

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。

■ 推進体制

定期的に全社安全衛生委員会全体会議を開催し、全社の安全衛生活動方針を決定するとともに、問題点・課題等の解決に取り組んでいます。

また、2019年4月に環境安全統括室を新設し、他の社内組織とも連携を強化することで、安心・安全の深化を推し進めています。

■ 無事故・無災害を目指して

各事業所において従来から実施しているヒヤリハットやKYT活動と、新規設備導入時に設備・防災リスクアセスメントによる予防処置型安全活動を実施し、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、リスクの見直しを行いリスク低減された再発防止策を立て、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。再発防止への啓発活動の一つとして、再現検証動画などの導入検討も始めました。

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。

■ 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。定期的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を行い、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

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に、全社安全衛生委員会が第三者の目線で各事業所の見回りを行っています。2018年度は8事業所で実施し、改善事項だけでなく、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。また従業員の危険と健康障害のリスク軽減から、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、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。

また、2019年4月に全社の品質・化学物質を統括管理する「品質化学品統括室」を新設し、事業部の枠を超えた外部の監視が入る体制とすることで、全社の品質保証機能の体制・権限の強化を図っていきます。

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。

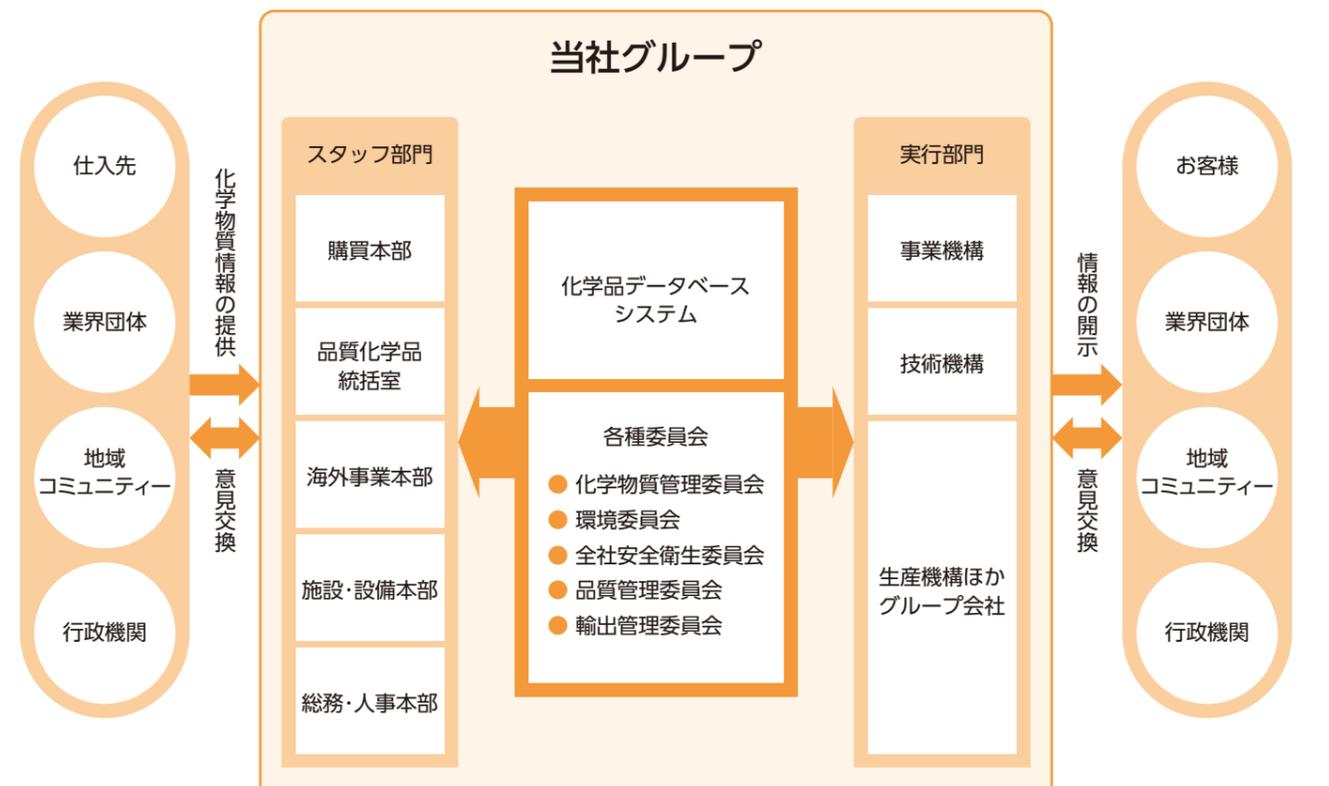
■ 化学物質管理に対する考え方

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になります。このため、私たちが取り扱う原材料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。定期的に開催される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。また、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、お客様の求める化学物質管理体制の構築を目指しています。さらに、化学物質管理体制についての監査を行うことにより、適正な管理体制の維持・改善を行っています。

化学物質管理における情報コミュニケーション



委員会メンバーより

より適切な管理の維持・改善に努める

化学物質管理委員会副委員長 鳥井 克俊

化学物質の規制は国内外で年々厳しくなる傾向にあり、当社グループとしてもこれらの要求に対応できるように、具体的にどういった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。また、より適切な製品含有化学物質管理の維持・改善に努めています。



人材育成・活用

企業を構成する大きな要素である「人」。企業を常に活性化させるために必要なのが、さまざまなスキルを持ち、組織において高いパフォーマンスを発揮できる人材を常に育てることで。当社グループでは社員の向上心を支援する育成支援と、自己実現をサポートできる環境づくりを推進します。

