

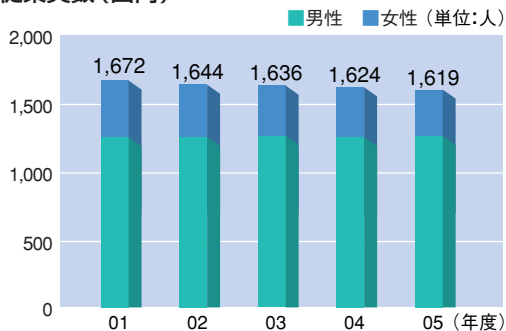
# 従業員との関わり

社員一人ひとりが会社の大切な財産と考え、人材の育成と職場環境の整備に努めています。

## 人材の雇用

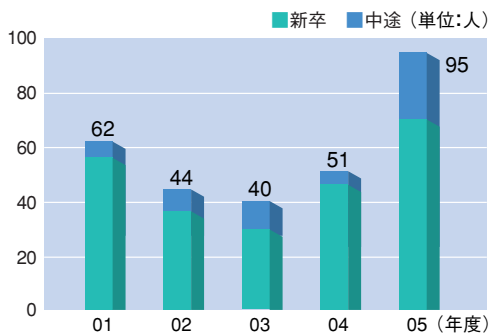
2005年度の国内における従業員構成比は男性78%、女性22%でした。雇用機会均等法などの労働関連法規を遵守し、健全な雇用に努めています。

### 従業員数(国内)



※正社員、パート社員、嘱託社員、契約社員の全ての社員数  
営業子会社、海外への出向者を含みます  
3/31付けの退職者は含めていません

### 採用実績



※パート採用の人数は含みません

### 再雇用制度

本人の希望と会社側の求人希望に応じて、退職者の再雇用を行っています。

## 人事制度及びその他の諸制度

職能を基準とした資格制度を導入して以来、目標管理制度と能力評価により、従業員の自発的成長を図り、かつ、一人ひとりがいきいきと働くことができる環境づくりに努めています。

また、四半期ごとに行う上司との面談や、考課者研修、及び考課評定会議を通して、人事評価の透明化に努めています。

### 人事制度

当社は、企業形態の国際化に対応し、より強靱な企業体質を構築するため「世界を舞台にして活躍する人材を育成する」ことを目的に人事制度を設けています。人事制度の役割は、①人材の育成②ベクトル合わせ③長所を生かす④自由闊達な活動を促進する基盤づくり、と認識しています。また、公平・明快な処遇を実現することに努めています。

### 各種休暇制度

#### 育児休業制度

1992年に育児休業制度を設け、女性・男性従業員ともに活用できる環境にしています。また、3歳未満の子をもつ従業員については、「短時間勤務制度」を利用することができるように配慮しています。

#### 介護休業制度

1999年に介護休業制度を設けています。女性・男性従業員ともに利用しています。

#### 看護休暇

小学校就学までの子を養育する従業員に対し、子が負傷または疾病の際、年次休暇とは別に子の看護休暇を取得できる制度を設けています。

### 社内表彰制度

当社は、開発型企業としての従業員の意欲向上と創意工夫を促すために、2001年6月から特別報奨制度を設けています。この制度は、前期一年間を評価対象期間とし、会社の業績に著しい貢献があった従業員に対し、その功績を表彰するもので、規程として定めています。この表彰制度が、従業員の意欲や自信の向上に繋がることを願い、従業員の実力発揮の場を提供していきたいと考えています。

# 従業員との関わり

## 解説1 ヒヤリハットの活動

「ヒヤリとしたこと」、「ハットしたこと」をもとに不安全な行動や危険な場所・作業などを是正して、従業員の安全を確保する活動。

## 解説2 度数率

100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表します。

全国の調査産業の度数率は1.95、製造業の度数率は1.01となっています。(厚生労働省:平成17年労働災害動向調査結果より)

## 解説2 強度率

1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表します。

全国の調査産業の強度率は0.12、製造業の強度率は0.09となっています。(厚生労働省:平成17年労働災害動向調査結果より)

## 教育制度

当社では、日々の業務を通し、スキルアップを行うOJT (On the Job Training) を基盤に、資格に応じた階層別研修や部門別の専門教育や研修を実施しています。

