

人財の尊重と活躍

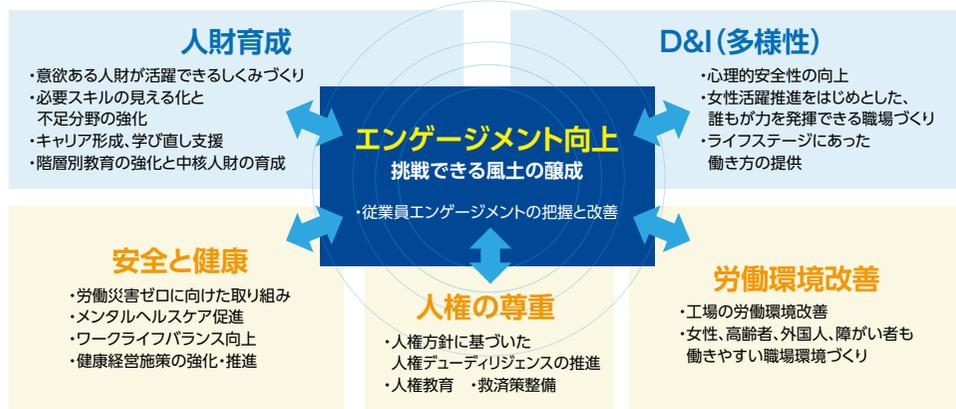
人財戦略

人財戦略の考え方(環境整備方針)

当社グループは、パーパス「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するために、多様な従業員が「思い」をもって活躍できる企業となることが必要だと考えております。そのために、基盤充実施策としての「人的リソースと労働環境の改善」「人財の尊重」「安全と健康」、事業成長施策としての「人財の成長」「挑戦できる風土への変革」といった課題への取り組みを両輪で進めてまいります。これらの「基盤充実と事業成長」を効果的に推進するには、「エンゲージメントの向上」が特に重要と考えます。そのため、継続的に従業員エンゲージメントを測定し、高める取り組みを推進してまいります。併せて「ダイバーシティ&インクルージョン」を重視し、性別・外国人・障がい者・高齢者などの属性や、個性や強み・弱み、健康状態・性格・信条・性的指向など、一人ひとりの違いを認め、誰もが能力を発揮できる、心理的安全性が高い職場環境を整えてまいります。これらの取り組みにより、従業員のウェルビーイングと企業価値の向上の相乗効果を生み出していきたいと考えております。

人財の尊重と活躍(人財戦略)

「従業員エンゲージメント」をコアとして、重要課題に統合的に取り組む



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、すべ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、グループで人権を尊重する取り組みを推進しています。

人権調査実施状況

当社グループは、人権デューデリジェンスのしくみを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めています。これには、「行動ガイドライン」および「仕先サステナビリティガイドライン」の実施状況についての定期的なモニタリングを含みます。

2022年度は、行動ガイドライン自己点検にハラスメント項目を大幅に追加した人権アンケートを実施し、ハラスメント事案の課題解決への取り組みを継続しています。また、海外事業体においても国内と同様に全社員を対象にしたアンケートを実施し、朝礼時の啓発活動、定期的な教育など、人権意識向上に向けた取り組みを進めています。

教育・エンゲージメント

2022年度は、前年度に引き続きeラーニングによる人権教育を実施し、当社グループにおける人権尊重の企業風土づくりに向けた啓発・教育を行い、人権尊重の意識浸透を図っています。

2022年10月と12月には、日本政府の支援の下、国連開発計画 (UNDP) が実施する「ビジネスと人権アカデミー」の研修に経営企画部門およびタイPITの経営層が参加し、学びを深めました。2023年3月には、Vanessa Zimmerman様 (Pillar Two代表)、菅原絵美様 (大阪経済法科大学教授) の2名の専門家とOne on Oneミーティングを実施し、当社の人権方針および人権デューデリジェンスについて、ステークホルダーエンゲージメントの重要性や、アンケートとグリーンバンスメカニズムを組み合わせると効果的であること等、具体的なアドバイスをいただきました。このフィードバックを参考にして、人権方針の改訂、人権デューデリジェンスの強化、グリーンバンスメカニズムの確認等を進めていきます。

