

人権・労働慣行

背景・理由

ティラドは「公平の原則」「チャレンジ精神の育成」「自主自立心の尊重」を人事理念に掲げ、従業員が自らの能力を最大限に発揮し、生き生きと働くことのできる職場づくりを継続的に進めています。

持続可能な開発目標(SDGs)との関連



- 重要基準等**
- 労働基準法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法、客先基準、自社基準等
- 参加・支援**
- 自社従業員、取組み支援機関・企業、仕入先協力会、客先協力会等

影響

- 従業員の心身の健康や働きがいへの影響
- 法令遵守等、ステークホルダーへの影響

課題

- 海外のグループ会社への水平展開
- 教育の有効性向上

機会

- 地域社会への貢献、企業競争力の強化
- 従業員及び関係者の 知識向上、モラル向上

管理方法

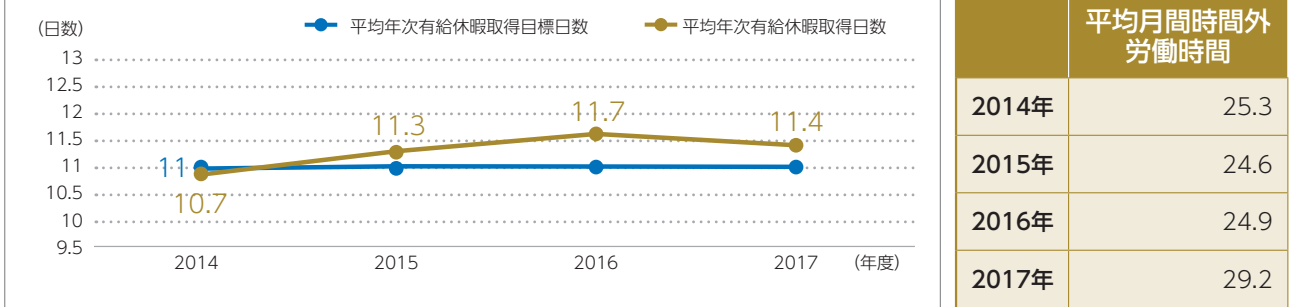
- 経営会議や労使協議会等の定例の会議体において、時間外労働時間や有給休暇取得率等の状況を定期的に報告し、情報の共有化を図ることにより、全社的な管理を実施しています。
- 生産・調達・人事総務部門の部門長で組織する「教育推進委員会」を運営し、教育計画やカルキュラム、テキスト等について、目的と教育の有効性について議論し教育を実施しています。

評価

- トップマネジメントレビューにより経営者へ報告し評価されます。

目標	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得年間平均 11日 ・海外子会社の教育体系完成 ... 8社 / 8社中 子会社完成 ・女性採用比率の向上 	実績	<ul style="list-style-type: none"> ・平均 11.4日 ・海外子会社の教育体系 完成 7社 ・女性採用比率の向上 13%
----	---	----	---

■ 年次有給休暇取得状況



年度	平均月間時間外労働時間
2014年	25.3
2015年	24.6
2016年	24.9
2017年	29.2

従業員健康増進に関する取組み

従業員のこころとからだの健康を増進するため、以下のような取り組みを行っています。

- 全拠点に、健康管理室を設置。保健師または看護師が駐在することで、社員の日頃の健康管理を実施
- 産業医と社内健康管理室の連携の下、健康診断実施後のフォロー面談を実施
- メンタルケア専門会社との契約により、メンタル相談窓口を開設
- 全社メンタルヘルス推進委員会を中心とした心の健康づくりの推進
- 全国労働衛生週間に合わせて全従業員を対象とした「衛生週間クイズ」を実施し、従業員自らの健康づくりを啓発
- ストレスチェック制度の実施

