

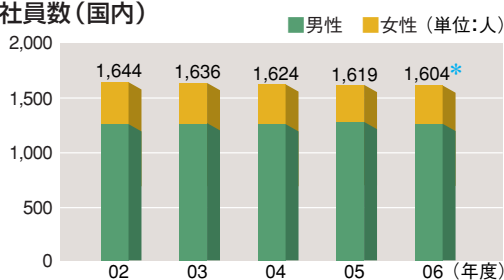
# 社員との関わり

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

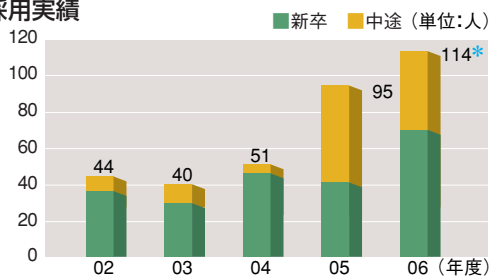
2006年度の国内における社員構成比は男性79%、女性21%でした。雇用機会均等法などの労働関連法規を遵守し、健全な雇用に努めています。

### 社員数(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



\* パート採用ならびに再雇用嘱託の人数は含みません。

## 再雇用制度

健康で一定以上の人事考課の定年退職者が、定年後も勤務を希望した場合、会社の提供する職務と処遇に合意することを条件に再雇用を行っています。

また、55歳以上65歳未満で特殊な技能あるいは経験を有する社外の人材を採用するために、2007年4月よりシニア契約従業員就業規則を定め運用を開始しました。

## 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、社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

当社の人事制度は、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」ことを目的としています。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。

2006年度はポイント制退職金制度を導入し、8月より運用を開始しました。これまでの勤続年数に応じた退職金支給という年功的的制度から、社員の毎年の資格・役職をポイント化し積算の上、退職時のポイント数に応じて退職金を支給するという、より社員の在職中の会社への貢献に応じた退職金支給制度に変更しました。

## 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・男性社員ともに活用できる環境にしています。また、3歳未満の子をもつ社員については、「短時間勤務制度」を利用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・男性社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社員に対し、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社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社員に対し、その功績を表彰するもので、規程として定めています。

## 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) を基本として、階層別研修や部門別の専門教育や研修、年代別のキャリアプラン・ライフプラン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、Webサイトを活用した効果的・効率的な学習支援を行っています。

2006年度は、自ら成長しようとする社員を支援し、社員の能力開発、専門能力の向上を図ることを目的として、「資格・検定取得祝金制度」を新設しました。この制度は、会社が指定する資格・検定を取得した場合に資格・検定により、3千円～12万円の祝金が支給されるものです。2007年3月までの半年間の運用で、66件について祝金が支給されました。

## VOICE !



人事部長  
高橋 康信

### 成功体験を重視し、 自律した人材の育成に努めていきます

人を大きく成長させる原点は“成功体験”であると私は考えています。一つの仕事を成功させたり、目標を達成したりすれば、それが自信や次へのモチベーションにつながります。また、人材育成の基本方針は「加点主義」です。“いいところを伸ばしていきたい”のです。失敗した時にはそれを学びの体験とし、自身で責任を持つ機会としてもらいます。この考え方の核心にあるのは、自律した社員になってほしいという想いにほかなりません。

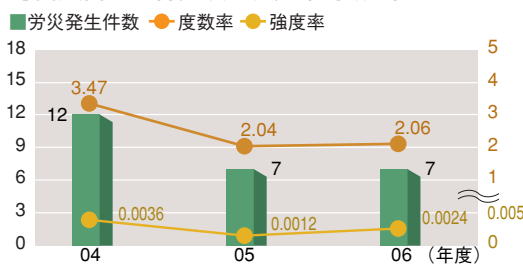
「社員のモチベーション維持・向上」、そして「自律した社員の育成」、これを人事部門の社員に対する責任として、機会均等・公正評価・適正処遇などの施策に取り組むとともに、意欲ある社員を全力でサポートしていきたいと考えています。

## 労働安全衛生

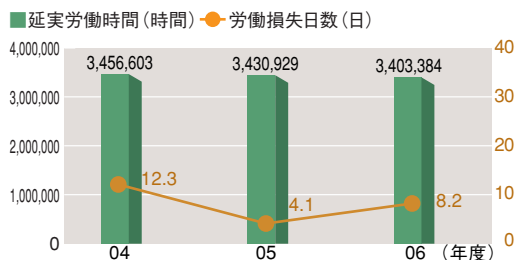
当社では、社内イントラネットに「安全衛生」のページを設け、社員の安全意識の啓発・教育に努めています。

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<sup>解説1</sup>などを行い、事故・災害防止に努めています。

### 労働災害発生件数及び度数率・強度率<sup>解説2</sup>



### 延実労働時間



## 社員の健康増進

### 健康診断の実施及びメンタルヘルス

当社では、社員に対して一般健康診断、生活習慣病検診、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3</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。

### 社員や家族の皆様との親睦会「桜祭り」

社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いただくため、毎年「桜祭り」を開催しています。工場見学のほか、キーホルダーやノートの手作り体験コーナー、模擬店など、約600名の皆様にお楽しみいただきました。模擬店の売上金は、地元の阿見町とユニセフに寄付しています。

### 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、社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1.02となっています。(厚生労働省:平成18年労働災害向調査結果より)

### 解説3 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0.11となっています。(厚生労働省:平成18年労働災害向調査結果より)

### 解説3 メンタルヘルス

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