

安全を最優先においていた事業活動

労働安全衛生マネジメント

当社では、全社安全推進会議において、特に事業所における安全に関する取り組みの推進力向上のため、「労災の防止」についての具体的な施策や毎年の活動方針を各事業所安全衛生委員会及び各工場に周知しています。主な安全衛生活動としては、事業所の安全衛生管理者等による職場巡回、ヒヤリハットの確認を行っています。また、月に一度、安全衛生委員会を開催し、活動の報告や安全衛生に関する意見交換を実施し、職場の安全衛生を推進しています。

安全活動

当社グループでは、安全対策をさらに強化し、生産現場の大坂、敦賀、山口・平生事業所において、災害撲滅のための様々な活動を行っています。



安全を
啓蒙する看板
(大阪事業所)



朝礼での
安全唱和と
指差呼称
(敦賀事業所)

始業前10分間の教育

始業前の10分間、各工場の管理職が講師となり、安全衛生教育を行っています。

- 現場の設備の画像やイラストを使ったKYT教育
- 作業手順書の読み合わせによる再教育
- 過去に災害が発生した現場での実例教育

安全体感道場

各事業所には安全体感道場を設置し、本物の設備による災害の疑似体験を通して、災害が発生するメカニズムや不安全行動撲滅のための教育を行っています。

社外教育

毎年の活動方針に沿って、定期的に免許の取得や更新講習の受講を行っています。

- 作業主任者(有機溶剤、木材加工機械、フォークリフト、危険物取扱ほか)
- 防火管理者、安全運転管理者



過去の災害現場での実例教育
(大阪事業所)



安全体感道場のポスター掲示
(山口・平生事業所)

全国安全週間の取り組み

毎年7月1日から1週間、厚生労働省は「全国安全週間」を実施しています。これは労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としたものです。当社の各事業所も、従業員から標語やポスターを募集し、安全意識の向上を図っています。



従業員から応募された安全標語と安全ポスター(大阪事業所、山口・平生事業所)

緊急事態への対応

各事業所では、危険物類、化学物質類、廃棄物保管などの取り扱い、や作業方法のミスによる環境汚染を予防するため、定期的に「緊急事態対応訓練」を行っています。また、火災発生や地震・津波発生に備えた訓練を定期的に行い、いざという時の行動の確認を行っています。

担架を使った搬送訓練
(大阪事業所)ポンプ車を使った消防放水訓練
(山口・平生事業所)**働きやすい職場づくり**

お客様のみならず、社員の家族の笑顔も作っていきたいという考え方のもと、当社はサステナブルな考えを軸に、社員が健康的に安心して働くことができ、多様な人財が活躍できる職場環境や企業風土の実現を目指しています。社員が心身ともに健康で充実した生活を送り、それぞれが能力を十分發揮できるような職場環境整備に取り組んでいます。

メンタルヘルス

当社では、ストレスチェック制度を通じて、個人及び組織全体の心の健康保持増進に努めています。ストレスチェックの実施と産業医面談及びメンタルヘルスに関する面談を適宜実施しています。

熱中症対策

当社の事業所では、熱中症予防のための様々な対策を行っています。各事業所とも、全員に熱中症に関する教育を行うとともに、熱中症のおそれのある従業員に対する処置手順などを休憩室に掲示しています。また、休憩室に塩分タブレットを設置や、夏季期間中は自販機での水・麦茶の割引販売の実施、さらに、空調服の貸与や販売のあっせんを行っています。

サプライチェーンとの共生**ご満足いただける製品品質とサービスの提供**

当社では、中期経営計画の中で明示した基本方針のひとつ「お取引先様及びエンドユーザー様にご満足いただける製品品質とサービスの提供」に基づき、設計、製造から販売に至るまで、CS(顧客満足)を最優先としたものづくりとサービスの提供に努めています。

品質方針

当社の理念及び企業戦略を踏まえて、当事業本部はお客様の期待やニーズなど関心事を捉え、製品化を行い、お客様がご使用になって満足する製品を継続的に提供することを目指し、以下のような方針・目標を設定しています。

- ① ISO9001の規格要求事項を満足するように品質マネジメントシステムを確立、実施、維持します。
- ② 顧客と交わした契約ならびに法規制を遵守して、顧客からの信頼により高度に応えられるように経営資源を確保するとともに、品質マネジメントシステムの有効性を継続的に改善します。
- ③ 品質方針を全従業員に周知させて、全従業員が品質方針の達成に向けて行動できるようにします。
- ④ 品質方針を踏まえて品質目標を設定し、年1回及び必要に応じて見直しを実施します。

**製品安全を確保するための行動指針**

お客様に安全で安心して使用できる製品を提供するために、当社では安全に関する法令や基準を遵守しています。さらに、製品の開発・設計、製造、検査、原材料の調達、修理、事故発生時の苦情受付、製品回収の対応に関する社内規定を定めています。

パートナーシップ構築宣言を登録

当社では、お取引先様との新たな共存共栄関係の構築をすべく、「パートナーシップ構築宣言」を登録しました。今後もお取引先の皆様とより良い関係を構築し、企業間の連携や適正取引を継続的に取り組むことで、サプライチェーン全体で新しい価値の創造を図っています。

