

36	従業員と共に
40	社会と共に
45	取引先と共に
46	株主・投資家と共に
47	お客さまと共に

# 従業員と共に

従業員がいきいきと働ける、安全で衛生的な職場を目指しています

## 「人」についての基本方針

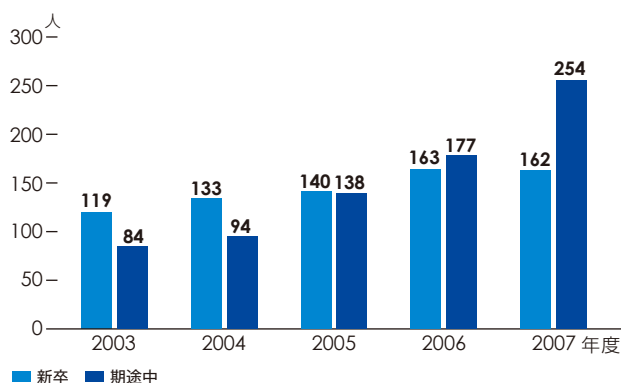
「人を大切にし、人を磨き、人が活躍する場をつくる」という経営方針に沿って、多様な人材が必要な能力を身につけ、それを存分に発揮できる環境を作ります。また、仕事と生活のバランスをとることができる職場を目指します。そしてGD100の事業戦略、技術戦略を実現すべく、グローバルに活躍できる人材を育成していきます。

## 人材の活用

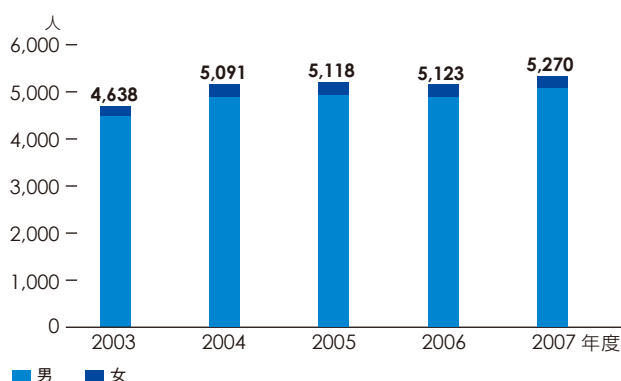
### ■ 採用

長期的視野に立った安定的な新卒者の採用と事業のニーズに応じた経験者の採用(キャリア採用)をしています。工場などで働く期間従業員については、一定期間の経験を積んだ人を積極的に正社員採用しています。

採用者数の推移



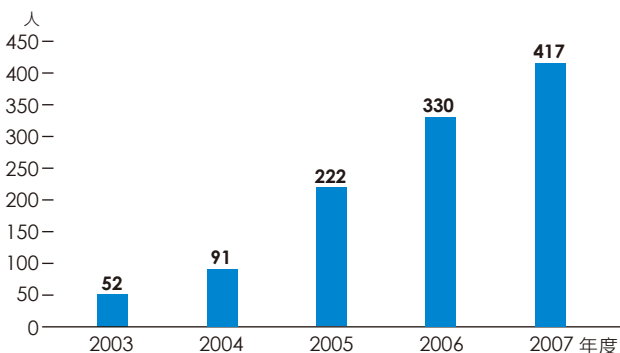
従業員数の推移



## ■ ベテランの活用

2006年4月に導入した60歳定年に達した人を再雇用する「パートナー制度」の在籍者は2008年3月末で417人になりました。2007年度には定年退職者の75%が制度適用となり、技能伝承や高度なスキルを持つ技能マイスターとして活躍しています。

### 再雇用者数の推移

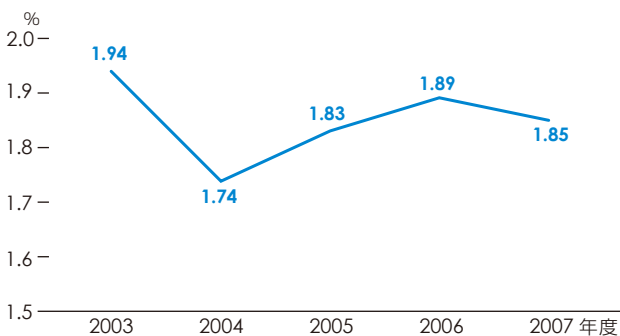


若手従業員に講義する技能マイスター認定者(三重工場)

