



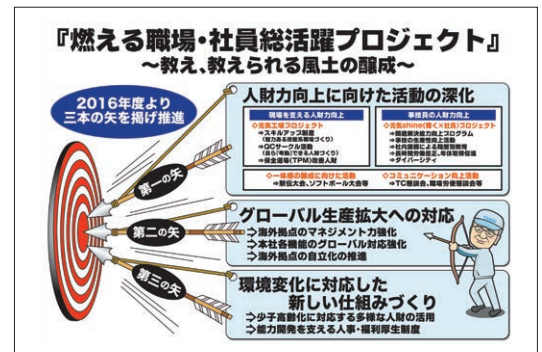
従業員とともに



ワークライフバランス

従業員一人ひとりが「仕事と家庭の両立」、「夢や目標を持って仕事に取り組む」等自分らしく輝き、仕事で成果を出せる働きやすい環境づくりに努めています。

- ・年間総労働時間の削減及び年次有給休暇の取得日数向上を目標として、生産部門では「元気工場プロジェクト」による生産性向上活動の推進、事務・技術部門では「元気shineプロジェクト」として業務の標準化を推進させ、好事例を部署間で共有することにより、働く環境を整備
- ・「事業所内託児所の設置による早期復職への支援」、「育児休業後の時短勤務制度の拡大」、「育児休業者へのキャリア面談」等 働き方の多様化に対応



■育児のために使える制度

①育児休業 子が生まれてから2歳の誕生日前日まで可能	④深夜勤務の制限 小学校就学前の子を持つ社員は時間外労働の制限を請求できます。
②育児短時間勤務 復帰から小学校3年生まで可能	⑤子の看護休暇 年次有給休暇とは別に、1年につき小学校就学前の子ども1人当たり5日間の看護休暇を取得できます。
③時間外労働の制限 3歳に達するまで可能	⑥妻出産時の特別休暇 3日取得可能

■介護のために使える制度

①介護休業制度 介護のために一定期間休業できる制度 【期間】 対象家族1人につき通算して93日を上限に3回まで分散取得可能
②勤務時間に関する制度 ●短時間勤務制度 ●時間外労働の制限 ●深夜勤務の制限
③介護休暇制度 介護が必要な家族の通院の付き添いや、手続き代行などの必要な世話をする場合に休暇を取得することができる制度 【期間】 1人につき5日/年度 【取得単位】 1日または半日、または時間単位

ダイバーシティ活動

「個性を尊重し、その特徴を活かしながら一人ひとりがいきいきと働くことが生産性向上、企業の成長へと繋がる原動力である」という考えのもと、現在社内では女性、外国人、中途採用者に限らず多様な個性、特徴、経験を持つ人材が中核人材として活躍しており、会社の成長に繋がっています。

■目標設定

下記(1)～(3)のいずれにおいても、その多様な個性、特徴、経験を活かせるようにさらなる取り組み、支援を行い、管理職数の拡大を行っていきます。

(1)女性管理職	2021年	3名
(2)外国籍または外国出身者管理職	2021年	2名
(3)中途採用者の管理職	2021年	35名

■多様性確保に向けた「社内環境整備」について

社内環境整備

- ・一般職から総合職への職種転換及び新卒女性総合職の積極採用によるダイバーシティの推進
- ・「事業所内託児所の設置による早期復職への支援」、「育児休業後の時短勤務制度の拡大(小学校3年生まで)」「育児休業者へのキャリア面談」等、働き方の多様化に対応する施策の実施
- ・育児、介護、配偶者の転勤による退職者のカムバック制度の運用
- ・管理職への「ダイバーシティ教育」による意識改革