人財の尊重と活躍

エンゲージメントの重要性と向上

従業員エンゲージメント

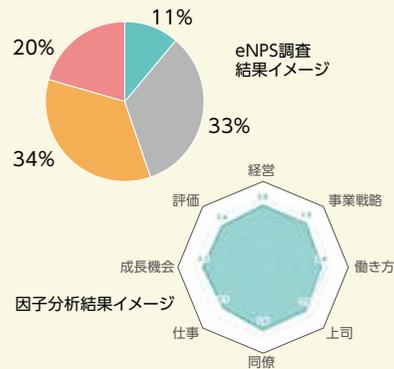
従業員エンゲージメントとは、従業員一人ひとりが会社や職場の「戦略・目標」を理解・共感し、自発的に力を発揮する貢献意欲のことです。

当社グループは人的資本経営を推進する上で、「エンゲージメントをいかに高めるか」が最も重要だと考えています。そのため、まずはエンゲージメント調査を実施することとしました。調査では従業員の自社に対する愛着や満足度、働きがいなどを数値化した指標である「eNPS」と、「eNPS」に影響を与える8つの因子（経営/事業戦略/働き方/上司/同僚/仕事/成長機会/評価）それぞれについて測定し数値化します。それにより会社の強みや潜在的な課題を把握し、改善のための方策を推進していきたいと考えています。

調査の結果は全社としての構造的課題の解決（各種制度設計など）に活かすことはもちろん、従業員に公開し、各部門・各グループにてエンゲージメントを高めるための議論をオープンに実施するなど、職場ごとの個別課題解決にも活用し、実効性ある施策をスピード感をもって実施していきます。

エンゲージメント調査概要

- ・初回は2023年10月末実施予定（目標設定）
- 以降毎年調査、PDCAをまわす



エンゲージメント向上に向けたPDCA

- ・調査結果（eNPS指標）を公開
- ・調査結果を踏まえ、各種制度の見直しや職場の課題解決につなげる



安定した雇用と働きやすい職場

働きやすい職場環境づくり

働きやすい職場づくりは、従業員の仕事に対する満足度や会社に対するエンゲージメントを向上させ、定着率を高めることにつながります。当社では、オフィスや工場の労働環境の改善や各種制度の見直しを積極的に進めています。具体的な例として、工場勤務者の身体的負担軽減のため、九州と東北の工場の始業時間を6:00から7:10に見直しを行いました。

また、働きやすさのためには、良好な人間関係が重要なため、スタッフ系に加え技能系新入社員にも若手先輩社員をつける職場先輩制度を拡充、所属配属先の管理監督職向けの事前教育、定期的な面談を行うなど、心身の健康状態を確認しながら、人材育成を行っています。従業員が経営層に自身の仕事に対する考えや思い、困りごと等を気軽に話せる懇談会を定期的に開催し、心理的安全性の高い職場づくりにも努めています。

ワークライフバランス

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」をこれまで連続して受けている他、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をしており、2022年度の目標達成率は組合員平均で2年連続100%でした。

年次有給休暇の取得推進、長時間労働の削減、勤務間インターバル制度の導入、育児と介護の両立支援のための短時間勤務や時差出勤、フレックスタイム制の活用など柔軟な働き方も導入しています。

今後も、育児・介護等との両立支援や休暇が取得しやすく、健康ではつつと働ける環境・風土の醸成と実現をめざしていきます。



非正規従業員の正社員化

当社は非正規雇用の嘱託社員、期間従業員に対して、定期的に評価と面談を行い正社員としての資質を備えた方々に対しては正社員化を行っています。2022年度は39名の期間従業員を正社員として採用しました。

人財の尊重と活躍

従業員の安全と健康

安全・安心な職場風土づくり

当社は「安全最優先」を基本に、健康で安全・安心に働くことができる職場環境の実現に向け、労働安全衛生マネジメントシステムに準じて、「人づくり」・「設備安全対策」・「環境整備」を主体とした安全衛生管理活動を推進しています。