## ■ 障害者の雇用

毎年若干名の障害者を生産事業所で採用しています。

### 障害者雇用比率の推移



## ■ 働く環境の整備

### <育児休業制度>

1992年より育児休業規則を設け、原則1歳未満の子を持つ従業員の育児を支援してきました。また、小学校入学前の子を持つ人の短時間勤務制度、小学校3年までの子を持つ人の時差勤務制度を設けています。



育児休業制度を利用した従業員  
(PC・LT製品企画部)

### 育児休業制度取得者の推移(単位:人)

2003	2004	2005	2006	2007年度
9	4	11	16	13

### <介護休業制度>

1994年4月から導入し、常時介護を必要とする親族を有する従業員に対し、短時間勤務制度を設けて支援しています。病弱した子の世話をするための「子の看護休暇」は小学校就学中まで対象範囲を広げています(法定は小学校入学前まで)。

### 介護休業取得者数の推移(単位:人)

2003	2004	2005	2006	2007年度
0	1	3	0	0

### <セクシャルハラスメント対策>

セクシャルハラスメントのない職場づくりのための基本方針を定め、相談、苦情処理の対応窓口を設けています。また、その体制をイントラネットの「人事コーナー」に掲載しています。

### <メンタルヘルスケア>

全従業員を対象にストレス調査を行い、その結果をフィードバックして全員がセルフケアできるよう支援しています。また、精神科医、専門カウンセラーによる面談や電話カウンセリング、過重労働による健康障害を防止するため、産業医による面談を実施しています。

### <ボランティア休暇>

従業員がボランティア活動に参加しやすい環境を整えるため、2008年4月からボランティア休暇制度を設けました。

## 人材の育成

一人ひとりの成長が会社の成長をもたらすとの考えに基づき、高い達成意欲と幅広い視野を持ち、周囲に影響を及ぼしながら力を発揮していく「プロの人材」を育成する教育体系を整備しています。

### ■ コアとなる人材の育成

グローバルな事業展開に必要なマインド、能力、スキルの開発や階層別リーダーシップ、問題の解決能力、交渉などのスキル開発を図っています。

### ■ 国内外留学制度

高い専門性と広い視野を備えた人材を育成するため、国内外の大学院への留学制度や研究機関への派遣制度を設けています。毎年2～3名が留学しています。

### ■ 育成を目指した人事制度「C2S」

C2SとはChallenge & Communication Systemの略称で、可能な限り客観的な人事情報を持つことで公正な処遇を実現し、組織と個人の活性化を図るものです。期首ごとに部下は上司と対話して挑戦課題を設定し、期末に再び対話し、成果と成長の確認、評価を受けます。

### ■ 技術とスキルの蓄積・伝承

技術の領域で高い専門性を持ち優れた成果を上げた従業員のうち、事業強化に必要な人を技術活動に専念させるため「高度専門職」に認定しています(2008年3月現在24名)。また、技能系従業員のうち後進に指導できる人を「技能マイスター」に認定し、技能の伝承を図っています(31名)。

### ■ 公的資格取得奨励金の支給

事業運営に不可欠でかつ取得難易度の高い公的資格を従業員に広く取得してもらうため、奨励金制度を設けています。

## 教育体系

次世代マネジメント育成研修	上級マネジメント研修
階層別研修	新人研修、新人フォロー研修 リーダー研修 新任基幹職研修 部長研修 シニア研修
業務密着型研修	職場の問題解決能力向上
スキル開発研修	グローバル人材開発 ビジネスパーソン汎用スキル開発 固有技術、専門スキル開発
全社員共通研修	企業倫理・コンプライアンス研修
自己啓発支援研修	語学研修 通信研修
留学制度(個別目的)	国内留学制度 海外留学制度

### ■ ムダ取り活動のグループ展開

時間、材料、スペース、在庫などの効率的活用を目指すムダ取り活動(MD活動)を海外子会社も含めた全生産部門で展開しています。



茨城工場のニコニコ新聞、MD活動を毎号取り上げて紹介しています。

## 労使関係の状況

企業の発展と従業員の生活安定は労使共通の目的という認識の下、雇用、労働条件、福利厚生の広い範囲で労使協議制を築いてきました。労使協議会は中央労使協議会、事業所

ごとの地方労使協議会のほか各種労使委員会があり、重要な課題を確認し合いながら協議しています。

## 安全で快適な職場づくりを目指して

安全衛生管理の基本方針と重点施策を策定し、各事業所で活動を展開しています。

### 基本方針

安全はすべての基本であり、安全元年に当り、全グループ従業員一人ひとりが安全をすべてに優先させ、管理者と監督者の強力なリーダーシップで、ゼロ災達成と快適な職場づくりをめざす。

