

従業員とのかかわり

日東電工グループでは、従業員は会社における最重要の財産「人財」であるとの考えから、従業員一人ひとりの「個」を大切に、やりがいを持って働けるオープンで公正な企業風土の醸成に努めています。また、安全をすべてに優先し、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

採用方針

目標に向かってチャレンジする人を応援しています

日東電工グループが成長を続けていくために必要なことがあります。それは、まず従業員一人ひとりが自分の能力を信じて、そして変化に対する好奇心を持って常に高いレベルにチャレンジしてやりぬくことです。そうした人財が会社という場においてオープンな姿勢で切磋琢磨し、目標に向かって突き進んでいくのが理想です。日東電工グループは、自己の可能性を追求し続ける人財を採用しています。

教育制度

2005年度から海外グループ従業員を受け入れる「短期出向制度」を開始しました

日東電工グループの教育制度は、本人の主体性を尊重した「能力開発」と、グローバルな事業展開において将来的に核となる人物を計画的に育てていく「人財育成」を二本柱としています。2004年1月から「人財の戦略的な発掘・開発の強化」としてグループ従業員を対象にした「日東University」を開講し、2005年末時点で140名が受講しました。一方、急速に進展する事業のグローバル化に対応できる人財の育成を目的に、2004年度から「海外派遣トレーニー制度」、2005年度からは「短期出向制度」を導入しています。

2005年度は37の教育カリキュラムに延べ2,300名の従業員が参加しました。また、研修後には、各自が学んだスキルを職場で活かせる課題を設定し、上司による達成度の確認をもって研修修了として認定する仕組みを取り入れました。



短期出向者の発表

2005年度の雇用の状況 (日東電工単体)

従業員数(男性)	2,896名
従業員数(女性)	291名
従業員数(合計)	3,187名
平均勤続年数	15.3年
採用実績	197名

2005年度の「グローバル人財」教育実施状況

項目	対象	期間	内容	2005年度実績	2006年度予定
海外派遣トレーニー制度	30歳前後の若手社員	9月～8月	海外グループ会社および語学学校へ派遣 コミュニケーション能力、国際ビジネス感覚の向上を図る	14名	10名
短期出向制度	海外現地法人営業	5月～3月	日東電工営業本部で、実際の業務に従事 将来のマネージャーを育成	6名	8名
	海外現地法人R&D	11月～3月	日東電工技術部門で実際の業務に従事 グローバル研究開発体制の一翼を担う人財を育成	1名	未定
グローバルマネジメントスクール	アジア圏のリーダークラス	7月	NITTO-Wayの浸透・定着。グループの一員としての自覚向上	43名	未定
	全エリアのマネージャークラス	10月	One-NITTOの実現 グループの一員として無形財産の共有、関係強化		

人事制度 (日東電工単体)

能力主義や結果主義ではなく、「成果原理」に基づく人事制度を導入しています

日東電工では、「成果原理」に基づいた人事制度を導入し「貢献に見合った処遇を実現する」ことで、やりがいや活力にあふれた職場をめざしています。全員を同じように処遇するのではなく、成果に応じた評価を行い評価に応じた処遇をすることで、従業員一人ひとりが活性化することを狙っています。

また、評価に対する本人の納得性を高めるため、上司と本人の間で「目標の設定」から「評価結果のフィードバック」までの一連の流れにおけるポイントで面接を行い、コミュニケーションを密にしています。さらに、面接での話し合いや評価結果の説明が確実に実行されるよう、毎年、従業員にアンケート調査を実施しています。

労使関係・従業員との対話 (日東電工グループ<国内>)

月1回の労使協議会の開催が、2006年7月で通算500回目となります

日東電工グループでは、「相互信頼」「パートナーシップ」「共存共栄」を基本理念に、従業員との対話に努めています。国内では、日東電工だけではなく、日東シンコーなどのグループ会社でも労働組合が結成されています。他のグループ会社においても同様に、従業員と会社が共存共栄の精神のもと協同歩調をとることをめざしています。

日東電工での従業員と会社との対話の場としては、中央と各支部で労使協議会を、職場では職場労使懇談会を毎月開催。40年以上の歴史を持ち、2006年7月で通算500回目の開催となる労使協議会は、さまざまな課題を労使一体となって解決していく労使双方にとって重要な場となっています。

福利厚生 (日東電工グループ<国内>)

