

# 社会性報告

## 特集：働き方改革



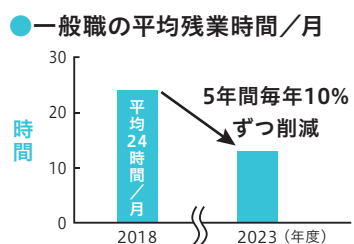
### 働き方改革の目指すもの 一人ひとりが最大限の能力を発揮するために

「少子高齢化にともなう生産年齢人口の減少」、「育児や介護と仕事の両立など働き方のニーズの多様化などを背景に、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の増大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題となっています。当社では、2018年4月、業務プロセスの改革や生産性向上、風土改革の推進を担う部署「働き方改革部」を新設しました。限られた時間で高い付加価値を生み出し、従業員一人あた

りの残業時間を今後5年間毎年10%ずつ削減させるなどのワークスタイルの変革に取り組み、従業員一人ひとりが仕事に喜びを感じ、やる気を持って働ける社風にすることを目指します。



働き方改革ディスカッション風景



### ITで生産ラインの業務を効率的に

紙への書き込み・入力に代えて、QRコードの読み込み・自動入力を導入し、棚卸作業工数、作業時間を1/2以下に削減しました。また、電子伝票のメール送信や不良の集計、不良要因の分析パレート図の作成などを自動化し、生産ラインのチーフが一日3時間かけていた業務を30分に短縮するなど、生産性向上にITツールを役立てています。



タブレットを利用した点検入力

### 柔軟な働き方でさまざまな働きがいを実現

2017年4月、配偶者の転勤や家族の介護などを理由に勤務地の変更を申し出ることができる「勤務地変更希望制度」を、また同様の理由で一度退職した従業員が、予め登録しておくことで、再雇用を申し出できる制度を設けました。2018年4月からは、育児や介護などに

携わる従業員が、自宅で勤務する在宅勤務制度を導入しています。より柔軟な働き方を可能にし、さまざまな働き方・働きがいの実現を支援していきます。

### 健康に、いきいきと働く

2017年4月、新たに健康担当役員を設け、健康に対する取り組みを強化しています。メタボリックシンドロームやメンタルヘルスの目標を具体的に設定し、労使協働で組織する「健康いきいき職場づくりチーム」が主体となり、従業員が自ら策定した健康ビジョンの実現と働きやすい職場づくりを推進しています。



健康経営銘柄授賞式



### 健康経営銘柄2018に選定

2017年に続き、東京証券取引所・経済産業省が選定する健康経営銘柄に選ばれました。

## 人材育成の方針

当社は、従業員一人ひとりが能力を高め、仕事に意欲的に取り組み、チームワークに徹することを期待しています。また社会の一員として心の豊かな人・心にゆとりのある人・社会に役立つ人を育成するために、教育制度の充実に力を入れています。教育体系は階層別教育と機能別教育の2つに分け、階層別教育は部門を

横断して階層別の役割認識や対人力の向上、機能別教育は職務遂行上必要な専門知識の習得を目的として実施しています。また、毎年重点目標とする教育方針を掲げ、各教育施策の推進を図っています。社外教育プログラムへの参加は社内公募を行うなど、個人の積極的なキャリアアップを支援しています。

### 【主な教育プログラム】

#### 階層別教育

- バンドー経営塾（将来の経営層育成）
- 資格階層別研修（昇格者対象の研修）
- 入社3年目フォロー研修
- 新入社員研修

#### 機能別教育

- 海外実務研修（海外派遣教育）
- バンドー技術塾（基礎技術、専門技術など5つのプログラムからなる教育）
- ものづくり塾（製造職場のリーダー育成）
- 営業学校（初級・上級コース）

#### ものづくり塾

生産拠点における問題や課題に対する解決能力を養うとともに、自主的な改善活動を通して製造職場のリーダーに必要な知識と専門性を高めることを目的とした教育です。2016年度からは他社の改善活動にも参加し、意識改革につなげています。また、一部の研修には、海外生産拠点の現地スタッフが参加しています。



ものづくり塾

#### 新入社員英語研修

新入社員の導入教育のプログラムに外国人講師による「英語研修」を取り入れ、グローバル人材の育成教育の基本となる語学力のアップに取り組んでいます。配属前に自分の英語レベルと語学の必要性を理解させ、その後は個人の学習レベルに合わせたeラーニング学習など、自主的に取り組める学習コースを提供して、若手一人ひとりの英語力強化に取り組んでいます。



新入社員英語研修

## ワークライフバランス向上のための諸制度

一人ひとりがやりがいを感じながら働きやすい環境を整えるため、定時退社日の設定や、フレックスタイム制、半日単位で取得できる有給休暇制など柔軟な勤務時間制を取り入れています。また、年間5日間の有給休暇を年初にあらかじめ計画する取り組みにより、従業員のワークライフバランスの向上に力を入れています。このほか、育児・介護に携わる従業員および自身の傷病を理由とした従業員の就業を

支援するため本年度より在宅勤務制度を導入し、従業員がより安心して働ける環境構築に取り組んでいます。



ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰受賞  
ワークライフバランスを推進する仕組みを先導的に取り入れている企業として表彰されました。

## ワークライフバランスを支援する主な制度

制度	内容
育児休職	3歳になった後の4月末日まで取得可能
育児短時間勤務	小学校3年生の終わりまで取得可能 2時間短縮 / 1時間短縮の選択制
看護休暇 / 介護休暇	1人につき年間5日、2人以上は年間10日まで取得可能 ※4月～翌年3月までの1年間
介護休職	対象家族1人について365日を限度に取得可能
介護短時間勤務	2時間短縮 / 1時間短縮の選択制
再雇用制度	結婚・出産・育児・配偶者の転勤・介護等で退職した場合に再雇用を申し出可能
在宅勤務制度	育児・介護・傷病治療を理由として制度利用可能

## コミュニケーションの充実

当社グループの従業員とその家族の親睦を図ることを目的に、「運動会」や「納涼祭」などのイベントを開催しています。また、従業員の子どもが職場を訪れる「子ども参観日」では、親の働く姿を見学するだけでなく、働く大人のたちと接し、働くことの楽しさややりがいなどを学んでもらい、一人ひとりの勤労観や職業観を育むことを推進しています。また、日頃の感謝の気持ちをカードにしたため相手に伝える「グリーンカード

制度」を導入し、従業員間のコミュニケーションの活性化に力を入れています。加えて、サッカーやゴルフ、ボウリングなど17のクラブ・同好会の活動を補助し、コミュニケーションの促進を図っています。イベントや活動情報は、グループイントラネットやグループ報などのコミュニケーションツールで随時発信され、グループ内の話題作りや異なる拠点・従業員の近況を知ることにより大きく貢献しています。



運動会



子ども参観日



バーベキュー大会



クラブ活動

## 健康いきいき職場づくりチーム

2017年6月、各事業所で「健康いきいき職場づくりチーム」を発足しました。同チームが中心となって各事業所に適した職場環境改善を進めるとともに、健康診断やストレスチェック、生活習慣アンケートなどから生産性に影響する健康課題を解決できるようにさまざまな施策を実施しています。こうした取り組みが評価され、南海工場が、第3回大阪府健康づくりアワード奨励賞を受賞しました。



睡眠セミナー



オフィスヨガ