

人財の活躍・人権の尊重

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。2025年7月には、人権方針を改定するとともに、グリーバンス・メカニズムの一環として、内部通報窓口制度を充実させました。

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。

2024年度も、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。

2025年度も、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

2024年度も、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。

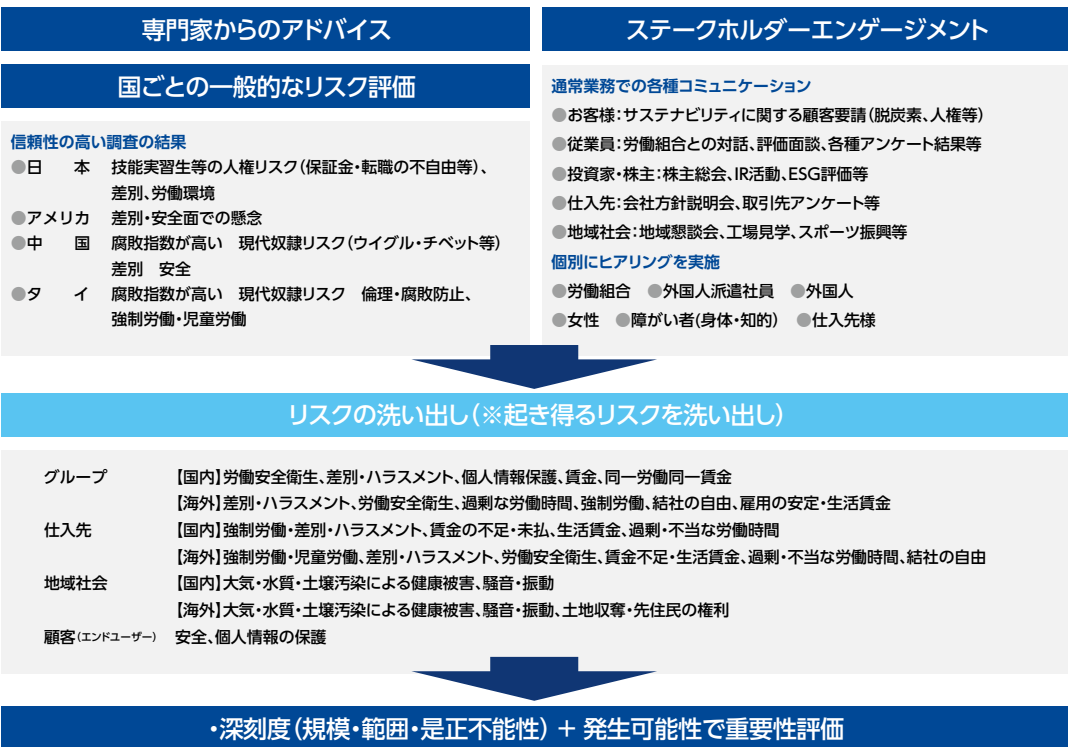
また、マテリアリティ改定プロセスにおいて、人権デューディリジェンスの一環として、ステークホルダーとのエンゲージメントを実施しました。これらの取り組みの結果に基づき、人権リスクを特定(次ページ参照)し、人権方針を改定し、グリーバンスメカニズムとしての通報窓口をWebサイトから誰でも匿名で利用できるように改善しました。2025年度は、人権尊重と関連性の深い心理的安全性を高めるための研修を部門別を実施することにより浸透を図り、従業員エンゲージメントの向上を推進しています。

人財の活躍・人権の尊重

人権リスクの特定

人権課題の重要性の拡大に伴い、マテリアリティ改定プロセスと併せて2024年から2025年にかけて、人権リスクの特定を実施しました。これまでの人権に関する専門家からのアドバイス、国ごとの一般的なリスク評価、ステークホルダーエンゲージメント（労働組合、外国人正社員、外国人派遣社員、女性、障がい者（身体・知的）、仕入先）などを踏まえて、ライツホルダーにとってのリスクを洗い出し、マテリアリティ改定チーム（経営企画、環境、人事、法務、調達部門）で、深刻度と発生可能性の観点で評価を実施しました。その結果、労働安全衛生、差別・ハラスメント、強制労働、児童労働、労働時間、大気・水質・土壌汚染、土地収奪・先住民の権利、製品の安全を当社の人権リスクとして特定しました。労働安全衛生や健康経営、品質管理、心理的安全性の向上やハラスメント防止の取り組み、社内外の行動ガイドラインや仕入先サステナビリティガイドラインの調査や研修など、既に多くの取り組みを進めていますが、特にサプライチェーンに関する取り組みを強化し、仕入先の情報収集・確認・是正や支援などの取り組みを進めていきます。

人権リスク評価プロセス



リスクの洗い出し（※起き得るリスクを洗い出し）

グループ	【国内】労働安全衛生、差別・ハラスメント、個人情報保護、賃金、同一労働同一賃金 【海外】差別・ハラスメント、労働安全衛生、過剰な労働時間、強制労働、結社の自由、雇用の安定・生活賃金
仕入先	【国内】強制労働・差別・ハラスメント、賃金の不足・未払、生活賃金、過剰・不当な労働時間 【海外】強制労働・児童労働、差別・ハラスメント、労働安全衛生、賃金不足・生活賃金、過剰・不当な労働時間、結社の自由
地域社会	【国内】大気・水質・土壌汚染による健康被害、騒音・振動 【海外】大気・水質・土壌汚染による健康被害、騒音・振動、土地収奪・先住民の権利
顧客（エンドユーザー）	安全、個人情報の保護