二次元コードを用いた物流管理システム

2021年9月より運用を開始した本社物流倉庫でも、二次元コードを用いた新しい物流管理システムを導入し、製品のトレーサビリティ(生産から出荷までの過程の追跡)の明確化と現場作業の効率化に役立てています。また各地區倉庫でもハンディ機と二次元コードを用い、検品作業の効率化と誤出荷の防止に努めています。この物流管理システムにより、物流作業の負担を軽減し、物流2024年問題にも対応しています。

**当社・お客様ともにメリット****当社(発荷主)**

郵便セット組み、出荷検品

お客様(着荷主)

入荷検品

Before

目視で品番と伝票を突合せ

**After**

製品に貼付された二次元コードをハンディ機で読み取り

メリット

作業時間の短縮、エラー率の低減、倉庫作業の生産性向上

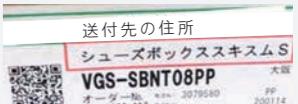
お客様(着荷主)のメリット**Before**

入荷・検品

伝票片手に品番チェック

After

ハンディスキャナで検品作業

**人財育成・働き方支援****人財育成方針**

当社では、従業員がお互いに共感できる価値観や課題をもち、連帯感の強い組織づくりを目指しています。社内の各分野においては、プロ意識と専門性を持った人財育成を図り、役割・責任・実力・成果等に見合った評価制度と報酬制度の運用を図ります。また、従業員各人のキャリア自律を尊重し、自己成長を支援する施策に継続的に取り組みます。これらの取り組みにより、働く場としての魅力を高め、優秀な人財の確保と定着に努めます。

自己啓発

当社では、社員の自己研鑽の支援・促進を目的とした「通信教育講座」を開講しています。インテリアコーディネーターや日商簿記検定といった、職務に必要な講座から、電気工事士、衛生管理者などの資格取得、あるいは、資産運用や仕事と介護の両立などの実生活に関わるものまで、幅広い自己啓発支援を行っています。定められた期間内に受講した講座を修了すると、受講料の一部に相当する額の補助金が会社から支給されます。

研修プログラム

新入社員から若手、中堅、管理職という年代ごとの研修。さらに、全社研修だけでなく営業や技術・スタッフといった職能別の研修プログラムが用意されており、職務能力の向上と適正な人財育成につなげています。

| | 全体 | 職種別 | | | 自己啓発支援 | |
|------|---------------|------------|------------|---------------|-----------|--|
| | | 営業 | 技術・スタッフ | 共通 | | |
| 管理職 | 異業種交流研修 | ネクストキャリア研修 | 営業マネジメント研修 | 各種製品セールスマート研修 | 自己啓発支援制度 | |
| | 新任部長研修 | | | | | |
| | 新任所長研修 | | | | | |
| 中堅 | 昇格候補者研修 | | 製品企画研修 | 社外研修制度 | 資格取得報奨金制度 | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 若手 | 若手営業研修 | キャリア面談 | 技術・スタッフ研修 | 永大マイスター制度 | 自己啓発支援制度 | |
| | | | | | | |
| 新入社員 | 新入社員フォローアップ研修 | キャリア面談 | 生産マイスター検定 | 永大マイスター制度 | 自己啓発支援制度 | |
| | 新入社員研修 | | | | | |

社内環境整備方針**1 ダイバーシティ**

今後の市場変化に対応し、持続的な成長に挑戦できる組織を実現するためには、経営・マネジメント人財の多様化を図ります。人財に対して多様性・公平性・包括性を取り入れ、公平な機会のもと互いに尊重し合い、力を発揮する環境を目指します。

2 健康・安全

従業員の心身の健康・安全への配慮に努め、定期的にリスクを抽出する仕組みによる問題発生の予防と問題発生時に迅速に対応・改善できる組織体制づくりを推進します。

3 労働慣行

従業員を最重要のステークホルダーと位置付けて、労使間の円滑なコミュニケーションにより、協調的な労使関係の維持に努めます。

4 コンプライアンス／倫理

企業行動憲章を制定し、コンプライアンスに対する考え方や基本姿勢を社内外に宣言しています。また、グループ全体でコンプライアンスを推進するため、マニュアルを定めて、役員や従業員の果たすべき役割を明示しているほか、推進体制や従業員に関する従業員等からの相談または通報に対して適正な処理の仕組みを定めています。

管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

当社の女性管理職比率は、2025年3月末現在で2.89%となっています。社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、社員の成長が会社の成長につながることを目指し、報酬総額の男女間の格差低減に取り組むなど、さらなる推進を行っていきます。

| 当事業年度 | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|-----------|-------------|
| 管理職に占める女性労働者の割合(%) (注1) | 男性労働者の育児休業取得(%) (注2) | 労働者の男女の賃金の差異(%) (注1) | | |
| | | 全労働者 | うち正規雇用労働者 | うちパート・有期労働者 |
| 2.9 | 59.1 | 68.2 | 66.8 | 111.0 |

(注1)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。
 (注2)「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

男性育休推進

女性活躍を推進するためには、男性の育児参加が不可欠です。当社では男性育児参加を推進するための休暇制度などを設け、その取得率は59.1%となりました。

当社は積水ハウス(株)が取り組んでいる『男性育休を考えるプロジェクト』[IKUKYU.PJT]に参画しています。このプロジェクトは、同社が男性の育児休業取得をよりよい社会づくりのきっかけにしたいとの思いから、2019年より実施しているもので、9月19日を「育休を考える日」として記念日に制定しています。「男性が当たり前に育休を取得できる世の中にしたい」というビジョンのもと、賛同した多くの企業・団体が男性育休を考えるためのメッセージを発信しています。

19 #育休を考える日