会社生活と家庭生活を両立できる従業員支援を計画しています

日東電工グループの福利厚生制度は、「まさかの場合の備え(共助)」「安定的な生活の実現(自助努力支援)」「業務上必要な福利厚生」を基本コンセプトとして展開しています。

2005年度は、4月1日から施行された次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の会社生活と家庭生活の両立を図るべく、従業員支援策として2年間の行動計画を策定しました。2006年度は、2005年度の実績を労使によって中間評価し、残り1年の行動計画遂行に役立てていきます。

定年後雇用 (日東電工グループ<国内>)

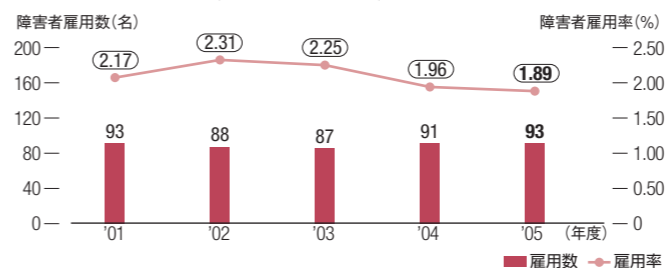
グループ人財バンクを開設し定年後の雇用マッチングを推進しています

日本企業では、2007年度からの団塊世代の定年退職にともなうスキルの喪失が深刻な問題となっています。また、企業に対して定年者雇用に関する一定の取り組みを求める「改正高齢者雇用安定法」が2006年4月1日から施行されました。

日東電工グループ国内28社では、1994年から、60歳定年後の継続雇用制度を順次制定・運用しており、2005年度末時点で65名が勤務しています。2006年4月からは、定年後雇用に関する一定の基準を労使協定において設定し、この基準を満たす希望者全員を原則として再雇用しています。

また、2005年10月に、定年後もグループ内で働くことを希望する従業員のスキル情報と、グループの各部門の求人ニーズをデータベース化した「日東電工グループ人財バンク」を開設し、会社・部門の垣根なく定年後雇用のマッチングを図っています。

障害者雇用の状況 (日東電工単体*)



* 日東電工単体・特別子会社グループ
<2003年度以前>日東電工、日東電工ひまわり
<2004年度以降>日東電工、日東電工ひまわり、日東ビジネスサポート、ニトムズ
注)2005年度CSR報告書に掲載した数値と相違がありますが、数値の算出方法を統一したため過去数値を変更しています。

障害者雇用 (日東電工グループ<国内>)

積極的な採用と障害に合わせた職場環境の整備を行っています

日東電工グループでは、2000年5月に設立した障害者雇用特例子会社、日東電工ひまわりを中核として、障害者雇用を積極的に推進しています。2005年度は、事業拡大にともなう従業員の大幅増加によって障害者雇用率は1.89%となり、2004年度と比較して比率は低下しました。

日東電工ひまわりでは、障害者の採用とともに、地域の養護学校・ろう学校生に対する就業体験実習の受け入れも実施しています。今後もグループ一体となって、さらに障害者の採用を積極的に進めるとともに、障害者の方々の活躍の場を広げるために、職場環境の整備を進めていきます。

人権啓発活動 (日東電工グループ<国内>)

「人権文化の醸成」と「人権尊重の企業風土づくり」をめざしています

日東電工グループでは、「人権文化の醸成」「人権尊重の企業風土づくり」をめざした人権啓発活動を推進しています。2005年度は、日東電工グループの全管理者層・リーダー層を対象に人権意識高揚のための研修を実施するとともに、全従業員に「人権啓発用小冊子」を配布しました。

2005年度の「全国人権週間」に「人権標語」を募ったところ、グループ従業員から1,418件の応募があり、この内の1件が大阪同和・人権問題企業連絡会主催の人権標語募集の優秀作品に選ばれ表彰を受けました。2006年度は、グループ内の各職場に人権意識を相互啓発する場を設けることで、人権文化のさらなる浸透、定着をめざします。

comment



森 佳久
日東電工ベトナム ジェネラルディレクター
従業員が誇りを持って働ける会社をめざして。

日東電工ベトナムは、ホーチミン市郊外の工業団地の中にあり、フレキシブル回路基板(FPC)を製造しています。ベトナムは1975年のベトナム戦争終結後、カンボジアや中国との戦争が1991年まで続き、それ以後外国からの投資で急成長の途上にある国です。私は、日東電工ベトナムが従業員にとって誇りを持って働ける会社でありたい、お客様から選ばれる会社でありたいと考えています。そのためには、社会的責任の考え方は不可欠であると認識しています。まずは従業員に理解をってもらうことから始めて活動へつなげていこうと思います。