### 重点施策

1. 設備の安全化
2. 安全な人づくり
3. 快適な職場づくり
4. 心と体の健康づくり
5. 交通事故の防止

## 重点施策の実施

### <設備の安全化>

リスクアセスメントの手法を用いて設備の潜在的危険性の洗出し・評価・極小化を進めました。また、新設・改造設備では設備設計審査での安全を配慮した審査やリスクアセスメントの実施により、安全な設備づくりを目指しています。

### <安全な人づくり>

危険なことを危険と感じられる感性のある人づくりを目指しました。また、安全な人づくりができる管理者・監督者・指導者の養成を進めると共に、全ての構内就労者に対して災害防止活動の共有化を図りました。

### <快適な職場づくり>

職場環境を快適な状態に維持するため、設備の整備や作業方法の改善、疲労・ストレスを癒す施設整備などを進めました。

### <心と体の健康づくり>

過重労働や過剰ストレスによる健康障害を防止するため、就業管理システムによる労働時間の把握、長期間労働者に対する業務改善などを行っています。メンタルヘルスケアでは発症後のケアを含めた「復職プログラム」の制度化を行いました。

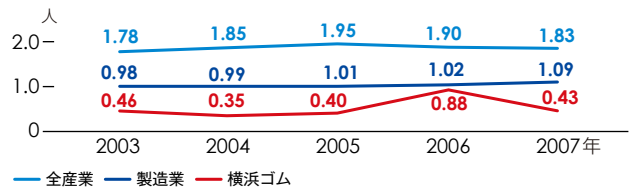
### <交通事故の防止>

事業所ごとに交通事故防止組織の機能・活動を強化し、特に業務上及び通勤時の事故防止活動を行っています。また、地元警察署や交通安全関連機関と協力しながら啓発活動を行っています。

## 労働災害発生頻度の状況

2007年の休業度数率※は前年より大幅に減少しました。また、災害の半数を占める「挟まれ・巻き込まれ災害」を撲滅するため、リスクアセスメントの徹底を図り、リスクレベルの高い順に改善しています。

### 労働災害頻度

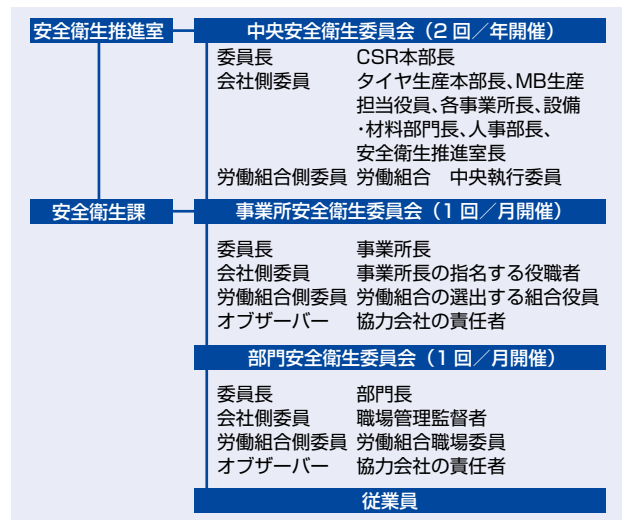


※休業度数率=(労働災害件数/延べ労働時間)×100万時間  
全産業(除く総合工事業)、製造業は「労働災害動向調査」より

## 労働安全衛生推進体制

「中央安全衛生委員会」の下に、事業所ごとに「事業所安全衛生委員会(法定)」を設置、さらに部門・職場ごとに「部門安全衛生委員会」を組織し、労使一体の活動を推進しています。協力会社にもそれぞれの委員会に参加していただくなど活動の範囲を広げています。

### 安全衛生管理体制図



## 全社安全防災大会

安全と防災の再構築と一層の取り組み強化の契機とすべく、2005年度から「全社安全防災大会」を開催しています。2007年度は海外工場も参加しました。