



## 個性尊重の精神に基づいた企業活動



私たちの想い

従業員が安全・安心に働くための施策や環境づくり、働き方改革を推進していきます。

人事部 人事課 | 大畑 直之

人事課の仕事は勤怠管理・給与計算・健康管理・労使関係など、「ヒト」に関わる仕事です。最近では聞き慣れるようになった「ワークライフバランス」や「働き方改革」も「ヒト」にかかわる大きなテーマであり、社員一人ひとりの活躍には欠かせないと考えています。当社では従来から活用されているフリーバカンス休暇制度やリフレッシュ休暇制度などに加え、「子育て支援策」、「育児休業復職者の継続勤務支援策」などの育児・介護の両立支援制度の拡充や、長時間労働の削減に向けて「管理職への周知徹底」、「パソコンの状況管理」などを継続的に取り組んでいます。今後も「まずやろう！」の行動宣言のとおり、新しいことにチャレンジできる企業であり続けられるよう、「働きがい」と「働きやすさ」の両立を目指した制度計画、そして従業員が安全・安心に働くための施策や環境づくり、働き方改革を推進していきます。



## 一人ひとりの個性を尊重し、能力を活かす職場環境づくりを目指します。

人材こそ企業活動の源です。仕事を通じて個々の専門性や人間形成に磨きをかけ、社内はもとより社外またはグローバルに活躍できる人材を育成していきます。一人ひとりのワークライフバランスを大切に、いきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。



人事部長 佐藤 嘉高

2019年度実績

- パソコン稼動状況管理体制の整備（長時間労働の防止）
- 育児休業者の復職率100%達成
- 働き甲斐改革プロジェクト発足

2020年度目標

- 時間外労働の低減
- リフレッシュ休暇の取得率100%達成
- 多様な働き方に向けた、勤務制度の整備・拡充

## 人材育成

「企業は人なり」との理念のもと、「正直な心と誠実な姿勢を貫く」さらに「価値創造の追及に努める」を行動指針として、人材開発に取り組んでいます。これらを見現化するために明確な教育体制を組み、階層別教育をはじめ各種専門教育による技能教育を推進しています。また、一般教養を高めるべく、自己啓発の支援制度の充実にも力を注いでいます。

階層別教育	新人	監督指導	統率管理	内容
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 入社時研修</li> <li>■ フォローアップ面談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 監督者新任研修</li> <li>■ 監督者強化研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 管理者新任研修</li> <li>■ 管理者強化研修</li> <li>■ 上級管理者研修</li> </ul>	入社してから、個々の能力に応じ階層別の教育を行います。
専門教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技術・開発</li> <li>■ 生産</li> <li>■ 営業</li> <li>■ 品質管理</li> <li>■ 総務</li> <li>■ 経理</li> <li>■ 人事・労務</li> <li>■ その他</li> </ul>			配属された職種別に必要とされる知識・技能を身に付けます。
共通教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ キャリア開発研修</li> <li>■ 安全・衛生</li> <li>■ 公的資格取得</li> <li>■ 社外セミナー派遣</li> <li>■ 企業倫理</li> <li>■ その他</li> </ul>			社内外にて共通に求められる知識を身に付けます。
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 語学留学</li> <li>■ マネジメント・スクール</li> <li>■ 通信教育</li> <li>■ その他</li> </ul>			自己のスキルアップを目指す社員を支援します。

## 働き方改革

身体、精神的な負担を減らし安心して働くことができる環境をつくるために、長時間労働の削減に積極的に取り組んでいます。また、フリーバカンス休暇制度をはじめとした年次有給休暇の取得促進や、勤続年数により利用できるリフレッシュ休暇制度などを充実させ、その制度利用を促進しています。

### ● 時間外労働の上限時間および産業医面談の実施基準の推移

(単位: 時間)

	2018年度	2019年度	2020年度	
36協定 特別条項 締結内容	年間上限時間	650	650	650
	月間上限時間 (努力目標)	80 (60)	80 (60)	80 (60)
産業医面談 当社実施基準	月間時間	60	60	60
	直近2カ月合計時間	110	110	110

## ワークライフバランス

従業員の価値観やライフスタイルが多様化する中、仕事と家庭の調和(ワークライフバランス)を図るため、各種社内制度の整備を進めています。2016年7月には育児短時間勤務制度を拡充(利用対象を3歳児までから小学3年生(9歳)までに延長)など、新たな対策も導入され、対象者の多くが利用しています。なお、近年の育児休業制度の取得率・復職率は100%であり、子育て世代の従業員が安心して働ける環境を整えており、2016年には近年の子育て支援に関する活動が認められ、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣による「くるみん認定」を受けています。



### ● 育児休業復職率