◆ダイバーシティの推進

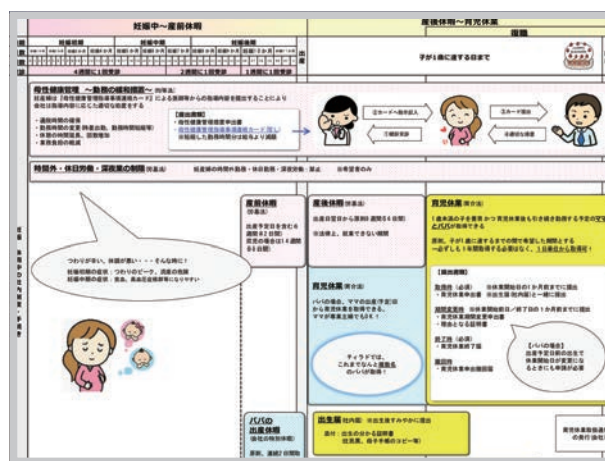
当社は、「年齢、性別、学歴、信条、国籍による差別がなく、企業理念、経営方針の実現に努力し成果を出した人を厚く処遇する（公平の原則）」を人事理念に掲げております。その理念に基づき、障がい者雇用の推進、外国人の積極採用、高齢者の雇用環境の整備に取り組んでいます。

◆多様な働き方の支援

従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、なおかつ、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようにするため、「介護休業制度」「母性健康管理制度」「育児休業制度」「ボランティア休暇制度」「半日有給休暇制度」などの各種制度を整えるとともに、適宜制度の拡充を進めています。

2017年度は、労使協議のもと、育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢範囲を拡大し、利用しやすい制度に改善しました。また、子育て・介護期間中の従業員が利用できる社内の両立支援制度や国の社会保障制度をわかりやすくまとめたリーフレットを作成し、活用を開始しました。

今後も労使一体となって従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。



● 従業員用子育て・介護リーフレット

◆人財育成の取組み

▶ 海外赴任前教育の充実

2017年度より、海外駐在経験者を講師にして、「コミュニケーション」教育を開始しました。日本と海外の違い、海外で仕事をする上での心構えや、コミュニケーションの取り方の違いを肩もみゲームを通して学んでいます。

受講者の声

- 教育を活かし現地とのコミュニケーションを図りたい
- 話し合いの重要性。好奇心を持って接していきたい。

▶ 海外教育支援(マネージャー育成)

2017年度はアメリカとタイの海外子会社にて、「マネージャー教育」をマネージャーとアシスタントマネージャーに実施しました。これまで、海外で階層別教育が定着していませんでしたが、実施したことで、教育のニーズが高くなりました。

◆従業員のスキル向上教育

「物づくり」に必要な業務スキルを修得して頂く為に、社内教育を定期開講しています。また、業務従事者が講師を行うことで講師自らのスキルも向上しています。今後も継続してまいります。

▶ 社内教育受講者推移

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
研修受講延べ人数※ ¹	4,740	3,570	3,750	2,630	3,100
研修受講人数	1,310	1,260	990	760	770
研修時間※ ² (hr)	11,850	8,925	9,375	6,575	7,750

※¹「研修受講延べ人数」は、1人が複数受講した場合、受講回数分カウントした人数です。

※²「研修時間」は、1講座を平均時間2.5時間として算出した値です。



● 海外赴任前コミュニケーション教育



● マネージャー教育(タイにて)

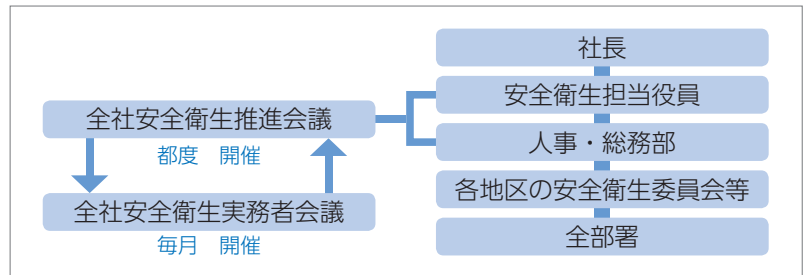
安全の取組み

2017年度 安全衛生目標

	休業災害	不休業災害	赤チン災害
国内	0	0	0
海外	0	0	

全社安全衛生管理組織

■ 全社安全管理組織



背景・理由

「安全衛生は全ての活動において最優先」を基本理念として社員が健康で安心して働ける職場環境の提供が求められています。

重要基準等

2017年度 安全衛生方針

- 危険の芽を摘み皆が安心して、健康で働ける職場
- 決め事がしっかりしていて、異常作業、不安全作業のない災害ゼロの職場
- 高い安全意識をもち、自ら不安全行動をしない、させない安全職場

