



安心できる職場づくりを目指して

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。この方針をもとに、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

次代の大豊 <テーマ 安全衛生>

「安全衛生活動の課題とは？」

安全、衛生活動は従業員を守る活動であると考えています。安全、衛生が配慮される風土や体制作りを進めており、継続した教育の重要性を感じています。潜在的なリスクの把握と適正管理を課題とし、安全が確保された安心できる職場作りを進めます。



安全衛生環境部
部長
山中 敏雄

労働災害ゼロに向けて

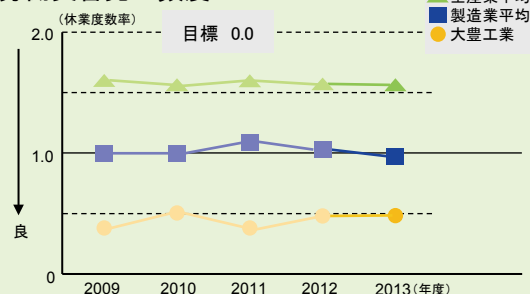
安全活動では、重大災害の未然防止を最重要とし、労働災害ゼロに向けて取り組んでいます。

●安全活動の主な取り組み

- 1) 重大災害未然防止
 - ・高リスク作業の低減
 - ・構内工事のリスク低減
- 2) 止めるにこだわった活動の定着
- 3) 法の遵守

活動の指標(KPI)

●労働災害発生頻度



休業度数率とは休業災害の発生頻度を表したもので、右式で算出しています。

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

◆9年以上の休業災害ゼロ

篠原工場

2005年から9年以上にわたり休業災害のゼロを達成し、第2種無災害記録(590万時間)を授賞しました。



無災害記録証

■愚直な安全衛生活動

工場の3本柱である、

- ①新・私のKY宣言
- ②安全専念時間の巡視・指導
- ③ヘルパト活動

を全員参加で愚直に進めています。こうして、より安全・安心で働きやすい職場づくりを目指しています。



篠原工場
安全衛生事務局
持田 輝久

働く人の体を気遣う

衛生活動では、喫煙率の低減を重要課題として取り組んでいます。また、グループ各社へメンタルヘルス支援を開始しました。

●衛生活動の主な取り組み

【心の健康】

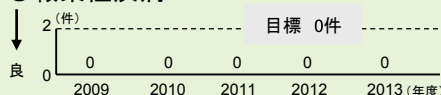
- ・新入社員衛生教育
- ・昇格前研修
- ・昇格後リスナー研修
- ・メンタルヘルス講演会

【健康維持・推進活動】

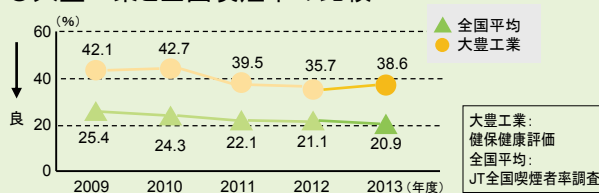
- ・ヘルスマ連絡会
- ・高血糖セミナー
- ・禁煙セミナー
- ・特定保険集団指導 など

活動の指標(KPI)

●職業性疾病



●大豊工業と全国喫煙率の比較



◆喫煙率30%以下に向けて！

毎年9～11月に、『脱たばこ作戦』を開催、喫煙者は禁煙宣言をし3か月間禁煙にチャレンジします。受動喫煙に焦点をあて、女性と非喫煙男性にもセミナーを実施し、会社全体の禁煙意識を高めています。

■健康的な職場づくりを目指して

セミナーを通して「受動喫煙の害が怖くて、周囲に禁煙を勧めようと思った。」など参加者が、職場や家族へ禁煙を呼びかける行動力につながり、喫煙環境改善への風土づくりができました。職場と連携し「みんなで広げよう禁煙の輪!」のもと、禁煙したくてもやめられない喫煙者を支援し、健康推進活動を今後も続けていきます。



総務部
横山 綾子



会社の発展は「人財力」

一人ひとりの個性と多様性を尊重

中期経営計画 活動の3軸

- ・製品・製造領域のグローバルな拡大
- ・製品技術・生産技術の革新
- ・人財力の強化

次代の大豊 <テーマ 人材育成・雇用>

「これからの人材育成とは？」

会社の持続的な発展を支えるには人財強化が必要不可欠です。特に職場運営・風土構築に大きな影響力を持っている管理監督者のマネジメント力の底上げを図るとともに、グローバルに活躍できる人財を育成する仕組みが重要と考えています。刻々と変わる環境変化に柔軟に対応した制度構築を行い、グループ全従業員がいきいきと安心して働ける環境づくりを進めていきます。



人事部
部長
池田 清志

◆人財を育てるための機会作り

人財とはスキル(知識、技術)を備えた上に価値観や考え方も備えた人であり、会社の持続的成長を支えるには、人財が不可欠であり、その人財が会社風土や職場風土を形成します。

当社では、その人財が育つための機会(教育・環境)として、多くの教育・研修を実施しています。2013年度から教育内容の見直しを実施しました。

管理職昇格前という位置づけでは、従来の問題解決研修に加え、コンプライアンス・勤務規律・原価・財務・安全・環境・TPS・品質の機能教育を新設しました。

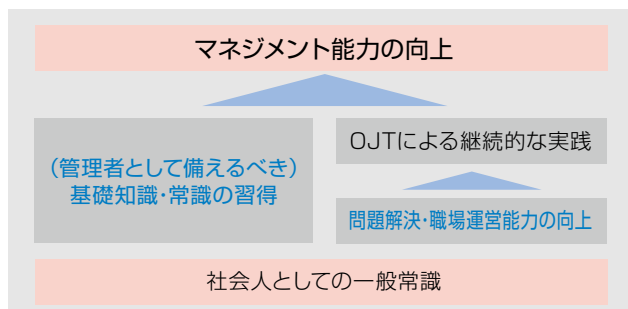
新任職制教育では、職制としての役割認識や職場運営能力向上に繋がるカリキュラムへ見直しを実施しました。マネジメント能力の強化に向け、MAST活動を管理者へ展開しています。

今後は、新入社員教育や入社3年目教育の見直しなど、若手社員の底上げに繋がるカリキュラムの見直しを進めていきます。



人財の考え方

●人財育成の進め方



●労使との取り組み

当社は、会社と労働組合の相互信頼関係を基礎とし、労働組合と行う経営懇談会、各職場単位の安全衛生活動や、職場労使懇談会など意見交換できる場を設けています。



労使との取り組み事例

2013年度は、コミュニケーション不足に起因する様々な問題の解決に向け、「言いたいことが言い合える風通しの良い風土づくり」を目標に掲げ、新たにTC懇談会*を立ち上げ取り組んでいます。

*Taiho Communicationの略

上司、部下のコミュニケーションを活性化し、風通しの良い風土作りを目的に、労働組合と連携した当社独自の活動

●ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境改善を進めています。育児短時間労働制度や、配偶者の転勤に伴う退職者に対する再雇用制度を整備した結果、豊田市より表彰を受けています。

今後も、社員がいきいきと働ける職場作りを目指しています。

はたらく人がいきいき輝く 事業所表彰式・講演会



●誰もが働ける職場づくり

当社は障害者雇用促進法の基本的理念に基づいて、ノーマライゼーション社会の実現に資するため、継続的、かつ積極的な障がい者雇用に取り組んでいます。

2009年以降、継続して、地元の特別支援学校から新卒者雇用に取り組んでいます。

2013年には、鹿児島県出水市にある「障害者支援センターいずみ園」より、4名を新たに雇用しました。

●障がい者雇用人数(正社員のみ)

