

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、「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するため、多様な従業員が活躍できる企業をめざしています。そのために、主に二つの取り組みを推進します。

一つ目は、基盤充実施策です。これは、人的リソースの最大化と労働環境の改善をめざし、人権の尊重と働きやすい環境の提供を含みます。具体的には、ハラスメント防止、チームワークの促進、そして従業員の安全と健康を優先する取り組みなどを進めます。

二つ目は、事業成長施策です。これは、人財の成長を促進し、スキルアップとキャリア支援を行うことです。また、挑戦できる風土への変革を進め、挑戦を奨励し積極的な文化を形成します。

これらの施策を両輪で進めることで、「エンゲージメントの向上」をめざします。従業員エンゲージメントを継続的に測定し、高めます。また、「ダイバーシティ&インクルージョン」を重視し、すべての人の違いを認め、誰もが能力を発揮できる、心理的安全性の高い職場環境を整えます。これにより、従業員のウェルビーイングと企業価値の向上をめざします。

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、人権デューディ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「仕入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。

2023年度は、前年度に引き続き、行動ガイドライン自己点検においてハラスメントを主とした人権アンケートを実施しました。実施結果を人事部と情報共有し、ヒアリング等を通じて事実確認を行うとともに、心理的安全性や人権尊重の啓発、相談窓口の設置など、人権意識向上に向けた取り組みを進めています。また、海外事業体においても国内と同様に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、人権意識の浸透を図っています。

2024年度は、下記ステークホルダーエンゲージメントを踏まえ、人権に関するeラーニングを実施したほか、国内の行動ガイドライン自己点検ではさらに踏み込んだハラスメントや差別についての項目を盛り込んでいます。

教育・エンゲージメント

2023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たほか、管理監督職昇格者向けのハラスメント教育など、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と定着を図っています。

また、2024年度には、マテリアリティ改定プロセスにおいて、人権デューディリジェンスの一環として、ステークホルダーとのエンゲージメントを実施しています。これは、ワーキングチームでバリューチェーンを通じた人権侵害リスクの洗い出しと整理、さらにそれを補うステークホルダー（労働組合、女性、障がい者、外国人、派遣労働者、仕入先）とのエンゲージメントを行うものです。これらの取り組みの結果に基づき、今後人権リスクを特定し、人権方針の改訂、人権侵害の防止に努めていきます。

人財の尊重と活躍

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

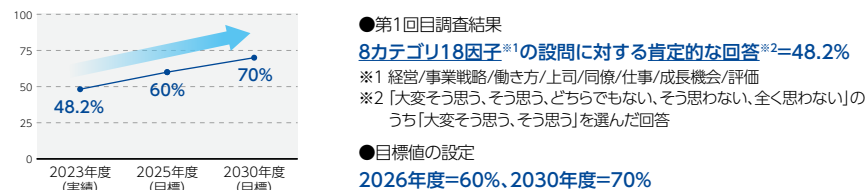
従業員エンゲージメントとは、従業員一人ひとりが会社や職場の「戦略・目標」を理解・共感し、自発的に力を発揮する貢献意欲のことです。

当社のパーパス「思いをこめて、あしたをつくる」は持続可能な未来を築くために、従業員がそれぞれの思いを持ち、力を発揮し、新しい価値を創造することをめざしています。この目標を実現するためには、従業員エンゲージメントの向上が必要不可欠です。2023年11月に第1回目のエンゲージメント調査を実施し、その結果をもとに経営目標を策定しました。

今後、4つの重点取り組み事項に注力し、誰もがいきいきと力を発揮できる会社をめざします。

なお、これらの調査結果は従業員に公開し、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始め、お互いに思ったことが言える職場づくり、職場ごとの個別課題解決にも活用しはじめています。

