

人材マネジメント

KOITOは、「人材育成」、「労働安全衛生」、「働き方改革」、「人権尊重」をマテリアリティ(優先課題)の一つと定め、「コミュニケーション&コラボレーション」をキーワードに、一人ひとりの持つ知識・経験・気づき・問題意識の共有を多様な手段により促進し、全員参加で課題に取り組む生き生きとした職場づくりを目指しています。

▶ 本誌P.24～25の人材戦略ページをご覧ください。

人材データ

(小糸製作所 単独)

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員数(人)	男性	3,471	3,551	3,570	3,534	
	女性	907	908	912	883	
	合計	4,378	4,459	4,482	4,417	
定期採用者数(人)	事務系総合職	合計	17	19	25	0
		女性比率	47.0%	52.6%	32.0%	0.0%
	技術系総合職	合計	71	81	70	27
		女性比率	7.0%	12.3%	8.6%	11.1%
	一般職	合計	43	47	47	24
		女性比率	25.6%	31.9%	29.8%	20.8%
		合計	131	147	142	51
	管理職数(人)	女性比率	18.3%	23.8%	19.7%	15.7%
		男性	580	582	607	612
女性		6	6	8	9	
障がい者雇用者数(人)	女性比率	1.0%	1.0%	1.3%	1.4%	
	比率	2.27%	2.37%	2.31%	2.25%	
派遣社員比率		19.7%	17.9%	17.7%	15.9%	
平均勤続年数(年)	男性	19.7	19.2	19.3	19.6	
	女性	21.8	21.3	21.5	21.7	
	全体	20.0	19.6	19.7	20.0	
再雇用比率	管理職	91.7%	88.9%	100.0%	93.3%	
	組合員	75.4%	77.5%	85.7%	81.4%	
	全体	78.3%	79.4%	88.5%	84.3%	
離職率(自己都合退職)		1.1%	1.1%	1.1%	1.6%	
総労働時間(時間)		2,044.0	1,998.5	2,324.1	2,064.0	
月平均残業時間(時間)		23.7	20.6	9.9	9.3	
年次有給休暇取得日数(日)		16.0	16.2	14.7	16.5	
	有給休暇取得率	77.3%	78.2%	70.8%	82.5%	
産前・産後休暇取得者数(人)		37	34	33	28	
育児休業取得者数(人)	男性	4	4	14	25	
	女性	59	58	65	65	
	合計	63	62	79	90	
育児時短勤務取得者数(人)	男性	1	1	0	2	
	女性	58	61	54	67	
	合計	59	62	54	69	
介護休業取得者数(人)	男性	0	0	0	3	
	女性	3	0	1	2	
	合計	3	0	1	5	
従業員研修時間(時間)		63,181	75,241	42,960	44,953	
	一人当たりの研修時間	14.4	16.9	9.6	10.2	
メンタルヘルス研修受講者数(人)		1,028	682	239	243	
労働組合加入率		95.4%	98.3%	98.8%	98.1%	

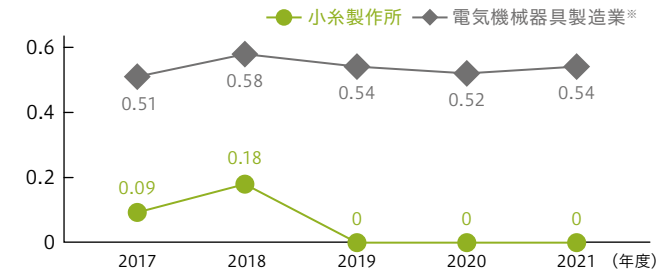
労働安全衛生

KOITOでは、「安全はすべてに優先する」を安全衛生の基本的な考え方として、安全・安心で働きやすい職場づくりを全員参加で目指しています。また、各活動において守るべき行動基準として「安全五訓」を定め、全社に展開しています。

代表取締役を委員長とする安全環境委員会において、毎月、従業員の安全衛生に関する予防や再発防止対策の指針や重要事項を協議しています。安全環境委員会で協議された内容は、各工場の安全衛生委員会や安全環境協議会、各職場での職場安全会議により従業員一人ひとりにまで情報展開される体制を整備しています。

働くすべての人を対象とした「安全ルールを守る人づくり」のための繰り返し教育や防災訓練等を実施、従業員一人ひとりの意識醸成に努めるとともに、職場に潜むリスクを見つける感性を磨くリスクアセスメントと危険予知(KY)を着実に進めています。また、労働災害・交通事故0件を目標に、取締役・所属長自らの現場点検、不安全状態の摘出と対策のやり切りなどの未然防止活動に取り組んでいます。

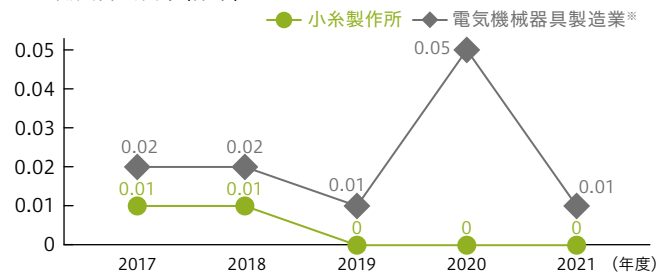
■労働災害度率(休業)



$$\text{休業度率} = \frac{\text{労働災害による休業者数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000,000$$

※電気機械器具製造業度率:厚生労働省ホームページより

■労働災害強度率(休業)



$$\text{労働災害強度率} = \frac{\text{延労働損失日数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000$$

※電気機械器具製造業強度率:厚生労働省ホームページより

労使の取り組み

従業員一人ひとりが能力を最大限発揮し、高い生産性とモチベーションを維持・向上できるような職場環境を形成するためには、労使相互の強固な信頼関係が必要不可欠です。

KOITOの従業員によって構成される「小糸製作所労働組合」(組合員3,878名)は、上部組織である「JAM静岡」に加盟しています。KOITOは、労働組合との労使協議会を原則毎月開催し、業績の概要や労働諸条件等の課題について協議しています。

また、労働組合は全組合員を対象とした「組合員意識調査アンケート」を定期的実施、職場や業務、キャリア等に対する組合員の意識調査を行い、結果を組合活動やKOITOへの提言などに活用しています。

人権の尊重

KOITOは、「従業員が希望をもって描く夢の実現に向かって前進する」ことを経営理念の一つとし、また「小糸グループ行動憲章」において、「すべての人々の人権を尊重する」旨を10原則の一つとして定めています。

従業員のみならず、取引先や地域社会とのコミュニケーションを図り、すべてのステークホルダーの人権を尊重することで、国際社会からも信頼される企業であり続けることを目指しています。

KOITOでは、コンプライアンス教育の一環として、従業員に対し人権尊重に関する教育を実施しています。また、ハラスメント研修といった特定の課題に関する研修を適時行い、従業員一人ひとりの人権尊重に対する意識醸成に向けた取り組みを推進しています。