



人財の尊重と育成

多様な人財を尊重し、能力を高め発揮できる機会と場を提供します

人財開発

当社の人財開発基本理念

当社の人財開発基本理念は、『自ら学び、自ら考え、自ら実行する』人財の育成です。

常に探求し、常に学び、課題を超えることを喜びとし、日々新たな自分へと変わり続けられる人財をめざした基本理念としております。

グローバル人財育成

グローバル事業の拡大に寄与する人財の育成施策として次の取り組みを継続しています。

若手社員にむけたグローバルマインド教育

新入社員への導入研修では、英語学習法や異文化理解研修、TOEIC[®]*受験など、グローバルマインドを醸成するよう各種研修を実施しています。

また、通信教育やEラーニングなどの英語勉強ツールを提供し、自己啓発支援を行っております。

社内での英会話教室の実施

ネイティブの方と積極的に接することができるグローバル意識の醸成を目的として、社内にてネイティブ教師による英会話教室を実施しています。富山事業所では、毎週少人数グループレッスンを実施しています。

海外グループ会社への人財育成支援

海外グループ会社の現地社員の育成を目的とし、日本への出向受け入れによる人財育成支援を実施しています。2018年度は、出向5名の現地社員を受け入れました。担当業務の遂行によるスキルアップのほか、関係部署の社員との人脈形成や業務連携、新規装置や最先端技術の知識習得を目的としています。

現地社員の受け入れを通じて、国内外のグループ会社を含めたグローバル事業の拡大に寄与する人財の育成のほか、多様な人財が混じり合っただけで業務遂行することにより日本人従業員のダイバーシティ意識の醸成につながっています。

*TOEICは米国Educational Testing Service (ETS)の登録商標です。

働き方改革・ワークライフバランス

仕事と生活の両立支援

当社は、「健康で豊かな生活」と「やりがいのある充実した仕事」の両立の観点から、働き方改革および仕事と育児・介護の両立を支援する制度の整備・拡充を推進しています。

育児・介護支援制度

育児支援制度		介護支援制度	
	女性が利用可能	男性が利用可能	
妊娠	妊娠通院休暇 妊娠障害休暇 通勤緩和のための短時間制度等		介護休暇 (通算1年、分割取得可)
出産	出産休暇 (産前・産後8週間)	配偶者出産休暇 (通算5日)	職場復帰
育児休暇	育児休暇 (子が小学校1年生を終えるまで通算3年)		短時間勤務 子の看護休暇 家族看護休暇 年次介護休暇 半日年休
職場復帰	短時間勤務 (4,5,6,6.5,7hr から選択可。最大小学校卒業まで) フレックスタイム制勤務(最大小学校卒業まで) 子の看護休暇、家族看護休暇 半日年休(回数制限なし) 配偶者海外転勤休暇 育児・仕事両立支援金		

(下線部は制度内容もしくは制度の存在そのものが法定を超えるもの)

定時退社強化日および休日出勤禁止日の設定

第二、第四水曜日を社内一斉定時退社日として設定し、さらに第一、第三、第五の週で曜日自由設定の定時退社日を設け、

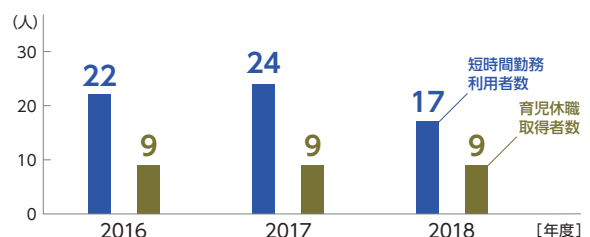
労使で時間外労働の削減および一斉退社に向けた取り組みを実施しています。また、長期休暇(ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始休暇)中に海外出張先で休日出勤をした場合、代休付与期間を出勤日の翌日から1カ月以内を2カ月以内へ拡大し、休暇を取得しやすい制度の整備を推進しています。

「育児・仕事両立支援金」制度

子育てをしながら働く従業員が、さらに能力を発揮することができる環境を実現するため、2017年4月1日から「育児・仕事両立支援金」制度を導入しました。本制度では、共働きまたはひとり親で、小学校就学前の子を養育する従業員に保育施設やベビーシッターの利用料など、子育てをしながら働くために要した費用を「育児・仕事両立支援金」として支給します。

育児休職取得者・短時間勤務利用者*

(当社、ただし2016、2017年度は共通部門を除く)



*短時間勤務利用者…育児・介護のために短い勤務時間で働いている者



人財の尊重と育成

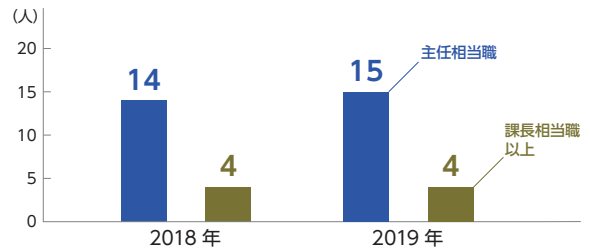
多様な人財を尊重し、能力を高め発揮できる機会と場を提供します

女性活躍推進の取り組み

当社は、女性従業員のキャリア形成に対するモチベーション向上を目的として、総合職女性従業員を対象に2日間のキャリアセミナーを実施しています。2014年より3年計画で総合職女性従業員全員への受講機会を提供しました。

セミナーでは、外部講師をお招きし、働く女性を取り巻く環境についての講義や、当社の女性管理職とのパネルディスカッション、参加者同士のディスカッションを実施し、キャリアの考え方について理解、中長期的なキャリアについて考える機会を提供しています。

女性役職者数 (当社、各年6月1日現在)