参加・支援

- 協豊会、自動車部品工業会、各お客様での安全関わる会合等

- 影響**
 - 職場における労働災害の未然防止に影響する
 - 職業病等の疾病予防及びメンタルヘルスに影響
- 課題**
 - 会社側による管理・対応の充実化及び従業員による自主活動の活発化
- 機会**
 - 従業員・地域社会に対するリスク軽減、幸福の追求及び維持
- 管理方法**
 - リスクアセスメント・設備安全審査の実施及びヒヤリハット対応及びKYTの定期実施。
 - 全社安全実務者会議および各地区安全衛生委員会にて上記実施事項と宿題事項の報告・展開の確認
- 評価**
 - トップマネジメントにより経営者へ報告し評価されます。労災件数等の数値から評価されます。

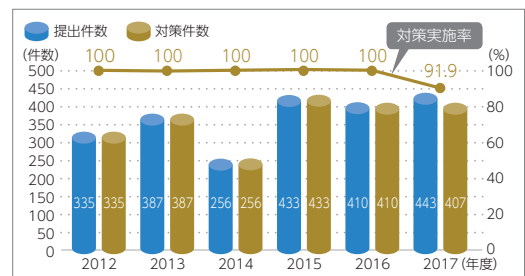
目標	実績
・リスクマネジメント計画実実施率……………100%	・リスクマネジメント計画実実施率……………100%
・リスクレベルⅢ以上対策納期達成率……………100%	・リスクレベルⅢ以上対策納期達成率……………100%
・ヒヤリハット対策実施率……………80%	・ヒヤリハット対策実施率……………91.9%

リスクアセスメントの継続実施

ティラドでは、2010年度から、特に重篤な災害を未然防止することを目的に、リスクアセスメントを実施しています。計画実施、対策実施とも完全に定着し、設備起因による災害は確実に減少しています。今後も最重点実施事項として継続してまいります。

日常活動の継続実施

リスクアセスメントとともにヒヤリハット活動、安全パトロール、危険予知訓練の日常活動は、安全活動の軸となります。ヒヤリハット活動では、昨年を超える443件の提出となり、改善も90%以上達成しました。これらの活動の定着から、社員の安全意識が確実に向上しています。



● ヒヤリハット提出件数・対策件数

●設備安全審査の実施

設備安全審査は、社員の「労働災害」と「健康被害」を未然に防止することを目的として実施を徹底しています。設備・付帯装置の新設時はもちろん、機能や安全装置等の変更、レイアウト変更においても実施しています。

●化学物質のリスクアセスメント

当社では、2017年度から化学物質のリスクアセスメントを本格的に開始しました。新規物質に加え、既存物質も計画的に実施しています。この活動を通じて社員の健康障害防止を徹底してまいります。

●日常改善の実施

ヒヤリハット活動による対策の実施はもとより、日常的に創意工夫し、改善を進めることが、安全な職場づくりには欠かせません。そういった改善事例をご紹介します。

① 定期メンテ作業(高所)の安全確保活動

改善前






- ① 脚立に足を掛けた状態で上部安全柵を両手で持ち上げて外していた。




- ② オイル交換を狭いスペース(幅300mm)で中腰で実施していた。
- ③ 外した安全柵を一時足場スペースに立て掛けていた。

改善後



- ① 脚立から安定性の良いステップ式架台に変更。
- ② 安全柵を扉式に変更。(ストッパー付き)
- ③ 設備作業場に300mmのステップを増設した事で作業スペースを拡張。



② ユニット段替え作業での改善

改善前



- ①・② チューブローラ段替え時、専用ホイスでユニットを吊り上げ棚へ移す際、隣接する材料コイル専用ホイスと干渉する為、センターでユニットを昇降出来ず振りながら昇降していた。(15cm程)



- ③ 棚からユニットを引き出す際、棚の最下部に取り付けられた取っ手を持ってかがみ込んだ状態で2tのユニットを引き出していた。

改善後



- ①・② ユニット専用ホイスと隣接する材料専用ホイスを一本化して広範囲に使用できる様にした。



- ③ 立った状態で片手でユニットの引き出しが出来るレバー式にした事で、腰痛防止とした。