



# 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及び化学物質管理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 活動に設備・防災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。

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段階に分類し再発防止策を立て、それを水平展開することで全社的な対応につなげています。また擦り傷や打撲といった軽微な怪我についても内容を把握し、大きな事故につながる芽を摘んでいく取り組みも行っていきます。

### 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年頃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。四半期ごとに臨床心理士による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。

### 全社安全衛生パトロール

全社安全衛生パトロールは、全社安全衛生委員会の委員長をはじめとする第三者の目線で事業所を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た取り組みです。2017年度は6つの事業所でパトロールを実施し、改善事項だけではなく、他事業所の活動でも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っています。また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、製品の性能だけでなく、お客様に製品やサービスをお届けするまでの企業活動の全てを「品質」として捉え、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求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なものとなります。当社グループではお客様にいつでもご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。

## 化学物質管理

当社グループで取り扱っている化学物質を適正に管理するとともに、適正で安全な使用につなげるため、各委員会と連携した取り組みを行っています。また、化学物質の安全性データを迅速に提供できる体制の整備を進めています。

### 化学物質管理に対する考え方

化学物質管理に対する要求は年々重要性が増してきています。化学物質は当社グループの製品を製造するためには欠かせないものですが、取り扱いを誤ると製品の安全性、従業員の健康、環境に対して深刻な影響を及ぼすこととなります。このため、私たちが取り扱う原材料中に含まれる化学物質を正確に把握し、お客様が安全にご使用いただけるよう、正確な情報提供が重要だと考えています。当社グループでは、原材料の購入段階から保管・製造・販売、廃棄に至るまでの全ライフサイクルで適正な管理・取り扱いに努めています。

### 化学物質管理体制

化学物質管理委員会は各事業部の化学物質管理担当者及び購買などの担当部署の委員で構成され、当社グループで取り扱う化学物質を適正に管理し、製品及び従業員の安全性確保、製品の安全な取り扱いにつなげるための活動を行っています。委員会では法改正情報などの各種情報を共有し、化学物質管理に関する課題について協議し、対応につなげています。原材料の購入段階で行う化学物質調査で、取り扱い禁止物質、削減物質、監視物質の含有の有無を確認し、化学物質情報を化学物質管理システムで管理することで、原材料の購入から販売、廃棄までの全ての段階で適正に管理しています。

#### MESSAGE 委員会メンバーより

### 「公傷ゼロの継続に取り組んでいます」

当事業所では、2015年5月30日より公傷の発生はありません。この公傷ゼロの継続を目指して、職場パトロールや過去に発生した公傷事例に沿ったテーマパトロールを実施し、継続的な改善やチェックを行うことで公傷の発生予防と再発防止に取り組んでいます。

提案活動では、安全に関する提案も多く出されるなど、従業員一人一人の安全に対する意識の高さが公傷ゼロの継続につながっていると感じています。

これからも更に安全で快適な職場にしていけるために改善を積み重ね、公傷ゼロを継続していけるよう取り組んでいきます。



全社安全衛生委員会  
交野製造事業所 安全衛生担当  
太田 和也

#### MESSAGE 委員会メンバーより

### 「化学物質管理体制の強化に取り組んでいます」

昨今の化学物質管理に対する要求の高まりから、グループとしての対応を迫られる場面が増えてきています。当社グループにはさまざまな事業部、製品形態があり、その対応も簡単ではありません。こうしたなか、法律改正、業界団体の動きに合わせ、具体的にどういう対応が必要になるのかなど、積極的な意見交換を行っています。

これからも、情報伝達力に実行力を加えて、さらに安心を社内外に発信できる化学物質管理体制作りを推し進めていきます。



化学物質管理委員会  
事務局  
小林 陽一郎

## 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教育機関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、個人の人材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。

運用3年目である2017年度には従業員が昇格時などをきっかけに自身のライフプランを見つめ直し、制度を活用してそれに見合った働き方を選択していく事例が見られました。今後も、制度の運用・改善を実施していきます。

