



for EMPLOYEES

人財の尊重と活躍

太平洋工業グループは、「人間尊重」を基本に、従業員が心身ともに健康で安心して働ける職場づくりと、働きがいと誇りを持ち、創造力・チャレンジ精神が発揮できる環境・しくみづくりを推進しています。



関連性が高いSDGs

人権の尊重

人権方針の策定

近年、企業の人権課題への取り組みに対し、社会的要請としての重要性が拡大する中、当社グループでも人権課題をサステナビリティ経営の中核課題と捉え、2021年2月に「太平洋工業グループ人権方針」を策定しました。この方針のもとで、全ての従業員がグローバル社会の良識ある一員として、高い倫理観と誠実さをもって行動し、グループ一丸となって人権を尊重する取り組みを推進していきます。

教育

人権方針の策定をふまえ、当社グループにおける人権意識の向上や、人権尊重の企業風土づくりの実践に向け、正しい理解が進むための啓発・教育活動を実施し、社内への浸透を図っています。具体的には、階層別教育プログラムへの人権教育の織り込み、定期的なeラーニングの実施の他、方針の外国語版の作成とそれによる海外拠点での周知徹底、および関係取引先への展開などを行っています。また、全従業員に配布される社内報で人権に関する特集記事を作成し、人権の重要性の理解に努めました。



新入社員教育



社内報での人権特集

安定した雇用と働きやすい職場

従業員エンゲージメントの向上

当社は、従業員が働きやすく、やりがいを持って職務を遂行することこそ、より新しい価値を創出し続ける原動力となると考えています。そこで、従業員の意識や満足度の向上を図る取り組みの進捗や課題を把握するため、社内でも実施した各種調査の結果を分析し、明るく働きがいのある会社・職場づくりに向けて、経営層と従業員双方でさまざまな課題を共有しながら、エンゲージメント向上のための施策の立案と実践を進めていきます。

ワークライフバランス

当社は、従業員が働きがいや成長を実感しながら、充実した私生活との両立ができるよう、さまざまな施策を実施しています。子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けている他、有給休暇の年間12日取得目標の設定と確実な達成に向けた取り組みの他、2019年4月には「勤務間インターバル制度」も導入しました。今後も、育児・介護等との両立支援や休暇を取得しやすく、健康ではつらつと働ける環境・風土の醸成と実現をめざしていきます。

厚生労働省より次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。



従業員の安全と健康

安心・安全な職場風土づくり

当社は「安全最優先」を基本とし、健康で安心・安全に働くことができる職場環境の実現に向け、「人づくり」・「設備安全対策」・「環境整備」を主体とした安全管理活動を推進しています。

■ 人づくり

「安全にうるさい会社」を実現するために技能教育の拠点となる学習館を活用し、危険感受性向上の取り組みとして、階層別の安全体感教育・リスクアセスメント教育・KY教育を実施し、危険を見る目のレベルアップを図っています。また、遠隔地工場でも充実した安全教育を実施できるよう安全道場の設置・拡充を推進しています。

■ 設備安全対策

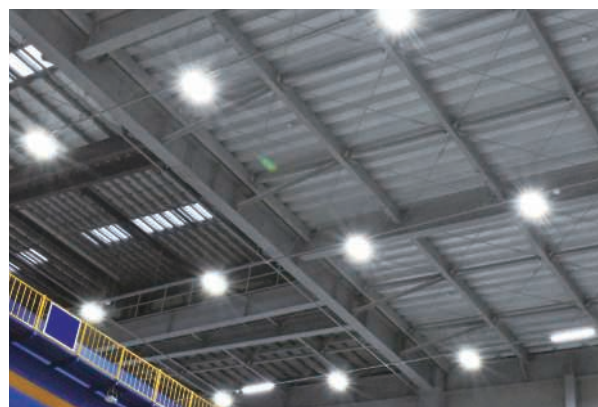
重大災害につながる6つの重点災害撲滅に向けたSTOP6の着眼点を日常活動にも織り込み、活動の定着と継続を図り、優先順位を明確にして対策を進めています。新設設備・ラインの安全化については、工程及び設備設計段階におけるリスク撲滅と導入段階における作業リスクアセスメントにより、安全な職場づくりをめざしています。