多様な人財の雇用促進

当社は障がい者雇用や高齢者社員の再雇用を推進しています。高齢者雇用については、定年退職社員を最長65歳まで雇用延長する再雇用制度を導入し、多くの社員が制度を利用しています。経験を生かして働くとともに、豊富なスキルを若い世代に伝承し、活躍しています。

また、障がい者雇用については、実習受け入れを行い、実習者、会社双方で仕事のスキルや職場環境などを確認した上で雇用につなげるよう取り組んでいます。なお、2018年度は支援学校より2名の実習受け入れを行っています。

障がい者相談窓口

2016年4月施行の「改正障害者雇用促進法」を踏まえ、障がい者および職場を支援する体制を整備するとともに、相談に対する適切な対応の促進を図るため、「障がい者相談窓口」を設置しています。相談窓口では、障がい者からの各種相談対応、職場からの障がい者雇用に関する相談対応、職場への合理的配慮の助言や対応の検討を行います。

人員構成

人員構成

(当社、2019年3月31日現在)

	男	女	合計
就業者数	841 人	95 人	936 人
管理職	182 人	4 人	186 人
うち部長職以上	74 人	1 人	75 人
執行役員	4 人	0 人	4 人
平均年齢	44.1 歳	44.2 歳	44.1 歳
平均勤続年数	20.6 年	18.7 年	20.4 年
年間離職者数	18 人	1 人	19 人

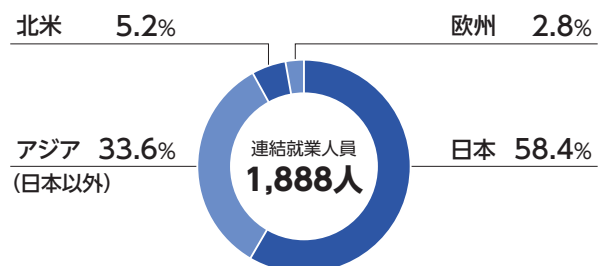
労働組合の組合員数

(国内当社グループ、2019年5月1日現在)

労働組名	人数
KOKUSAI ELECTRIC 労働組合	717 人
国際電気セミコンダクターサービス労働組合	123 人
国内当社グループ計	840 人

地域別人員割合

(当社グループ、就業人員ベース、2019年3月31日現在)



労働組合と対話

当社は、「KOKUSAI ELECTRIC 労働組合」と労働協約を締結し、定期的に労使協議の機会を設け、労働条件や人事制度について協議するなど、職場規律の確立、職場環境の維持・改善に、労使一体となって取り組んでいます。会社と労働組合は、相互の意思疎通を図り、経営の円滑な運営と事業の発展、社員

の労働条件向上を図ることを目的として、定期的に労使協議会を行うことを労働協約に定めています。労使協議会では、経営方針や事業運営などの諸課題について、建設的な意見交換を行い、健全で安定的な労使関係を構築しています。

安全衛生

KOKUSAI ELECTRIC グループは、「持続可能な社会の実現をめざし、技術と対話で価値を創造します」という企業理念に基づき、全ての事業活動において「安全と健康を守ることは全てに優先する」との不変の基本理念の下、以下の基本方針に基づいて日々、安全・健康な職場づくりに取り組んでいます。

1. 安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. 関係法令並びに自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行してまいります。
3. 一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. 関係会社等との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. 「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献してまいります。

2018年の初めに、当社発足前の富山事業所にて休業災害が発生したことから、安全への取り組みを見直し、上記基本方針に基づき体制強化を図っています。



KOKUSAI ELECTRIC グループ 安全十訓

防災活動

富山事業所では、約90名で構成する自衛消防隊が、建屋（立山館、薬師館、雄山館、剣館、西山館、大久保倉庫）ごとに分隊を構成し、避難誘導、通報連絡、消火、救護等の班体制で責任範囲を明確にし、日々の防災活動に取り組んでいます。

「自分たちの職場は自分たちで守る」の理念のもと、有事の際に迅速かつ適切に対処できるよう、毎月規律訓練（基本動作）やライフゼム（空気呼吸器）装着訓練を行っています。さらにガス・化学物質の安全勉強会や若手隊員を中心に外部研修に積極的に参加し、心肺蘇生や救急救命を学ぶなど、社内外で活躍できるようスキルアップを図っています。

また、日々の業務にあたっては、グループ共通の「安全十訓」や、ハイリスク作業エリア毎の「安全五訓」を定め、従業員一人ひとりがこれらを遵守し、自身を律することで、職場の安全を確固たる水準に引き上げ続ける文化を醸成しています。

業務上の休業比率など

労働災害度数率：休業災害の発生件数／延べ労働時間数×100万時間（当社、ただし2014～2017年は共通部門を除く）

2014年（暦年）	2015年	2016年	2017年	2018年
0.00	0.00	0.00	0.00	1.72

メンタルヘルスに伴う休職者数：1カ月のうち7日以上休職した者。

同一社員が年内に複数回休職した場合は1人とする。（当社、ただし2014～2017年は共通部門を除く）

2014年（暦年）	2015年	2016年	2017年	2018年
3人	2人	2人	4人	6人

業務上の死亡者数（地域別、男女別）（当社グループ）

時期（暦年）		2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
日本	男	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0
アジア（日本以外）	男	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0
米州、欧州その他	男	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0
計		0	0	0	0	0

また、毎年参加している自衛消防隊消防操法大会ですが、2018年に屋内消火栓、消火器の両部門で優勝を収めました。同年10月の富山事業所総合避難訓練では、左記のような緊急行動のサポートを行なっています。



ライフゼム装着訓練の様子



2018年の消防操法大会出場メンバー