従業員エンゲージメント 肯定回答率目標



重点取り組み事項

1 経営ビジョン への共感 会社のビジョンや思いに共感し、意識的に行動できるようにする	2 上司・同僚との 関係性 チームで仕事をを行い、自由にアイデアを出し合える心理的安全性の高い職場をつくる	3 成長・学びの 実感 スキルの向上や成長をサポートするため、学習機会を提供する	4 仕事の やりがい 働きやすい環境やワークライフバランスを実現し、自ら挑戦し成長できる環境をつくる
---	---	--	--

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、2022年には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。他工場への拡充も検討中です。

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では、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、人財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。新任管理監督職への心理的安全性教育も実施しています。

また、「寄り添い活動」として、人・設備・環境の視点から職場環境を改善する取り組みを継続的に推進しています。

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2008年より連続して受けており、2024年7月には「プラチナくるみん」の認定を受けました。年次有給休暇は年間12日の取得目標を設定し、確実な達成に向けた取り組みを行っており、2023年度の目標達成率は組合員平均で3年連続100%でした。

従業員からの声を反映し、不妊治療休暇の新設や半日有給休暇の回数制限廃止など制度の拡充や見直しを進めています。

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による休息時間確保、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、柔軟な働き方を導入しています。

今後も、両立支援や休暇取得がしやすく、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。

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。2023年度は54名の期間従業員を正社員として採用しました。当社は継続的な成長に向けて、今後も非正規従業員の積極的な正社員化に努めていきます。

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。

2023年度は、従業員の安全に対する取り組みとして、リスクアセスメントおよび安全行動トレーニングを強化しました。前年の43名から206名へと教育対象を拡大し、全派遣社員にも受入時に安全教育を実施しています。労働災害ゼロに向け、これらの取り組みをさらに強化していきます。



新入社員教育



安全研修の様子

■ 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

工場内の環境整備に関しては、空調服の導入、照明のLED化、工程改善による身体的負荷の軽減を図り、働きやすい環境づくりに努めています。新東工場の建設に際しては、空調設備や安全設備、通路スペースを充実させ、快適な休憩室や食堂、従業員同士が語り合えるラウンジスペースも設置しました。

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。人財の活躍の基盤として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月にその姿勢をあらためて明文化し、継続的に健康経営に取り組んでいます。

2023年11月には、3年ぶりに開催された社内イベントの「ワイワイフェスタ」において健康ブースを出展し、骨密度測定とその結果に基づく保健指導を行ないました。健康な方への気づきの機会やeラーニングやテーマごとの健康情報の提供など、リテラシー向上にも取り組んでいます。

2024年3月には、従業員に対する疾病の発生予防、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、復職・治療と仕事の両立支援への取り組みが評価され、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に3年連続で認定されました。



ワイワイフェスタでの健康ブース出展



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を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」を高める教育を積極的に行います。誰もが力を伸ばし、発揮できるよう、性別・国籍・年齢・働き方等に関係なく、個性や特長を伸ばせる学びの場の提供やキャリア支援を行います。

階層別教育の強化

階層別教育の強化と自己啓発のサポート

2021年度から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ています。加えて、2023年度から「いつでも」「どこでも」「誰でも」学ぶことができる機会を得られるよう、新たにWEB学習教材の提供を開始しました。新入社員や昇格者など、会社として学んでもらいたい従業員に対しては積極的に身につけて欲しい能力や知識を就業時間中に学ぶことができるよう、階層ごとにコース選定を行いました。さらに、学ぶ意欲のある従業員に対しても受講料の会社補助を手厚くし、受講開始を四半期ごとにする事で、より学びの一步を踏み出しやすくしました。こうした取り組みにより、学び続けることがあたり前の考え方が浸透しつつあります。



階層別教育（心理的安全性について）

仕事のやり方改善

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。

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、女性活躍行動計画にて2025年3月までに年20%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。

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おり、2023年度の取得率は45.7%です。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。

2024年6月には 女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が認定基準を満たしたため、労働局より「えるぼし」の認定を取得しました。



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、工場内掲示、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ます。