### 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及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22.2%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 | 436      | 23.2% |
| 30歳代  | 458      | 19.4% |
| 40歳代  | 537      | 14.3% |
| 50歳代  | 660      | 3.9%  |
| 60歳以上 | 161      | 3.7%  |
| 合計    | 2,252    | 13.3% |

※2018年3月末時点  
※パート・アルバイト・嘱託及び契約社員除く

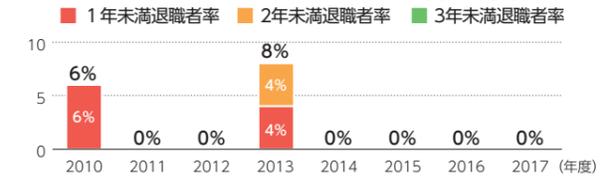
### ミスマッチを防ぐ取り組み

新卒者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。仕事内容や社会人生活などを率直に紹介し、自らが働く姿をイメージしやすくするため、選考過程で入社3年前後の社員との懇談会を設けています。

新入社員研修後の配属時には、自身の考えや配属先希望を各部門に発表するなど、個人が働く働き方を再確認しています。配属後も定期的にヒアリングを行うなど、新入社員と配属部署、人事部が職場環境や仕事の取り組み方での悩みや不安を解消できるよう「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、人材育成の基礎となっています。

#### 入社後3年以内の離職率



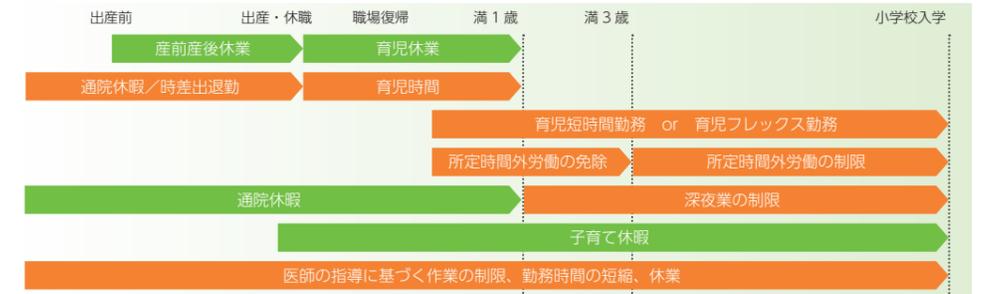
### 多様な働き方への支援

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



### MESSAGE 定年再雇用制度 利用者の声

1974年に入社してからの38年間、製造部門への生産依頼・調整や物流部門への出荷依頼を行う業務に従事しました。製造部門や営業部門、更には協力企業の方々と議論を重ね、その仕事内容に多くのご指導を頂きながら、充実した日々を過ごすことができました。

2012年4月、製造部門に異動後は新しい環境に戸惑うことも多くありましたが、各方面に様々な面でご支援頂き、また勉強させて頂きました。

再雇用制度で引き続き勤務させて頂きますが、全社を挙げて新システムへの移行に取り組んでいるなか、これまでの経験を活かして僅かでもお手伝いできればと考えています。



合樹・着材第2事業部 生産統括部 後藤 隆

### MESSAGE 育児短時間勤務制度 利用者の声

育児休業からの復職を迎えるにあたり、仕事と育児の両立にとっても不安がありました。しかし、この制度を利用することで、保育園の送り迎えや、帰宅後にも子供とゆっくり過ごす時間があるので、復職前の漠然とした不安は自然と解消されました。また、子供と一緒に過ごす時間を多くとれるので、心にゆとりを持つことができます。

仕事面では、短時間勤務で限られた時間ではありますが、周りからの手厚いサポートのおかげで、安心して業務に取り組むことができます。

この制度をはじめ、職場の方々の理解と協力により仕事を続けることができ、とても感謝しています。



化成品事業部 企画部 小林 愛実