■ 環境整備

工場内の環境対策として、空調服の導入、照明のLED化の計画的推進により、働きやすい環境づくりに努めています。LEDについては、従来比で平均照度140%向上し、作業環境が向上しているほか、2021年6月末時点で、国内全工場の床面積に対し55%設置完了となっており、CO₂も年間1,336t削減(累計)しています。



安全道場の教育風景



照明のLED化により作業環境を改善

健康経営への取り組み

当社は、2005年より「ワークライフバランス」への取り組みを開始し、2006年に岐阜労働局が推進する「はつらつ職場づくり宣言」事業場として初登録以来、具体的かつ継続的に従業員の心と体の健康推進を行ってきました。昨今、少子高齢化や健康志向を背景に、健康経営の重要性が高まっており、当社も人財の活躍の基盤としての従業員の健康を重視し、「太平洋工業グループ健康宣言」として、2021年9月に改めてその姿勢を明文化しました。健康経営のサイクルを回すことで、従業員の健康という社会価値を高めるとともに、価値創造力の向上につなげていきます。

《 太平洋工業グループ 健康宣言 》

当社は、社員の健康と安全を“ものづくり”の原点と考え、会社と社員の持続的成長のために、社員とご家族の心身の健康維持・増進と働きやすい職場環境づくりに取り組みます。ブランドスローガンにある「思いをこめて、あしたをつくる」ために、新しい発想や挑戦を大切に、仕事と生活の調和が実感でき、健全でいきいきと働ける会社づくりに努めることを宣言します。

2021年9月

太平洋工業株式会社
代表取締役社長

小川信也

活動状況・目標

(年度・単体)

項目	2018	2019	2020	2021(目標)
健康診断実施率	100%	100%	100%	100%
有所見者の再検査実施率	85.3%	82.6%	77.0%	85%
ストレスチェック実施率	98.9%	97.2%	98.9%	100%

人財育成と挑戦できる風土の醸成

人財教育の基本的な考え方・方針

当社では、経営戦略の実現を前提に、中長期的な人財育成課題である「若手層の底上げ」と「リーダー層の早期育成」を見据え、能力・スキルの向上に資する教育のみならず、人財育成のベースは「能力×人間力」であると考え、それらをバランスよく習得できる有効な教育を適量・適時実施します。

階層別教育の強化

2021年4月に新教育プログラムへの全面見直しを行い、人が育つ効果的な教育体系に再構築しました。スタッフに対しては、監督職向け教育の拡充、若年層への問題解決教育、TPS(トヨタ生産方式)教育の導入を、技能職には、安全・品質・生産性についての教育の体系化および人間力向上を図る教育を新たにプログラムに織り込みました。

仕事のやり方改善

従来の仕事のやり方にとらわれず、社員一人ひとりが改善を繰り返すことで、仕事の生産性を向上させ、結果的に私生活も充実させるという考え方のもと、当社では「仕事のやり方改善」を継続的に推進しています。



管理職研修



TPS教育

ダイバーシティ&インクルージョン

方針と取り組み

当社は、個性や強み・弱み、健康状態、性格、信条、性的指向など含め、個々人の内部属性に応じて包摂的(インクルーシブ)に能力が発揮できる環境・風土を整えることで、職場の活性化や、イノベーションへの寄与、離職率の低下につながると考えています。そのため、経営戦略のひとつとして、ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包括・受容性)を尊重し、社内においてクロスファンクショナルでさまざまな取り組みを推進しています。

女性の活躍推進

女性のさらなる活躍は、企業の持続的な成長と企業競争力の強化に不可欠であると考え、男女問わず能力のある人財の採用、多様な働き方を選択できる職場環境づくり、個々の成長に必要なキャリア教育などを推進しています。大卒の女子採用比率については、毎年10%以上となるよう取り組んでいます。グループ全体における女性管理職比率は、2030年度までに14%以上となることを目標としています。



労働組合との対話

労使間の対話状況

当社と「太平洋工業労働組合」は、互いの立場や考え方の違いを尊重するとともに、相互信頼による会社の持続的な発展をめざし、健全な労使関係の維持・強化に努めています。毎月1回労使懇談会・