社会的側面での取り組み 従業員とのかかわり

労働安全衛生活動

グループ全体で「止める文化」「止まる設備」の定着をめざします

日東電工グループは、「重大労働災害※をゼロにする」ことをめざして、2007年度に重大労働災害発生度率を2005年度比30%減少することを安全の中期目標としています。

労働災害の3分の2は、回転している製造設備への手足の巻き込まれや、テープやフィルムを切断する際の刃物による切傷です。そこで、災害を未然に防ぐために設備の安全対策や、従業員への安全教育、グループでの労働安全情報の共有化に取り組んでいます。

2005年度の労働災害状況は、グループ全体で重大災害が37件発生し、2004年度と比較して悪化しました。そのうち19件は動いている機械との接触が原因であることがわかり、異常が発生した際に機械を「止める文化」が定着していないことが浮き彫りとなりました。なお、発生した災害については災害の程度に関わらず原因の究明を徹底し、対策することで再発防止に努めています。

2006年度は、異常が発生した際に機械を停止してから措置を行う「止める文化」、安全が確認されない限り稼働しない「止まる設備」をグループ全体に定着させていきます。そのため、安全教育体制を再構築するとともに、日東University(P37参照)に環境・安全・品質講座等を設ける準備をしています。また設備では、現状の危険検出型から安全確認型の「止まる設備」へ移行するため技術安全部会を立ち上げ、設備の安全基準を検討します。

※ 重大労働災害：後遺症が残る可能性のある災害。



英語・中国語に対応した安全小冊子

安全活動の目標と実績

	2005年度主要テーマ	2005年度達成		2006年度活動予定テーマ
安全感性・意識の向上	安全体感設備の導入	○	止まる設備の導入	既存設備の安全維持
	安全意識、感性向上のための教育活動	×		「安全確認型システム」を取り入れた、グループ安全基準の制定
レベルの標準化	グループ会社支援	○	止める文化の定着	リスクアセスメント、設備事前審査制度の定着への活動
				OHSAS認証取得推進(継続) 安全体感設備導入促進(継続)
活動の同期化	災害情報共有化促進	○	安全レベルの標準化	安全の情報活用と迅速な情報発信(継続)
拠点施策支援・検証	担当者レベルアップの部会活動、施策の検証	○		グループ会社の安全・遵法活動定着(継続)
	快適職場形成の会社指針の見直し	△		環境・安全・品質一体となった教育活動

グループでの情報共有

災害情報対策を充実させ、グループ全体で再発防止に努めます

日東電工グループでは、災害を防止するためには国内・海外グループ会社との情報共有が重要であると考え、担当者の情報共有の場として、年1回「環境安全グローバル会議」と、年4回国内グループ会社とともに「グループ環境安全委員会」を開催しています。また、トップの認識が安全活動のカギとなることから、2005年度からグループ会社経営者安全推進会議を開始しました。今年は1回の開催でしたが、今後は年2回開催していく予定です。日々の情報共有は、2003年度に開設した社内イントラネット「環境安全のページ」(日・英)を活用しており、グループ内で発生した労働災害、火気事故などの情報を共有しています。

2006年度は災害情報速報用のデータベース(Webシステム)を新たに立ち上げ、災害への詳細対策を充実させ、類似災害の再発防止を図ります。

火気対策

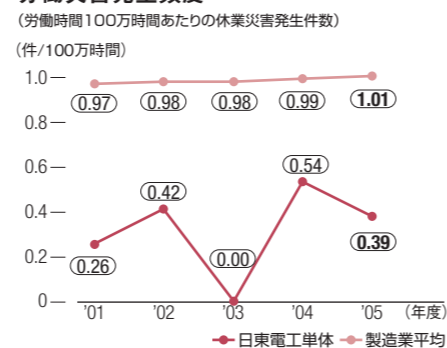
国内グループ会社を含め、防火診断や勉強会を実施しました

日東電工グループでは、粘着剤の製造で有機溶剤を使用しており、気化した有機溶剤と静電気放電により発火する可能性があることから、火気には厳重な注意を払っています。2005年度は「静電気防火部会」から「防火部会」へと名前を変更し、防火の対象範囲を広げ4拠点の防火診断や防火対策の提案、火災事例・発火メカニズムの勉強会を3回実施し



