



# 安心できる職場づくりをめざして

安全衛生は、始めから終わりまで全てに優先

## 安全な職場に災害は無い

当社の「安全衛生方針」は、経営トップの思いを定めた安全・衛生の姿です。この方針のもとに、労働災害ゼロの達成を目標としています。

### <安全衛生方針>

- 1.労働安全衛生法および、関係する諸法令と社内規則・基準を遵守し、災害の発生防止に努める
- 2.全災害未然防止を基本に、本質安全と従業員の意識向上を図り体質を強化する
- 3.衛生管理の充実と、全従業員の健康維持増進を図る

労働災害ゼロへ向けで…安全活動事例

### 活動の指標(KPI)

単体

労働安全活動の指標の一つとして、当社では休業度数率を公表しています。休業度数率とは休業災害の発生頻度を表したもので、下式で算出されます。

#### ●労働災害発生頻度(休業度数率)



$$\left[ \text{休業度数率} = \frac{\text{休業災害件数}}{\text{延べ労働時間}} \times 100万 \right]$$

当社は、リスクアセスメントを出発点とした改善のサイクルを基本とし、各職場の活動を推進しています。

論理的に裏付けた  
安全・安心職場の提供



### ◆安全活動の受賞

当社の工機部門の安全活動が評価され、栄豊会より「平成24年度安全トヨタ賞」を受賞しました。



表彰楯

### ◆本社ベルパトロール(社内呼称:ベル活動)

ベル活動は2006年度から延べ日数1,170日、延べ人数18,294名にわたって毎日継続しています。2012年度は240件の改善を実施しました。



ベル活動の様子

### 私の意気込み

ベル活動によるコミュニケーションとリスクを見えるように共通認識し、みんなが改善提案できる職場にして、「安全な職場に災害は無い」という理念のもと、全員参加で明るい職場づくりをめざしています。



本社工場  
安全衛生事務局  
川島 栄治

心と体の健康を…衛生活動事例

### 活動の指標(KPI)

単体

労働衛生活動の指標の一つとして、職業性疾病件数と健康評価ランクを目標としています。

#### ■2012年度の目標と実績

	目標	実績
職業性疾病	0件/年	0件/年
健康評価ランク	25位以内/86社	Eランク*

\*評価基準、A～Gランクの8段階

当社の衛生活動では、心の健康、明るい職場づくりを目指し、啓発活動を行っています。外部講師による職場復帰支援やトヨタ関連部品健康保険組合の保健師から従業員へ健康維持・増進について講演していただくなど、継続的に推進しています。2012年度はヘルシーメニューの提供を進めました。また、インフルエンザの蔓延を未然防止するため、予防接種を受ける環境を整えるなど積極的に取り組みました。



ヘルシーメニュー 750→500kcalへ  
(ご飯と汁物は別)

#### ■社内の取り組み

心の健康・明るい職場づくり	健康維持・増進活動
<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員衛生教育</li> <li>・昇格前研修</li> <li>・セルフケア(組長、主任前)</li> <li>・ラインケア(主幹職3級前)</li> <li>・昇格後1日研修</li> <li>・メンタルヘルス講演会</li> <li>・リスナー(傾聴)研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高血糖セミナー</li> <li>・健康づくりセミナー</li> <li>・禁煙セミナー</li> <li>・デンタルセミナー</li> <li>・特定保険集団指導</li> </ul>

### リスナー研修での参加者の声

これまでコミュニケーションで行っていた「聴くこと」が実際にはまともに関心を持って聴けていないことに気がつきました。今回のプログラムを通して学んだことを今後も活用していきます。



経営企画部  
笹木 綾一郎

## 人権・雇用・教育に関する方針

単体

従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるように、多様性・個性を尊重し、いきいきと安心して働ける環境づくりを進め、会社の持続的な発展を支えます。

## 雇用に関わる課題について

### ●様々な雇用形態に対応した取り組み 国内グループ

少子高齢化により日本の労働人口が年々減少している事態を受け止め、適正な労働力の維持・確保と、定年退職者が培ってきた能力を發揮していただくため、定年退職後も継続雇用を希望する従業員に対しては、原則として65歳まで就業の機会を提供しています。現在は、能力を幅広く活かしていただくため、採用範囲を国内グループ会社にまで広げており、毎年多くの方が活躍されています。

### ●海外赴任者の支援

単体

グローバル化が一層進む社会情勢の中で、海外赴任者が安心して赴任できるよう、事前説明会の実施や、子女教育支援の充実を図っています。また、赴任後もTV会議による定期的な面談を行い、赴任者の困りごと等を把握し、改善を図ることで赴任者の方の働きやすさ、満足度の向上等を図っています。

#### 【具体例】

- ①赴任者向けの物資送付制度の新設
- ②帯同子女の教育面の支援策の充実のため「海外子女教育振興財団」に加入
- ③面談に合わせ「ストレス度チェック」を実施し、本社の健康管理スタッフからのアドバイスを実施 等



帰任者ご家族との送別会

## 人を育む風土をつくる

単体

人材の育成における基本は、原理・原則を踏まえて、現地・現物・現状の中で学ぶことにあります。Off-JT※1で原理・原則を学び、OJT※2で上司・先輩から職務遂行を通じて、必要な知識・技能を部下や後輩が学び身に付けることです。

当社では、OJTを効果的にするために、多くの教育・研修を実施しています。

※1 Off-JT…Off the Job Training の略で業務外で学ぶこと  
 ※2 OJT…On the Job Training の略で業務を通して学ぶこと

### ●階層別教育

会社組織における各階層に求められている役割と、組織内の位置づけに応じて、身につけておくべき考え方や知識・技能の習得を目指し、実施しています。また、業務上必要な知識・専門スキル等の習得を目指す従業員に対し、社内での語学研修及びTOEIC受験の機会を設けるなど、グローバル化が進む情勢を踏まえ、会社としてのボトムアップを図っています。



新入社員導入教育の様子

#### 主な階層別教育プログラム

新入社員導入教育  
 基礎教育(入社3年目)  
 特別研修(昇格前)  
 新任職制教育(昇格後)

## 労働組合との関わり

単体

当社は、会社と労働組合の相互信頼関係を基礎とし、労使トップが行う経営懇談会や、各職場単位での職場労使懇談会など、労使で意見交換できる場を設けています。

2012年度から、「風通しの良い風土づくり」活動が開始され、会社と労働組合の協同活動としてTC懇談会の場を設置しました。これにより労使のコミュニケーションの円滑化を図っています。

### ◆暑熱対策の取り組み

特に従業員から要望が多い暑熱対策については、各職場のWBGT※測定結果を基に、対策優先順位を付け、計画的に対策を進めています。

#### ■対策状況

本社工場	2012年	給気扇設置(14台)
細谷工場	2010年	屋根散水
	2011年	給気扇設置(24台)
	2011年	庇撤去による熱溜り改善
	2012年	屋根遮熱塗装
幸海工場	2010年	屋根散水(第1工場)
九州工場	2010年	通路上送風機設置

※WBGT…湿球黒球温度(Wet Bulb Globe Temperature)の略で酷暑の環境下での行動リスクの度合いを示す指標