労使協議会を開催し、雇用の安定や労働条件、安全衛生、生産・販売活動などの課題に対する議論の場を持ち、意思の疎通を図っています。

	範囲	2016	2017	2018	2019	2020(年度)
基本データ						
従業員数(正規)(名)	グループ	3,511	3,622	4,390	4,806	4,797
男性(名)	グループ	—	—	—	—	3,796
女性(名)	グループ	—	—	—	—	1,001
非正規(名)	グループ	549	732	1,148	1,193	970
地域別						
日本(名)	グループ	—	—	—	2,016	2,075
欧米(名)	グループ	—	—	—	1,566	1,529
アジア(名)	グループ	—	—	—	1,234	1,193
平均年齢(歳)	単体	—	—	40.2	39.9	40.2
男性(歳)	単体	—	—	40.1	39.7	39.8
女性(歳)	単体	—	—	41.7	42.1	43.9
平均勤続年数(年)	単体	—	—	14.4	13.8	13.8
男性(年)	単体	—	—	14.2	13.6	13.4
女性(年)	単体	—	—	16.5	16.4	17.8
人権の尊重						
人権調査(SAQ)の実施範囲率(事業所数)(%) KPI	グループ	—	—	—	—	40.9
人権教育実施受講者比率(%)	単体	—	—	—	—	98
安定した雇用と働きやすい職場						
離職率(%) ^{*1*} KPI	単体	1.1	1.8	2.0	2.2	2.1
育休取得者数:男性(名)	単体	1	2	3	1	7
:女性(名)	単体	9	6	8	7	5
女性育児休暇取得・復帰率(%)	単体	100	100	100	100	100
社員1人あたりの年間有休取得目標達成率(%) ^{*2}	単体	100	78.3	95.8	98.4	99.3
社員1人あたりの月間残業時間(時間)	単体	32.6	34.2	35.3	32.8	20.9
医療保険に加入している従業員数(名)	グループ	—	—	—	—	4,651
従業員持株会に加入している従業員数(名)	グループ	—	—	—	—	1,531
フレックスタイム制を利用している従業員数(名)	グループ	—	—	—	—	858
従業員の安全と健康						
休業災害度数率(%) ^{*3*} KPI	グループ	0.69	0.41	0.57	0.49	0.35
	単体	0	0.45	0.81	0.73	0.40
	全国製造業	1.15	1.02	1.2	1.2	1.21
	全国輸送用機械器具製造業	0.39	0.43	0.54	0.5	0.48
休業災害強度率(%) ^{*4*} KPI	グループ	0.01	0.02	0.04	0.01	0.00
	単体	0	0.04	0.06	0.01	0.01
	全国製造業	0.07	0.08	0.10	0.10	0.10
	全国輸送用機械器具製造業	0.05	0.03	0.05	0.04	0.04
メンタルヘルス休職者数(名)	単体	—	—	—	—	7
人材育成と挑戦できる風土の醸成						
一人当たり研修時間数(時間) ^{*7} KPI	単体	—	—	—	—	23.9
定期的な業務とキャリア開発に関する考課を受けた従業員比率(%)	単体	—	—	—	—	98.7
キャリアまたはスキルに関する研修を受けた従業員比率(%)	単体	—	—	—	—	42
ダイバーシティ&インクルージョン						
女性管理職比率(%) ^{*8} KPI	単体	2.3	2.3	3.1	3.0	3.1
	グループ ^{*9}	6.8	7	7	9.6	10.3
事務・技術職における女性監督職比率(%) ^{*8}	単体	15.6	12.3	11.2	11.1	11.5
	グループ ^{*9}	20.9	20.1	19.2	19.8	22.6
外国人管理職比率(%)	単体	—	—	—	—	0
	グループ	—	—	—	—	46.5
中途採用者管理職比率(%)	単体	—	—	—	—	20.9
	グループ	—	—	—	—	58.8
障がい者雇用比率(%)	単体 ^{*10}	2.03	2.27	2.32	2.10	2.16
高齢者再雇用在籍者数(名)	単体	64	66	82	93	105
その他						
労働組合加入従業員比率(%)	単体	—	—	—	—	86
	グループ	—	—	—	—	47

注記:

*1 自己都合退職者。定年除く。正社員。

*2 年間取得目標12日

*3 労働災害による死傷者数(休業災害)÷延べ実労働時間数×1,000,000

*4 臨時、派遣社員含む

*5 出典：厚生労働省「労働災害動向調査(暦年)」

*6 延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

*7 OJT含まず

*8 PATは2018年度、SPF・SPUIは2019年度より含む

*9 計算方法を見直し、一部データを修正しました。