

事業を支える基盤 人財

当社グループの持続的成長には、その担い手である従業員の力が必要不可欠です。そのため、当社では多様な人財が長く活躍し続けることができる労働環境と、一人ひとりの創造力とチームワークを最大限に高める企業風土の確立に努めています。

人財に関する基本的な考え方

当社はグループ行動規範でも掲げているように、従業員がその能力を発揮できるよう、差別のない、安全・健全な職場環境の確立・維持を推進しています。

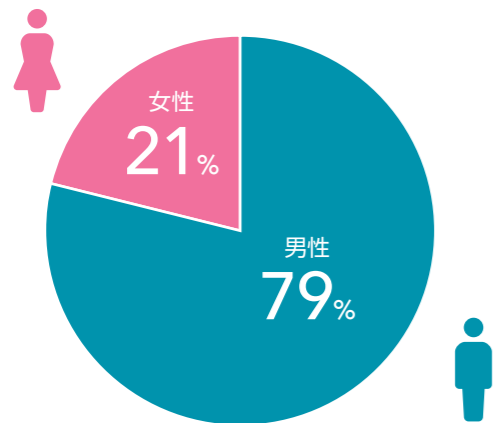
当社の従業員に対しては、社是「誠心(まことのこ

ろ)」を基本として、常にチャレンジ精神を持ち、主体的に行動し、積極的なコミュニケーションをとれる人財となれるように、さまざまなかたちでの人財育成を進めていきます。

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティについては、まず「女性活躍推進」を課題として捉えています。当社は業界特性の影響もあり、全従業員に占める女性の比率が低い傾向にあります。一方で今後、当社が持続的に成長していくためには、性別にとられない人財の活躍が不可欠であることも強く認識しています。

従業員男女比率(2018年度)



そのための取り組みの一歩として、ダイバーシティの基本的な知識や必要性に関する研修を2018年度より開始しました。2019年2月には、「女性の働き方や女性活躍推進について考える」をテーマに、営業所に勤務する女性とその上司を対象とした参加型研修を実施しました。

当日は、管理職・女性社員39名が参加し、終了後の参加者アンケートでも好評を得たため、今後も今回のような形式の研修を全社に展開していく方針です。



研修会の様子

ハラスメントの防止

当社では、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを人権問題としてとらえ、指針を定めています。就業規則にも両ハラスメントならびに育児・介護などにおけるハラスメントの防止を定め、相談窓口を設置して従業員への教育

に努めています。

また、各種ハラスメントに関しては、新任管理職研修をはじめ法務部門による社内研修も実施しています。

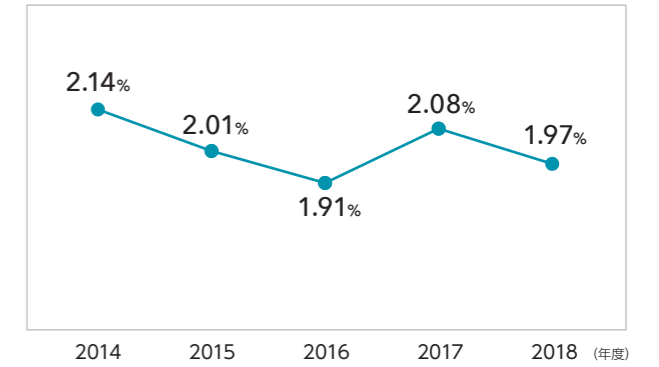
障がい者雇用

当社では、障がい者の方々にも雇用機会を提供していますが、現状は長期雇用に至らず、退職されてしまう事例が

見られ、継続的に働くことができる環境づくりが課題です。その対策として、通常は外部に委託しているジョブ

コーチを社内で育成し、障がい者の労働に関する社外有識者との連携や、本社・工場間のコミュニケーションの中心を担う存在になっていただこうと考えています。これらの取り組みにより、障がい者の方々が安心して働ける職場環境を目指し、法定雇用率を上回っていけるよう努めていきます。

障がい者雇用率5年推移



※アネスト岩田株式会社(国内)

シニア人財の活用と技術の承継

当社の定年は満60歳ですが、再雇用制度により65歳まで継続して働くことが可能です。60歳で定年を迎えた従業員の大多数は、この制度を利用し、引き続き活躍しています。今後、日本の人口が漸減していくなかで、シニア人財をいかに活用していくかが、企業のサステナビリティの重要な鍵です。当社は現在、2020年に向けて国内事業所の人事制度の見直しを行っており、その一環として定年延長も検討しています。

シニア人財の持つ技術を承継する取り組みとしては、2017年度より福島工場でスタートした「訓練道場」が挙げられます。これは、工場建屋内に実際に使用する機械を設置し、ベテラン熟練工の技能伝承をはじめ、新人に対する組み立て・加工・配線などの教育、各種競技会出場のため

の練習の場として活用しているものです。工場の各設備も自動化が進み、シニア人財の豊かな経験に裏付けられた技術が廃れる危惧があるなか、このような活動を通して技術を承継していきたいと考えています。



「福島訓練道場」

「ONE ANEST IWATA AWARD」

当社では、コミュニケーション力の向上・社内の一体感のさらなる強化をかねてよりの課題として捉えてきました。そこで、毎日の業務の中では把握しきれない他部署の業務を知るという目的で、2017年度から「ONE ANEST IWATA AWARD」という社内イベントを開始しました。

