



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。

労働安全衛生

各事業所の安全衛生委員会を全社的なネットワークでつなげ、災害の予防や安全・安心な職場環境の整備に取り組んでいます。全社安全衛生委員会は各事業所の安全衛生活動のサポートを行うとともに、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

従来から各事業所で行っていたヒヤリハットや KYT 活動にリスクアセスメントを導入した予防処置型安全活動を推進し、無事故・無災害に向けた取り組みを行っています。

今期からは発生した労働災害について、重篤度、頻度、可能性の3項目を数値化し、リスクレベルを4段階に分類して対応する運用を開始しました。また休業災害だけでなく軽微以上の労働災害についても内容を把握し、労働災害につながる芽を摘んでいく取り組みも行っています。

メンタルヘルスケアへの取り組み

メンタル不調の低減を目指して、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開始しました。臨床心理士による四半期ごとにカウンセリングを行うなど従業員へのサポートも強化しています。

また個人の結果を一定規模の集団ごとに集計・分析し、個人情報に配慮した情報を職場へフィードバックするなど、職場環境の改善につなげるとともに、高ストレス者を発生させない職場環境づくりのため、管理職を対

象とした研修も行い、メンタルヘルスケアに取り組んでいます。



本社・東日本支社では、管理職約100名を対象としてメンタルヘルス研修を実施しました

全社安全衛生パトロール

全社安全衛生パトロールは今期から始めた取り組みで、全社安全衛生委員会の委員長をはじめとする、異なる目線の第三者がパトロールすることで、日ごろの安全衛生活動では気づかない点を見つけ出し、今後の安全衛生活動に役立てることを目的としています。パトロールでは改善事項だけではなく、他の事業所の活動で参考になりうる点もリストアップし、水平展開することで当社グループの安全衛生活動のレベルアップを図るとともに、従業員の健康障害防止の観点から、保護具の適切な選択、使用状況、保管状況についての確認も行っています。

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、製品・サービスの信頼性、安全性の維持向上が社会的要請事項であることを認識し、常にお客様の求める品質を提供することを最優先としています。

当社グループの製品は情報・電子、自動車、書籍、産業資材、文具、包装など幅広い分野で使用されており、お客様の求める品質もさまざまとなります。当社グループではお客様にいつでも満足いただける製品・サービスを提供できる体制を目指しています。

品質保証体制

当社グループでは事業部・事業所単位でISO 9001に基づいた品質マネジメントシステムを運用していますが、グループ全体の品質保証体制を整備する組織が必要との意識の高まりを受け、2013年に全社組織である「品質管理委員会」を設置しました。

品質管理委員会は各事業部・事業所の品質管理部門からの選出委員とともに、技術管理、総務・人事、購買、施設・設備各本部からの選出委員で構成され、全社的な品質管理体制の維持・向上に努めるとともに、各種研修

の開催、原材料購入先・製造委託先の管理体制の見直し及びQMS活動の支援を行うなど、当社グループの品質保証体制の維持・向上を進めています。



MESSAGE 技術総括メッセージ

品質方針の改定について

初版「品質方針」は顧客や社会要請に応えるべく2013年6月に制定しました。以来、この「方針」の下、お客様に満足・信頼していただける製品・サービスを持続的に提供できる体制作りを進めてきました。

しかしながら、ここ2、3年で「品質」が持つ社会的意味は大きく変化してきています。即ち「品質」とは「製品そのものの性能」だけでなく、「会社全体の仕事の質」を指すようになってきました。このような社会環境変化に素早く対応するため、本年4月に「方針」の見直し・改定を行いました。

今回の改定の狙いは、

- 1 「品質保証活動」は部門・部署に拘わらず、当社グループ全体の重要な活動であることを再認識させる
- 2 社会環境変化に適切に対応し、何時でもお客様が求める製品・サービスを提供できる体制を維持向上させる

を社内外に宣言することにあります。

「新方針」はその改定目的・背景も含め、品質管理委員会を通じ、グループ内に周知しました。



品質管理委員会委員長
小城 義尚

MESSAGE 委員会メンバーより

職場からの「ヨリ」を取り入れています

当事業所では、安全衛生・保安防災に関する年間の活動計画に沿って、活動に取り組んでいます。新入社員に対しては、安全・防災に関する種々の教育・訓練を実施して、安全・防災についての知識の習得・習熟に努めています。また、安全維持、健康維持、法規制順守を柱とした活動に加えて、パトロール結果「ヨリ」、ヒヤリハット報告「ヨリ」、ちょっとしたことの報告「ヨリ」といった、いろいろな「ヨリ」に耳を傾け、職場に潜むリスクの低減を目指しています。



全社安全衛生委員会 川口製造事業所
安全衛生兼保安防災担当
星野 雅信



■ 人材育成・活用

事業を発展させる推進力の基礎となるのが人材であると考えています。このため広く人材を活用し、また、推進力を高めるための育成支援を行うとともに、いろいろな働き方ができる環境づくりに取り組んでいます。

■ 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識・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各種あります。これらの専門知識は専門学校に通って修得できるものや、日常の業務経験を通じて会得するものまでさまざまです。このため、個々人の能力開発を重視しており、その向上心をバックアップするための各種支援体制を整えています。