人財育成

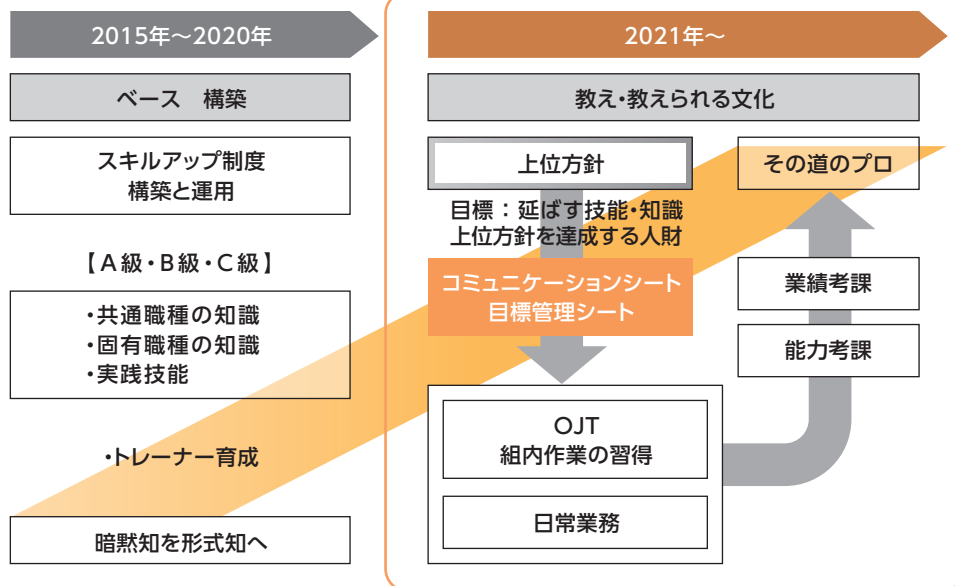
■現場を支える人財力育成 スキルアップ制度

スキルアップ制度は、製造現場での経験による暗黙知(カン・コツ)の継承に頼るのではなく、具体的な技術・技能・原理原則を形式知化し正確に伝承するための制度です。先輩がトレーナーとなり、まさに「教え・教えられる風土」を醸成し、先輩が後輩に、後輩がまた次の世代へと、永遠に引き継がれていく「人づくり」の大きな役割を担っています。社員一人ひとりが主役となり、「より楽しく快適な職場」をつくり出す風土を根付かせていきます。

受講生のコメント



安全、品質面において、確実に決められたルールを守って作業することの大切さを学び、お客様へ製品をお届けする最終検査の責任をさらに自覚しました。検査標準で現物を確認し“自信を持ってこの製品は良品!”と判断することでモチベーションもアップしています。



従業員データ

	2017	2018	2019	2020
従業員数 (単体)	1,677	2,067	2,003	1,991
女性従業員割合 (%, 単体)	10.8	11.5	12.4	12.1
管理職に占める女性比率 (%, 単体)	0.9	1.4	1.4	1.3
育児休業取得人数(男性)	10(1)	15(0)	10(2)	15(0)
年休取得日数	12.2	12.5	14.7	12.3
平均年齢	37.3	36.8	37.2	37.9
平均勤続年数	14.3	13.1	13.9	13.7
障がい者雇用率 (%単体)	2.1	2.4	2.7	2.6

従業員との対話

当社は、大豊工業労働組合と安定した労使関係にあり、お互いに力を合わせて諸課題の解決に取り組んでいます。労使協議会や職場労使懇談会など、全社、および職場単位で、労使が直接対話する機会を数多く設け、従業員の労働条件や職場環境等について定期的に協議・意見交換をおこなっています。





従業員とともに



グループ安全衛生管理体制

大豊グループとして、安全衛生の管理体制を編成し、安全衛生委員会(1回/月)、衛生管理者・安全管理者巡視(1回/週)、産業医巡視(1回以上/2ヶ月)を行い、安全、健康の観点で情報発信し全社活動を推進しています。また、各工場、グループの全体の活動をより深化させるべく、