各部署でチームを結成し、毎年設けられたテーマのもと、その発表に向かって議論し活動することによって、協調性やコミュニケーションスキルの向上を図ります。また、このような活動を通じて、グループ経営理念や経営ビジョンに加え、社内に新たなカルチャーを根付かせたい

と考えています。今後も、結果を検証しながら取り組みを続けていく予定です。



今年度の「ONE ANEST IWATA AWARD」表彰式

人財育成

当社では、入社が内定してからキャリアのステージごとに内定者研修・新入社員研修・フォローアップ研修などを行っています。さらに、それぞれの事業部に配属された後も当該事業部内において専門的な研修を実施し、スキルアップを図っています。並行して先輩社員が2年間専属で実務指導をするOJT制度と会社生活の相談役を担うエルダー制度を設け、新入社員へのサポートを行っています。

次世代の管理職育成を目的とする若手社員の研修では、執行役員が話すことで、創業から現在までの歩みや事

業の変遷、そして未来への思いを共有し、100年さらに150年続く企業グループに向けた課題の解決策を一人ひとりが考えるワークを実践しています。

管理職についても、課長職と中堅社員がペアになり、中堅社員による、「所属グループの将来ビジョン構築」をテーマとしたプレゼンテーションをゴールに掲げ、資料作成から発表までの指導に加えて、発表後のフォローや実際に行動に移すまで、一連の過程における課長職の行動を評価する、実践的な教育を行っています。

ライフ・ワーク・バランス

働きやすい職場環境整備の一環として、当社では福利厚生制度の充実を進めています。

有給休暇付与日数は2018年度から変更し、勤続3年以上で20日間取得できるように大幅に増やしました。それに加えて時短勤務は年3日間を5日間に増やし、さらに時短勤務の単位は2時間を1時間とし、例えば午前半休+1時間休、午後半休+1時間休というきめ細やかな勤務時間が設

育児休業・介護休業、時短勤務利用者推移

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児休業制度利用者数	4	2	4	3	1
介護休業制度利用者	0	0	0	0	1
時短勤務利用者	—	—	—	6	6

定できるよう、2017年度に整備しました。育児や介護に関する時短勤務も希望するすべての従業員に認めており、その期間は、それぞれ子どもが小学校を卒業するまで、介護が必要なくなるまで、としています。

また、育児・介護のためやむを得ず退職する場合は、復職を認める制度を整備しています。

労働安全

当社は、「安全第一(安全はすべてに優先する)」を基本に、労働安全活動に注力しています。その推進のために社内で安全衛生委員会を設置し、委員会メンバーを中心に各職場の安全管理者・組合執行部のメンバー、一般社員により、本社・各工場の安全パトロールを月1回、実施しています。そこでは、生産・実験現場に潜む危険を伴うリスクについて段階のステップに至る細部までチェックします。

また、労働安全マネジメントシステム「OHSAS 18001」

の内容を踏襲し、秋田・福島両工場相互でメンバーを入れ換えて行う自主監査も年1回、実施しています。

万が一、労働災害が発生した場合は、当社



安全パトロール

で取り決めている「災害発生対応フロー」に従って対応します。その内容は、救命・二次災害防止などの初動対応後、発生から48時間以内に発生報告書を提出、その後、災害分析

委員会で内容を検証するというものです。

その他、実際に消火器を使用した消火訓練、心肺蘇生訓練など各種防災訓練を年2回実施しています。

工場における労働安全の取り組み

福島工場では2018年に、従業員の業務における安全意識の向上を主な目的とした「安全道場」を工場建屋内に設置しました。この施設では、安全を確保したうえで現

場で働く従業員に実際に起こりうる危険を体験してもらうことが可能です。その経験を今後の業務に役立ててもらおうというものです。

健康面・メンタル面のサポート

当社では、従業員が健康でいきいきと働けるよう、心身両面におけるサポートを行っています。

本社では医務室を配置し、産業医が月に2日、保健師が週に2日勤務しています。産業医および保健師は、安全衛生だけでなく生活習慣病の予防・禁煙援助・メンタルヘルスクエアなど、面談を通じてきめ細かい健康管理・サポー

トを実施しています。

秋田・福島両工場においては産業医が月に1日、保健師が週に2日勤務し、本社同様、健康管理・サポートを実施しています。また、本社の産業医による健康サポート講演会も年1回実施しています。2018年度は、2019年1月に実施し、その模様は各工場へもライブ中継しました。

コミュニケーションの場を提供

当社では、企業活動の源である全従業員が、さらに創造的で豊かな発想を持ち、個々のモチベーションを高めるべく、働き方の改善・風土改革の一環として2016年6月に、本社内にコミュニケーション・ラウンジを設置しました。このスペースでは、昼休みや休憩時間に限らず、業務時間中の打ち合わせや小集団活動、社内イベントの打ち上げ、朝・

夕の自己研鑽^{けんさん}などに活用されます。自席を離れ、他部門との交流を深めることで、新たな活気が生まれています。

秋田・福島両工場においても2017年にいずれも食堂をリニューアルし、従業員のコミュニケーションスペースとして使うとともに、お客さま・地域の皆さまのおもてなしスペースとしても積極的に活用しています。



多目的に活用される
本社コミュニケーション・ラウンジ



「木のぬくもり」をコンセプトとした
秋田工場の食堂



スポーツバーをイメージした福島工場の食堂
(名称:F6Lounge矢吹六角食堂)