■ 人材育成の考え方

当社グループの人材育成の考え方は、企業理念である「人・新しいこと・未来に興味を持つ」という軸とし、豊富な専門知識とさまざまな経験から得られた知識・知恵と向上心を持った人材を育てることで。当社グループの製品は多岐にわたるため、幅広い専門知識が求められます。日常の業務経験を通じて会得するOJTに加え、教育機関に通って教育を受けるOff-JTや各階層別研修などの個々人の個性を活かした能力開発を積極的に支援する体制を整えています。

■ 人事制度について

社員のモチベーションにも影響する人事制度は、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「人事考課制度」、役割と貢献度を適切に反映した「賃金制度」などから成り立っています。キャリアパスでは社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のほか、勤務エリア限定職も導入し、社員が働きやすい環境づく

海外赴任で自分自身も成長



帰任するまでには自分発信の足跡を残したいですし、この経験を活かして自社製品の開発に注力したいと思っています。

大日カラー・タイランドLTD.
伊藤 卓磨 2010年入社 [理工学研究科 物質化学専攻]



入社後、研究・開発部門で機能性付与マスターバッチや樹脂コンパウンドの開発を担当、その当時から海外赴任を希望し、大日カラー・タイランドLTD.は先輩から話も聞いていたことから希望拠点の1つでした。

研究・開発を4年担当したあとにマスターバッチや樹脂コンパウンドの生産技術部門に異動しました。異動当初は試行錯誤の毎日、改善活動に苦労しましたが、その経験は赴任後の本機試作の段取りや工場運営への知恵となっただけでなく、進行中の第2工場建設プロジェクトでの設備選定などに活かされています。

赴任後は現地スタッフの意見を取り入れながらも、指示するときは目的や理由を明確に伝えるなど、Managerとして工場運営がスムーズに行える関係を築くことを心がけてきました。大日カラー・タイランドLTD.は今年、創立30周年を迎え、創立時の苦労を知る現地スタッフがいまや管理職になっていて、彼らの存在からも歴史を感じることができます。

海外赴任は正直、苦しいことも多い分、自分自身が成長できる機会でもあります。国内とは違って管理者の裁量権が大きいので、裁量の範囲内で新しいことへのチャレンジもできます。その一方で、国内では分担して進める業務も同時並行で進めなければならないことに加え、短いスパンでさまざまなことが起こり、途中で諦めてしまいたいと思うときもありますが、試行錯誤を重ねるなかで学ぶことも多くあり、都度その壁を乗り越えてきました。

今は第2工場建設プロジェクトや日常業務もあり、余力はあまりありませんが、帰任するまでには自分発信の足跡を残したいので、プロジェクトを通して、設備面も多くを学ぶことができたので、この経験を活かして自社製品の開発に注力したいと思っています。



りに努めています。
2015年より、昇格要件に複数部署への異動経験を盛り込みました。昨年度は運用4年目となり、部門間や職種間の異動も行われ、社員のキャリア形成につながっています。

■ 女性活躍推進

直近3カ年の新卒採用者で女性社員の割合は23.4%で、職種を限定することなく配属を行っています。近年では女性社員の配属数が少なかった技術職や営業職にも登用しており、そこで活躍する女性社員も多くなっています。

当社グループは管理職に占める女性の割合がまだ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	513	22.2%
30歳代	453	17.4%
40歳代	525	14.5%
50歳代	649	4.0%
60歳以上	111	2.7%
合計	2,251	13.2%

※2019年3月31日時点。パート・アルバイト・嘱託及び契約社員除く

■ 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、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

2018年度の障がい者雇用率は2.17%でした。障がい者の適正を考慮し、今後も長期的就労の実現に努力していきます。

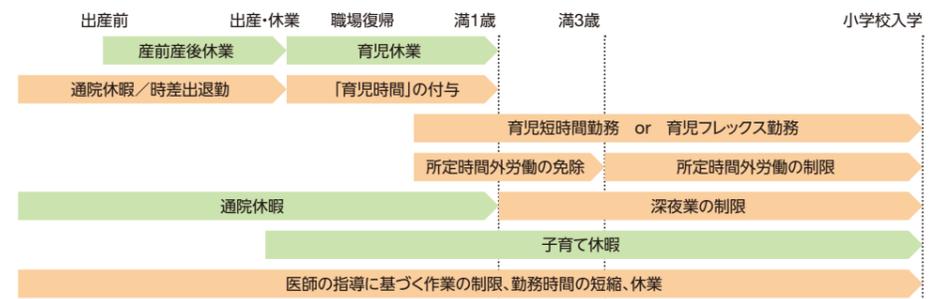
育児・介護制度

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

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



育児フレックスタイム制度 利用者の声

会社のサポート体制が整っていると実感。その安心感が仕事に注力できるエネルギーとなっています。

化成品事業部 品質統括部 品質保証部 若松 勇弟

私がこの制度を利用してから早3年目となります。まれに幼稚園から「子供の体調がよくない」といった連絡を受けることがあります。共働き家族では妻と仕事状況などからお迎えの相談をすることになりますが、職場の理解・サポート体制が整っていることもあり、私も子供を引き取りに行くことができます。



私は「大日精化=人に優しい会社」という代名詞でも良いくらい、会社の体制が整っていると実感しており、我が家はお互いに助け合うことで負担を減らし、その安心感が仕事に注力できるエネルギーとなっています。時代は変わり、女性が活躍する場が拡大してきている中で、この制度は男性も育児に参加する良いキッカケになると感じています。

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。

2018年度の育児・介護休業制度の利用者はのべ30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44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)、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。2018年度の定年再雇用制度利用者は89名でした。