



働きやすい環境づくり・人財育成に取り組めます

社員がいきいきと安心して働ける職場づくりや「企業人・社会人・個人」のバランスのとれた人材を育てるために、人事制度をはじめ、能力開発やスキル向上を目的とした研修制度の拡充に取り組んでいます。

雇用状況

2009年3月31日現在の社員数は1,306名で、5年前に比べると効率化や体質の強化によるスリム化の推進により、236名少なくなりました。一方で、2005年4月1日からシニアパートナー制度を導入し、定年後も活躍できる体制を整えています。

■社員数内訳

| | | 2004年3月31日 | | 2009年3月31日 | |
|--------|----|------------|-------|------------|-------|
| | | 人数 | 構成比 | 人数 | 構成比 |
| 社員総数 | 男性 | 1,352名 | 87.7% | 1,159名 | 88.7% |
| | 女性 | 190名 | 12.3% | 147名 | 11.3% |
| | 合計 | 1,542名 | | 1,306名 | |
| うち管理職数 | 男性 | 289名 | 99.3% | 282名 | 98.6% |
| | 女性 | 2名 | 0.7% | 4名 | 1.4% |
| | 合計 | 291名 | | 286名 | |

人権問題・セクシャルハラスメントの防止

社員の人権を尊重し、差別のない明るくいきいきと働くことができる職場づくりをめざし、入社時や管理職研修において、人権に関する啓発活動を実施しています。採用活動においても、男女雇用機会均等法を遵守するとともに、人権に関する事項を徹底するため、採用にかかわる社員に、マニュアル等により事前の説明を行っています。

また、セクシャルハラスメント防止に向けて、事業場ごとに相談・苦情の窓口、ならびに苦情処理委員会を設置しています。

障がい者の雇用促進

障がい者の雇用にあたっては、職業能力の把握、障がい者特性に応じた職域の確保・開発、作業施設の改善など、多くの配慮すべき点があります。これら一つひとつを改善し、解決していくことで、障がい者がその能力を十分に発揮できる職場、健常者とともに職業生活に参加し、働く生きがいをみいだすことができる職場を確保するべく取り組んでいます。

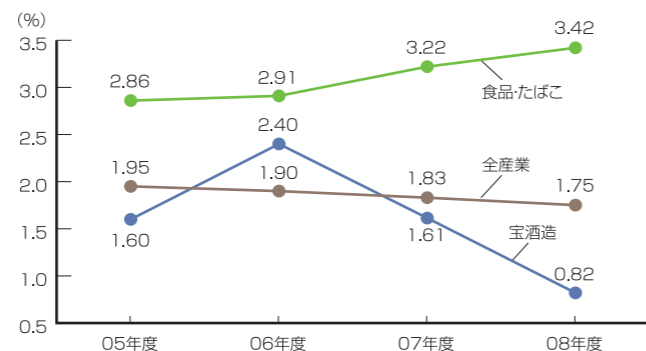
なお、2009年4月1日現在の当社の障がい者雇用率は、2.06%、現行の法定雇用率は1.80%となっています。

安全衛生管理の取り組み

社員が安全に働ける環境を整えるために安全衛生委員会を設け、社員の危険予知能力や安全意識の向上に向けた活動を行っています。工場では「労働安全衛生マネジメントシステム」に基づき、危険が潜む作業や設備を明らかにして事故の防止に努めています。

2008年度の休業災害は1件で、昨年度より1件減少しました。今後も事故発生原因と対策の水平展開を図り、労働災害ゼロ化をめざしていきます。

■休業災害度率

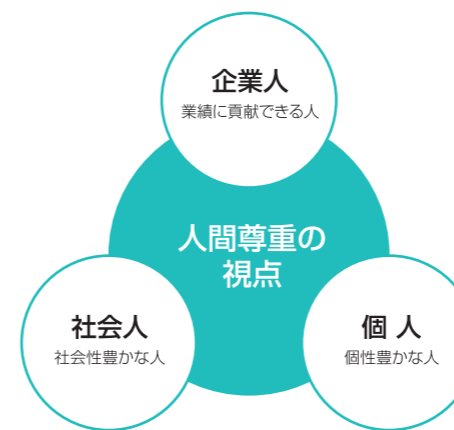


※度率率:災害発生頻度を表す指数で、延べ100万労働時間あたりの災害件数 (資料出所:厚生労働省 労働災害動向調査)

めざすべき人財像

「人」はかけがえのない「財産」であるとの視点に立ち、私たちは人材を「人財」と表現しています。また、TaKaRaグループ長期経営構想 (TE-100) でめざしている企業価値の向上を実現するためには、「風土・人財の進化」が欠かせないと私たちは考え、私たちは人間尊重の立場に立ち、「いきいきと明るい職場、人を育む風土」をつくり、その中で「企業人・社会人・個人のバランスのとれた人財」を育成していきます。

■私たちがめざす人財像



■人財育成、能力開発に関する主な制度、研修

| 目標管理制度、自己申告制度、新入社員アドバイザー制度 | | |
|----------------------------|-------------------------|--|
| 集合研修メニュー | 階層別研修 | 新入社員研修、新任管理職研修、考課者研修、マネジメント研修 etc. |
| | キャリア形成支援 | キャリアデザイン研修(30歳コース、35歳コース、40歳コース) |
| | 自主選択型研修プログラム | プレゼンテーション研修、ロジカルシンキング研修、プラスマインド研修 etc. |
| | その他研修 | いきいき実践研修、職種別研修 etc. |
| 自己啓発支援制度 | 通信教育、資格・免許取得者表彰、大学院履修援助 | |

キャリアデザイン研修レポート | 不破 千亜紀 京滋北陸支社 販売第一課



2007年度よりスタートしたこの研修では、30歳・35歳・40歳という節目の時期に、自身の「これまで」と「これから」を考え、キャリアデザインや目標を明確にすることで、「自己責任」「自己選択」「自己実現」ができる人財の育成をめざしています。

今回参加した「30歳コース」には全国から25名の社員が集まり、個人ワークやグループ討議を行い、最終的には個々のキャリアビジョンを明確にすることができました。忙しい日々を送っている中でも、じっくり自分を見つめ直し将来を考える事が大切であると気づく、非常によい機会となったと思います。また、同年代の仲間達が頑張っている姿にも刺激を受け、励みとなりました。