また、安全衛生委員会を設置し、労働者の危険防止・健康障害防止の基本となる対策に関して調査・審議し、労使一体となって取り組んでいます。

安全衛生に関するリスクの評価は、各事業場にて実施し、優先順位をつけてリスク低減に向けた活動を進めています。

■ 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内の安全道場を活用し、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、危険を見つける眼のレベルアップを図っています。派遣社員向けにも正社員同様に危険感受性向上に役立つ教育を実施しています。また、仕入先様との安全活動では、安全勉強会による相互レベルアップを図るとともに、当社安全道場を活用した安全研修を実施しています。

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

重大災害未然防止に向けた「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、工程および設備設計段階におけるリスク低減と、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

工場内の環境整備として、空調服の導入、計画的な照明のLED化、工程改善による作業の身体的負荷軽減を図り、働きやすい環境づくりに努めています。また、寄り添い活動として人・設備・環境を視点を職場環境をよくする取り組みを継続的に推進しています。



新入社員向けの安全体感教育

健康経営への取り組み

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づくりを推進してきました。昨今の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」としてその姿勢を明文化し、継続的に健康経営に取り組んでいます。

2023年3月には、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、保健師・産業医面談、両立支援への取り組みが評価され、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。

今後も、従業員一人ひとりに寄り添った保健活動と従業員と家族の心身の向上につながる施策に取り組んでいきます。

《 太平洋工業グループ 健康宣言 》

従業員の安全と健康は、私たちがともに成長し続けるための重要な基盤です。従業員一人ひとりが心身ともに健康で、それぞれの個性や能力を発揮し、新たな価値を創造することが、会社の持続的な成長につながると考えます。パーパスである「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するため、新しい発想や挑戦を大切に、心理的安全性の高い職場づくりを推進するとともに、すべての仲間が働きがいや人生の幸せを実感し、健康でいきいきと働ける環境づくりに取り組みます。

2023年10月

代表取締役社長 小川 哲史



人財の尊重と活躍

人財育成と挑戦できる風土の醸成

人財育成方針

当社グループは、従業員一人ひとりが「思いをこめて、あしたをつくる」ために、自ら考え行動できる意欲ある人財を育成してまいります。特に必要とするのは、グローバルに活躍できる人財、中核を担う人財、高い目標を掲げ挑戦する人財、持続可能な社会の実現に向け課題解決できる人財です。そのために必要なスキル・人数を見える化し、不足している部分を計画的に強化してまいります。また、チームで仕事の成果を出すために必要な「人間力」を高める教育も積極的に行ってまいります。誰もが力を伸ばし、発揮していけるよう、性別・国籍・年齢・働き方等に関係なく、個性や特長を伸ばしていける学びの場の提供やキャリア支援を行ってまいります。

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、能力だけでなく人間力も向上する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、管理監督職向け教育の拡充、若年層への問題解決教育を、技能職には、TPS（トヨタ生産方式）実践リーダー教育の導入、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。また2022年度はこれまでのハラスメント教育に心理的安全性を高める教育を新たに追加し、実施しました。



心理的安全性・ハラスメント研修

学びの機会

従来の仕事のやり方にとらわれず、従業員一人ひとりが改善を繰り返すことで、仕事の生産性向上と自己の成長を図り、より付加価値の高い創造的な仕事にシフトす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。

また、2023年度は社員に幅広く学びの場を提供するため、各種ビジネススキルが学べる「WEB教育システム」を新たに導入する予定です。

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、国籍などを含め、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。スタッフ系の女性採用比率については、毎年20%以上となるよう取り組んでおり（10%から強化）、2023年度新卒入社女性の採用比率は32%でした。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。



工場で働く、女性の新入社員

また、女性の活躍促進のためには、男性の育児参加が必要であるとの考えから、男性従業員の育児休業取得を支援しています。男性が育児休業を取得するにあたり、所得減少不安に対する補助金制度の説明などを手厚くした「男性向け育児休業ハンドブック」を作成して、男性目線の手続き説明や長期取得者への面談を行っています。取得事例の社内報紹介やお子さんが生まれた男性従業員へ職制経由で制度を案内するなど、理解活動にも注力しています。

外国人労働者への配慮

外国人労働者が理解できるよう共有スペースの外国語表記や、健康診断の問診票、衛生面に関する行動ガイドライン、入社時の受入教育資料、作業マニュアル等の外国語版作成も行っていきます。