



## 活力ある職場風土の実現

従業員が能力を最大限に発揮することができる  
職場風土の整備に取り組んでいます。

### 年次有給休暇の取得促進

当社は、計画的に休暇を取得することで、従業員の心身のリフレッシュを図り、仕事とプライベートとのメリハリをつけることを目指し、年次有給休暇の取得を促進しています。

その方法の一つとして、2008年4月より、「ゆうゆう連休」を導入しました。「ゆうゆう連休」とは、従業員が年度初めに連休取得日を設定し、必ずその日に連休を取得するという制度で、2007年度までは「記念日休暇」として年に1日設定していたものを、2日間の連続休暇に拡大したものです。

また、2010年4月から、年次有給休暇の付与日数を21日から22日に増やすなど、休暇取得の促進に引き続き取り組んでいます。

### 働きやすい職場環境への取り組み

当社は、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、研修を通じて指導・啓発を行うほか、セクシュアル・ハラスメント防止については相談窓口を設けるなどの取り組みを行っています。

人権啓発についても、新入社員研修や各種階層別研修の場を活用して、実施しています。

### 経営層と従業員とのコミュニケーション

活力ある職場環境を構築するためには、経営トップの考えや方針・経営情報などが、できるだけ早く全従業員に共有されることが重要です。当社では、イントラネットや社内報を通じて迅速な情報共有・トップメッセージの浸透を図るほか、各種の労使協議の場で、経営方針や経営情報を説明し、正確な情報伝達に努めています。

一方で、従業員から経営層へ、要望などが伝達されることも重要です。こちらについても、各種労使協議において、労働組合を通じて従業員の要望や意見が伝えられるほか、隔年で従業員満足度調査を実施し、諸施策の検討に活用しています。



中央経営協議会



理事研修で会長・社長・副社長を囲んで

## 安心して働くことができる安全な職場の構築

従業員の安全と健康を守ることは、企業の重要な使命です。安全と健康を最優先する職場風土の構築と、心身ともに健康で働くことのできる安全で快適な職場環境の実現に取り組んでいます。

### 労働災害防止への取り組み

#### ①労働安全衛生マネジメントシステムの 確実な実施と展開

当社では、労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な運用と改善を図ることでシステムの向上と抜けのない安全衛生管理を展開し、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成に努めています。特にリスクアセスメントの取り組みを推進強化して、職場に潜むリスクを徹底的に排除することで本質安全化に向けた職場づくりを推進しています。

#### ②KSKY運動の継続実施

2002年より実施しているKSKY運動は、当社の重要な安全施策の一つです。安全の基本ルール遵守による規律ある職場づくり(K)、作業の切れ目、勘どころにおける指差呼称の徹底(S)、そして危険予知能力のさらなる向上を図り(KY)、従業員一人ひとりが自主的に参画する意識を高めるとともに、「相互注意」が行える職場づくりを目指して取り組んでいます。

(K:基本ルール、S:指差呼称、KY:危険予知)

#### ③危険体感教育の充実

当社では、疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感させることで安全意識の向上を図り、不安全行動による災害の防止に取り組んでいます。さらに、より効果的な体感教育とするために体感器材や設備の充実にも努めています。



危険体感教育

### 健康指導とメンタルヘルスケアへの取り組み

#### ①各種健康教室の開催

全社THP(Total Health Promotion)活動の一つとして、「歯科衛生教室」、「禁煙教室」ならびに新入社員や定期健康診断結果で生活習慣病の所見があった従業員などを対象に「若年層食生活改善教室」、「高血糖改善教室」などの健康教室を開催し、健康管理の推進を図っています。

#### ②ストレスチェックの実施

定期健康診断時に従業員の日頃のストレス度をチェックし、ストレス度の高い従業員には、産業医による問診と個別指導を実施しています。また、仕事のストレス診断による職場のストレス改善に向けた取り組みを実施しています。さらに、これらに加えて管理監督者向けの集合教育、eラーニングによるラインケア教育ならびにセルフケア教育などを実施しています。

#### ③疲労蓄積度自己診断チェックの実施

長時間勤務者を対象に「疲労蓄積度自己診断チェック」を義務付けています。疲労蓄積度が高い従業員には産業医による問診と個別指導を実施しています。



健康教室