防火部会/パトロール

労働災害発生頻度



ました。2006年度も引き続き、防火知識と技術の習得に取り組みます。なお、2005年度も大規模な火気事故は発生していません。

従業員の健康管理 (日東電工グループ<国内>)

一般健康診断や特殊健康診断を行い従業員の健康を管理しています

製造工程で有機溶剤などの化学物質を使用することから、従業員に健康障害が起きないように、会社規程「安全衛生基本規則」および労働安全衛生法等の法令に基づき会社規程「健康障害予防規則」を定めています。万が一、対策が必要と判断した場合には、職場環境を確認し適切な対策をとることを規定しています。

従業員の健康管理については、生活習慣の改善を支援するプログラムなどの施策を展開しています。40歳以上の従業員が3年ごとに受診する人間ドックは、身体の健康チェックに役立っています。また、日東電工では事業所ごとに医師や栄養士による食生活、生活習慣についての講演会を定期的に行っています。2005年度は、生活習慣病や禁煙の講演、ダンベル体操指導講座などを実施しました。

アスベストによる健康被害への対応 (日東電工グループ<国内>)

アスベスト使用製品の製造業務従事者を対象に、健康診断を実施しました

日東電工グループ(国内)では、1995年以前に一部アスベスト製品を取り扱っていました。そこで、アスベスト製品製造に関する作業に直接従事していた方、それに準じる作業に従事していた方を、退職された方も含めて調査し、2005年12月から2006年1月の期間に、健康診断をお願いしました。その結果、125名に健康診断を受けていただき、退職者3名においてアスベストに起因する所見がありました。

現在の所見では、石綿肺症、肺がん、中皮腫などの発症には至っていませんが、行政(労働局・労働基準監督署・保健所など)と連携して、継続的に健康診断とフォローを実施します。今後も、今回の健康診断で所見の無かった方を含め、追跡調査と健康診断を実施していきます。

TOPICS

業務中の危険に対する感度を高める「安全体感施設」を亀山・豊橋事業所に設置しました

労働災害撲滅のため、業務中に発生する可能性のある危険を網羅的に体感できる「安全体感施設」を2005年4月に亀山事業所、11月に豊橋事業所に設置しました。

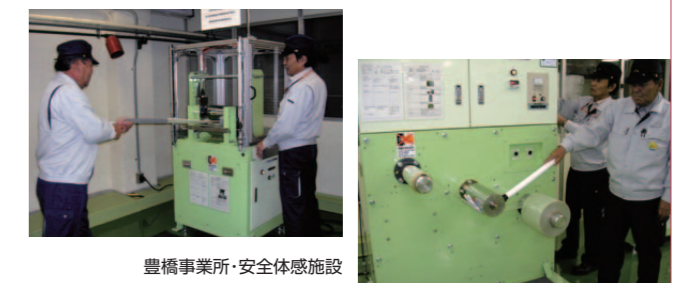
近年、就業年数の浅い従業員の労働災害が増える傾向にあります。その原因は、経験不足によって危険予知能力が低いことや、経験豊富な団塊世代の従業員の退職にともなう技能伝承の機会が減少していることなどが考えられます。そのため、作業者に危険予知能力を身につけさせ労働災害を未然に防止するためには、これまでの机上中心の安全教育だけでなく、設備を使用するときの危険を実際に体感することで、危険に対する感度を高める必要があると判断しました。

この「安全体感施設」での危険体感は、すでに豊橋事業所での中途採用者の教育カリキュラムに組み込まれており、2006年度からは新入社員や事業所内のすべての従業員が受講できる安全教育システムを構築しています。また、他事業所やグループ会社からの体験も受け入れており、グループをあげて災害の防止に取り組んでいます。

2006年度には、東北事業所、尾道事業所をはじめその他の国内事業所でも「安全体感施設」の導入を予定しています。また、施設の設置が難しい事業所は「安全体感移動車」での巡回を検討しています。

豊橋事業所「安全体感施設」の体感装置

Vベルト巻きまれ/シート巻きまれ/ロール巻きまれ/安全確認型扉/プレス挟まれ/丸刃切れ/ボール盤/チャッキング挟まれ/溶剤爆発/粉じん爆発/火炎伝播&フレームアレスター/ハンデグラフ(静電気発生装置)/静電靴チェッカー



豊橋事業所・安全体感施設