保育士から聞くことができ、子供とのコミュニケーションもゆとりを持って取ることができることもこの制度のメリットだと思います。