・深刻度（規模・範囲・是正可能性）＋発生可能性で重要性評価

人権リスク（当社がライツホルダーに与えられ考えるリスク）

	国内	海外	国内仕入先	海外仕入先	その他	必要な取り組み
労働安全衛生	従業員、特に外国人、非正規従業員	従業員、特に非正規従業員	従業員、特に技能実習生	従業員		労働安全・健康経営の取り組み
差別・ハラスメント	従業員、特に女性、LGBTQ、障がい者、外国人、高齢者、病人やけが人、非正規従業員	従業員、特に非正規従業員、マイノリティ	従業員、特に技能実習生	従業員		パワハラ防止、差別防止のための教育、DEIの取り組み、SAQ
強制労働		従業員	従業員、特に技能実習生	従業員		仕入先への呼びかけ、教育、SAQ、高リスク先確認や支援
児童労働				従業員		仕入先への呼びかけ、教育、SAQ、高リスク先確認や支援
労働時間		従業員		従業員		負荷の分散、DXによる改善等
大気・水質・土壌汚染					地域社会	環境データの把握と管理の徹底
土地収奪・先住民の権利					地域社会	天然ゴム・パームオイル等懸念調達品の把握と、教育、SAQ、高リスク先確認や支援
製品の安全					エンドユーザー	品質管理の徹底

人財の活躍・人権の尊重

従業員エンゲージメント

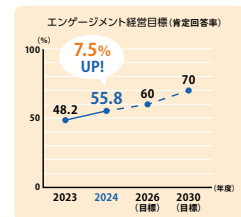
従業員エンゲージメント向上の取り組み

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。2024年11月に第2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の進捗を確認しました。

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ています。

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進め、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ています。



●第2回目調査結果

8カテゴリ18因子^{※1}の設問に対する肯定的な回答^{※2}=55.8%

※1 経営/事業戦略/働き方/上司/同僚/仕事/成長機会/評価

※2 「大変そう思う、そう思う、どちらでもない、そう思わない、全く思わない」のうち「大変そう思う、そう思う」を選んだ回答

●目標値の設定

2026年度=60%、2030年度=70%

重点取り組み事項

1 経営ビジョンへの共感

主な取り組み
・対話機会の増強
(ビジョンを語る会
安全面の横展開等)
・現場の困りごと改善



2 上司・同僚との関係性

主な取り組み
・心理的安全性のある職場づくり
(人間力・ハラスメント教育
や心理的安全教育等)



3 成長・学びの実感

主な取り組み
・Web教育の充実
・AIツールの導入
・事業創出プロジェクト



4 仕事のやりがい

主な取り組み
・働きやすさの改善 (就業時間等)
・処遇や報酬の改善
・職場環境 (空調・照明等) の改善



安心して活躍できる職場づくり

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。岐阜地区でも2025年1月より7:10へ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や、新入社員に対する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。従業員が経営層や労働組合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、2024年度の目標達成率は組合員平均で4年連続100%でした。

従業員からの声を反映し、2025年3月には不妊治療休暇の新設による「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。それ以外にも半日有給休暇の回数制限廃止など制度の拡充や見直しも進めています。

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憩時間確保、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、健康ではたらつと働ける環境・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。2024年度は76名の非正規従業員（派遣社員2名含む）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。



人財の活躍・人権の尊重

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

「意識・知識・技能」を有する人づくり実現のために、技能教育の拠点となる学習館内の安全道場を活用し、安全体感教育、階層別のリスクアセスメント教育・危険予知訓練を実施し、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安全体感教育を実施し、また、仕入先様との安全活動では、各社を訪問した安全勉強会により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(体感教育・危険予知訓練)を実施しています。

2024年度は、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継続するとともに対象者を拡大し、全派遣社員にも受入時に安全教育を実施しています(合わせて608名に実施)。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。



新入社員安全研修



仕入先様安全研修

■ 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、導入段階における安全点検およびリスクアセスメントにより、安全な作業をめざしています。

■ 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。新東大垣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。

2024年11月には、恒例開催の社内イベント「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。またイベントに先立ち、9～11月の期間でチーム毎に歩数を競い合う「ワイワイWalking」にてチーム力の向上と健康づくりを推進しました。それ以外にも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。

2025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2025(大規模法人部門)」に4年連続で認定されました。



熱中症対策として、熱中症(疑い)発生時の対処方法と連絡ルートを明確化し、各職場内で正しい対処が出来るよう周知徹底するとともに、各職場に経口補水液と冷却剤を常備しています。また毎朝始業前に本日の熱中症アラートおよびWBGT予想を全社へメール展開し、朝礼での注意喚起と現場巡視の強化時間を明確化しています。また熱中症(疑い)発生時の詳細な情報を収集し、情報分析することにより、熱中症対策強化に役立てています。

さらには、東大垣工場・北大垣工場の新設工場へのエアコン設置、西大垣工場 第1工場への冷風機増設、第3工場屋根への遮熱塗料の塗装等、順次工場の暑さ対策も推進しています。

また、アブセンティーズム/プレゼンティーズムの分析結果に基づき、一番多い腰痛対策について社内展開と個別指導を実施しています。

人財の活躍・人権の尊重

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、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することで、より学びの一步を踏み出しやすくしました。2024年度は新たな教育の追加と既存教育の内容拡充を図っています。さらには、役職や経験年数に関係なく自分の意見や質問をいつでも言うことのできる心理的安全性の高い職場作りをめざし、24年から各部門ごとに教育を実施しています。



新入社員教育

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。女性の採用強化に関しては技能系の女性比率が低いことから2030年までに15人採用することを目標に各部門と協力し取り組んでいます。具体的には新卒採用の際に、高校生を対象にした説明会に技能系の女性社員が参加し、座談会形式で自身の仕事のやりがいを説明したり、人事部からも高校の進路指導教員に対して女性社員の活躍ぶりを個別訪問し説明をすることで実際の採用につなげています。

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、2024年度の取得率は75.4%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。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「えるばし」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。