また、自己啓発を目的とした、通信教育プログラムも用意し、さらに学習管理システムの導入に伴いWebサイトを活用した、効果的・効率的な学習支援もはじめました。

## マネジメント層への教育研修

当社では、管理職資格者を対象とし、部下育成研修や考課者研修などマネジメントスキルの習得を目的とした研修を実施しています。

## 一般社員への教育研修

一般社員に対しては、ビジネスマナーをはじめ、論理的思考力強化、プレゼンテーションなどのビジネススキル向上のための研修を実施しています。

## 安全・健康的な職場作り

従業員が、安心して働くことができる職場環境の整備や、健康維持・増進についての各種施策に取り組んでいます。

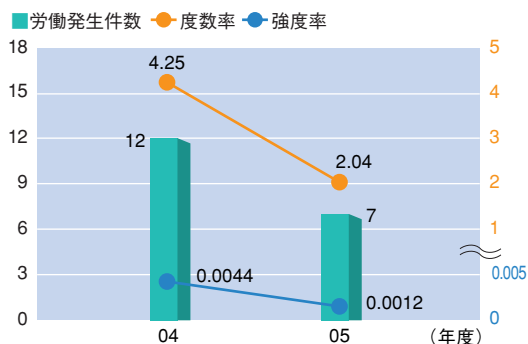
## 労働安全衛生

当社では、社内イントラネットに「安全衛生」のページを設け、従業員の安全意識の啓発・教育に努めています。

各生産事業所では、安全衛生委員会を設け、職場環境整備、不安全箇所の発見と是正、ヒヤリハットの活動(解説1)などを行い、事故・災害防止に努めています。

2005年度の労働災害発生件数は7件((度数率:2.04、強度率0.0012)でした。

## 労働災害発生件数及び度数率・強度率(解説2)



## VOICE!



人事部  
担当取締役  
酒井 純司

## 従業員一人ひとりと向き合うことでモチベーション向上を図る

人事部門の使命は、「従業員のモチベーションの維持・向上である」とよくいわれます。もちろん私もその通りであると考えておりますが、さらにいえば、従業員のモチベーション向上のポイントは、「従業員一人ひとりが、会社・組織のなかで存在意義を感じているかどうか」にあると考えています。個人個人と向き合い、そして個人個人を会社としてどのように捉え評価し、必要な存在である、ということを知りやすい形で伝えていくことが、会社の人財を預かる私の使命であると考えています。

こうした考えのもと、2005年度から「人材カルテ」の整備に着手しました。これは、保有する資格やノウハウなどの情報を個人ごとに整理したもので、従業員の能力を把握することで、業務への登用、適正な人材配置に活かすことを目的としたものです。

こうした取り組みを踏まえ、2006年度の目標を「人的資源(ヒューマンリソース)の有効活用による企業業績の向上」としました。従業員一人ひとりととのOne to oneの関係づくりをベースに従業員のモチベーション向上と人材の有効活用を図り、業績の向上に結び付けていきたいと考えています。



人事部イントラネットには、「大輪のひまわり」がデザインされています。これは、従業員を「太陽」に見立て、常に太陽(=従業員)をみている「ひまわり」が人事部である、という意味を込めたものです。

## 社員の健康増進

当社では、従業員の健康増進やリフレッシュを図るために、健康診断の実施や、各種行事の開催などを通じて従業員の健康面への配慮を行っています。2005年度は右の行事を開催し、参加した従業員や家族の方に大変好評でした。今後もこのような行事を催し、従業員の心身両面の健康サポートに努めていきます。

## 健康診断の実施及びメンタルヘルス

当社では、従業員に対して一般健康診断、成人病検診、人間ドックなどの健康管理のサポートをしています。また、身体の健康だけではなく心の健康を保つため、心の健康調査の実施や相談窓口を設置しています。社内イントラネットにメンタルヘルス<sup>解説1</sup>の電話相談窓口を掲載し、外部のカウンセリングを受けることができるようにしています。

国内の私傷病欠勤による労働損失日数の推移をみると、2004年度の12.3日から2005年度は4.1日に低下しています。

## 桜祭り(筑波事業所)

従業員の家族の方と交流を深め、当社の仕事をより身近に感じてもらうために、筑波事業所において「第二回桜祭り」を開催しました。この催しでは工場見学、布印刷やスタンプ作成の講習会などのほかに、当社商品の体験のプログラム、模擬店などを用意しました。なお、模擬店の売上金約9万円は地元の阿見町とユニセフに寄付しました。



## フットサル大会(筑波事業所)

筑波事業所では、従業員及び請負社員の親睦と健康増進を図るため、フットサル大会を筑波事業所内のコートで11月から12月にかけて行いました。選手及び応援団を含め約100名が参加しました。



## 解説1 メンタルヘルス

こころ(精神)の健康促進をはかったり、こころの病気(精神障害)の予防や治療をはかったりする活動のこと。

## VOICE !



産業医の岡野先生

### 従業員の健康の確保に向けて

～産業医の岡野 玲子先生にお話を伺いました。

**Q** 筑波事業所の産業医として長年にわたり従業員の健康状態を診ていただけていますが、最近の状況はいかがですか。

健康診断結果からは、高脂血症、高血圧症、肝機能障害など不適切な食生活や運動不足などを原因とする生活習慣病が多い傾向がうかがえます。これらが長期化、悪化して心疾患や脳血管疾患につながるよう、早期からのアドバイスとフォローが必要と考えています。また、診断の際に皆様からいただく相談内容は、検診結果に関すること、頭痛、肩こり、腰痛といった身体的不調、不眠、不安感などの精神不調と多種多様です。仕事上の悩みや人間関係、家族のことなどが不調に関係していることも多いようです。

**Q** 健康を確保するうえで重要なのはどのようなことでしょうか。

近年、人間関係の変化や、仕事の質・量の変化からうまく対応できず、不調をきたしている人が増加しているようです。健康の確保には、心身両面からの対策が大切ですが、とりわけメンタルヘルスケアは避けて通れない問題といえます。そこで今後は、社員の方々と接する機会を増やして、できるだけ早めのケアができる環境を整えたいと考えていますので、健康に関することはもちろん、それ以外のことでも気軽に相談に来ていただきたいと思います。それともう一つ、飲酒も気になるところです。不適切な飲酒は身体の障害のみならず、ストレスの助長や睡眠障害になることがあります。上手に“お酒の関係”を保つことも大切です。