■ 人事制度

2015年4月より新たな人事制度を運用しています。職階と役割に応じた目標設定を明確にし、適切に評価する「評価制度」、役割と貢献度を適切に反映した「賃金制度」などの制度改革を行いました。また、従業員が持つ多様な働き方を尊重し、さまざまな部署や職種での経験から幅広い知識を習得することを目指す、あるいは高い専門性を活かして特定分野での活躍を目指すなど、自己実現を可能にする制度や勤務エリア限定職を導入し、従業員が働きやすい環境づくりに努めています。

■ グローバル人材の採用・活用

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経験してきた帰国子女および海外留学経験者の新卒採用・中途採用を積極的に行っています。その取り組みの1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、語学力を磨き、多様な人々や文化に触れることで、新しいビジネスを生み出す人材の育成に努めています。

■ 女性活躍推進

直近3ヶ年の新卒採用者で女性社員の割合は21.0%で、職種を限定することなく配属を行っています。当社グループではまだ管理職に占める女性の割合が低いことは認識しており、女性活躍推進法の目標達成には課題を残していますが、今後も女性が活躍できるさまざまな取り組みを行い、女性の活躍を推進します。

● 女性社員比率

	国内グループ全体	
	従業員数(名)	女性比率
30歳未満	412	23.5%
30-39歳	450	20.4%
40-49歳	571	11.9%
50-59歳	656	3.2%
60歳以上	114	2.6%
合計	2,203	12.8%

※2017年3月末時点
※パート・アルバイト・嘱託及び契約社員除く

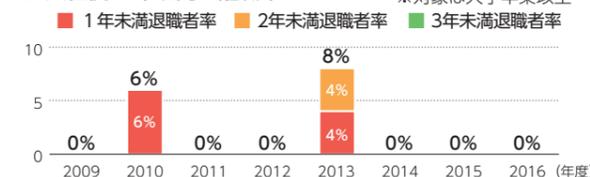
■ ミスマッチを防ぐ取り組み

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を紹介し、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



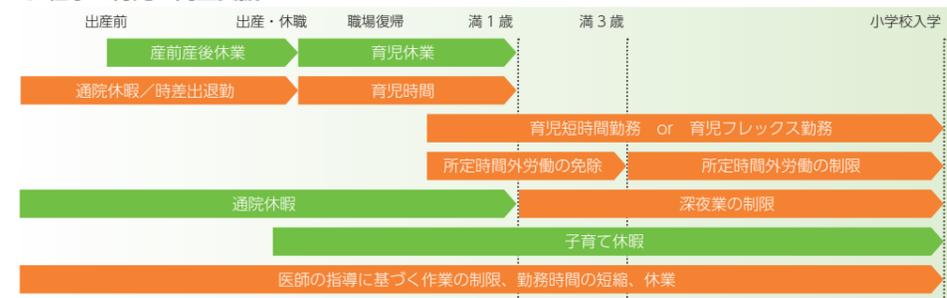
■ 多様な働き方への支援

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

● 仕事と介護の両立支援

- 介護休業
- 介護短時間勤務 or 介護フレックス勤務
- 所定時間外労働の免除
- 所定時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 介護休暇

● 仕事と育児の両立支援



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、その働き方が実現できるように各種制度を導入しています。

障がい者雇用

2016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、雇用環境の整備に取り組んでいます。

2016年度の育児・介護休業制度の利用者はのべ25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28名でした。

定年再雇用制度

長年の業務経験で得た技術や知恵の伝承(継承)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。2016年度の定年再雇用制度利用者は103名でした。

MESSAGE 定年再雇用制度 利用者の声



東京製造事業所 総務部環境管理課 菅 幸恵

いままでの経験を活かした貢献を目指します

2016年8月に定年を迎えました。今は再雇用制度を利用して勤務しています。在任中は主に印刷インキの製造に従事し、東京製造事業所に40年、東海製造事業所に3年間勤務しました。特に東海製造事業所に異動し、東京製造事業所と違った環境や雰囲気と接することで、双方の事業所の良さを改めて感じる貴重な経験を得ました。現在は、東京製造事業所の環境管理課の一員として勤務しています。これからも今までの経験を活かし、事業所の安全・安心に寄与出来るよう、微力ながら貢献していきたいと思

MESSAGE 育児短時間勤務制度 利用者の声

ゆとりをもって子育てすることができます

産前産後休業や育児休業制度などを利用しやすい職場環境もあって、出産にあたっては復職を目指しました。この制度のおかげで早めに保育園へお迎えに行くことができるので、診療時間内に病院に行くことや帰り道に公園に寄って一緒に遊ぶこともできるなど、会社を出てから一緒に過ごせる時間がきちんと取れるので、気持ちの余裕にもつながり、仕事をしながらもゆとりをもって子育てすることができます。短時間勤務にも関わらず、職場の皆さんの理解とサポートがあるので働きやすく、大変感謝しています。これからも感謝の気持ちを忘れず、仕事に取り組みたいです。



赤羽製造事業所 総務部総務課 松岡 比登美