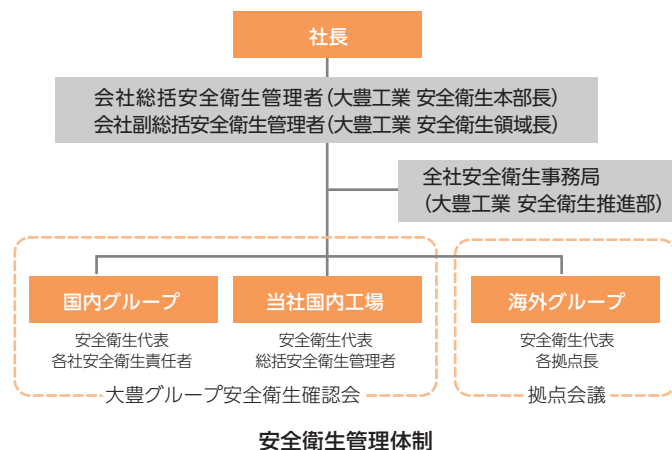
・大豊グループ安全衛生確認会(1回/月)

安全活動の事例共有、活性化

・グローバル拠点会議(2回/年)

拠点間の安全活動のレベルアップ化

などの当社独自の活動も実施しています。



リスク低減活動の推進(3現主義)

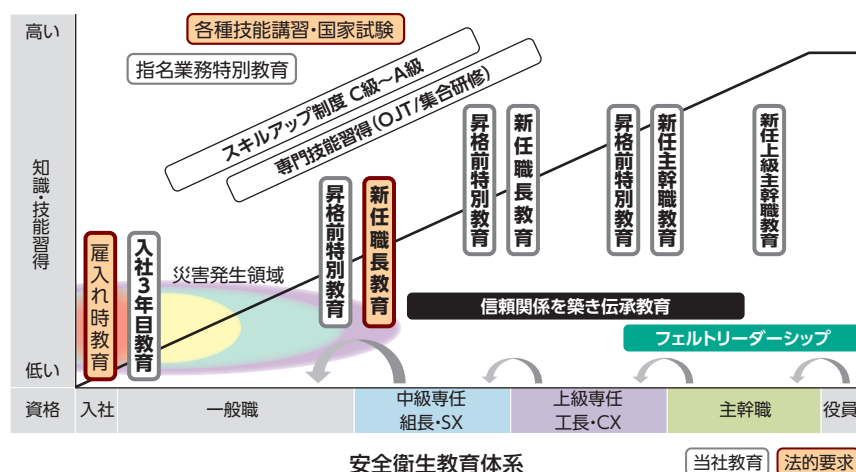
2006年より『作業のリスクアセスメント』を全社一斉に実施し、ハイリスク作業を重点に低減してきましたが、まだ不安な作業、やり難い作業が残っています。そのため、更なるリスク低減に向けて、職制パトロールや公開段替など工場長自らが前後工程を含めた一連の作業を点検しています。工事、設備、化学物質などにおいても事前にリスクアセスメントを実施し、安全な人づくりに取り組んでいます。

活動	職制/パトロール	公開段替
出席職制	部長以下	工場長以下
開催頻度	1回/日	1回/週
観察作業	高頻度作業	段替作業 低頻度作業

主な現場点検活動

安全衛生教育

“安全、安心、健康”の維持増進を図るため、法的要求に掲げられた安全衛生教育に加え、“フェルトリーダーシップ(感じて貰える指導力)”の考えのもと、階層別教育においても安全、衛生(健康)のカテゴリーを織り込み人財育成を図っています。また、メンタルヘルスについては『早期発見、早期回復、早期復職の支援体制』を強化中です。



- 1)ラインケア：主に中間管理職を対象に小集団で“聴く力”の養成
- 2)セルフケア：若手、昇格前後の方を対象にストレスとの向き合い方を習得
- 3)仕組みづくり：体調不良から休業退職までの職場対応のマニュアル化
- 4)カウンセリング：公認心理師による相談と職場へのフィードバック

従業員の健康

健康経営優良法人2021(ホワイト500)認定

当社の健康意識向上活動と、健康増進の積極的な取り組みが評価され、2020年に続き、健康経営優良法人2021(大規模法人部門ホワイト500)に認定されました。認定は今回で2回目となります。

