

## 従業員とともに

多様な人財を尊重し、能力を高め育成。  
安全と健康に配慮した働き方改革に注力しています。

### 多様な人財の雇用促進

当社は多様な人財が活躍するために、外国籍や障がい者雇用を積極的に推進しています。

障がい者雇用は、求職者の多くが関東圏に集中していることから、新規受入部門を仕事内容から検討し、富山事業所だけではなく、本社での受入を推進し働きやすい環境を整えています。

### 女性活躍推進の取り組み

当社は、性別の偏りなく人財の活躍を推進することを基本方針としており、背景・視点・価値観の異なる社員の多様性を最大限に活かすことで企業の成長につなげるために、自社としての行動計画を策定し、女性活躍推進の取り組みを行っています。2021年度は、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に対する当社の取り組みに対するトップメッセージの発信を行い、また、各社が重要な課題として認識している「女性の健康対策」について外部の専門講師によるオンラインセミナーを女性従業員全員に対して開催しました。今後は管理職向けの開催なども検討していきます。

また今後は社内ニーズの調査結果をもとに、若手・中堅の女性従業員を対象としたキャリア形成のためのセミナーを計画していきます。社内で活躍する女性管理職とのディス

カッションや意見交換を通じて中長期的なキャリアについて考える機会を提供することで、部門をまたがったロールモデルの形成や、メンターの立場からの継続サポートによる活躍推進を行うことを計画しています。

### 女性役職者数(当社、各年6月1日現在)



### 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」およびその後の一部改正を踏まえ、障がい者や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。

### 労働組合との対話

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し、社員活性化に向けての意見交換を行うなど、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。

### 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、コロナ禍での受験環境の提供としてTOEIC®受験をオンライン化し、その他通信教育などの英語学習ツールを提供し、自己啓発支援を行っております。

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

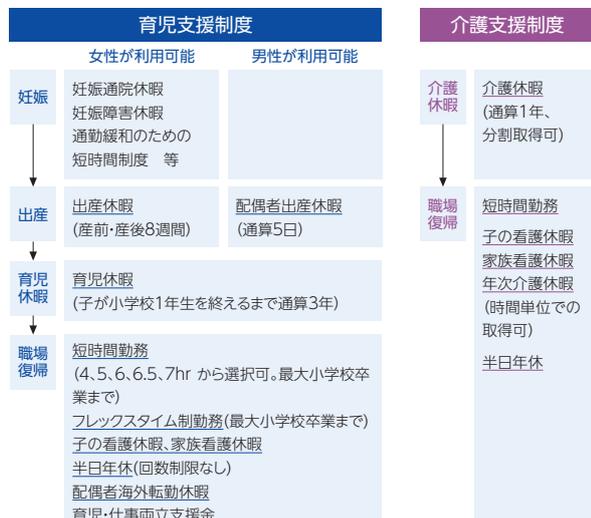
### 働き方改革

社会の少子高齢化に伴い、育児や介護との両立など働く方のニーズが多様化する中、就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境を整備し、生産性を向上させワークライフバランスを実現することが企業としての重要な課題になっています。当社では以下施策により仕事と生活の両立支援を行っています。

### 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、下図の通り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

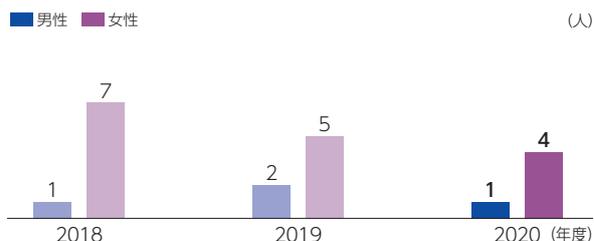


(下線部は制度内容もしくは制度の存在そのものが法定を超えるもの)

### 「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。

育児休暇・介護休暇取得者数(当社)



(人)

## 株式会社KOKUSAI ELECTRIC 健康宣言

KOKUSAI ELECTRICグループは、「安全・快適で活力ある、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する」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、従業員の心身の健康増進に積極的に取り組んでいくことを宣言します。

2021年10月22日 取締役 専務執行役員 神谷 勇二

## 健康経営

### 健康経営の推進

当社は健康宣言をもとに法令遵守・一般的なヘルスケアのみのレベルから、健康の維持・増進を将来に向けた人的投資として戦略的に実践するレベルにステップアップすることを目標に取り組んでいます。

また、健康経営優良法人(大規模法人部門)認定取得に向けての取り組みも行っていきます。

### 感染症リスク対策

新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症に対して、従業員が安心して働けるよう職場環境を整備し、対策を講じています。

### フィジカルヘルス

健康診断結果より、再検査が必要な方への受診勧奨や

面談等のフォローアップを実施し、早期発見・疾病予防に向けて取り組んでいます。

### メンタルヘルス

ラインケア・セルフケア研修の実施とストレスチェック集団分析結果による職場環境改善に向けた取り組みを行っています。

また、産業医(精神科医)による相談・面談を定期的実施し、不調者に対する支援に取り組んでいます。

### メンタル疾病に伴う休職者数 (国内当社グループの社員)

1か月のうち7日以上休職した者。

同一社員が年度内に複数回休職した場合は1人とする。

(人)

2018年度	2019年度	2020年度
7	7	5

## 安全な職場環境に対する考え方

国内の生産拠点である富山事業所と韓国のKokusai Electric Korea Co., Ltd.では、労働安全衛生マネジメントシステムとして、ISO45001の認証を取得し、お客様先を含めてワールドワイドに従業員が働く職場の安全環境の整備と構築に取り組んでいます。また、新型コロナウイルスに対しては社長をトップに対策本部を設置し社内でのクラスター発生防止を最大の目的として、政府が提唱する「新しい生活様式」よりレベルを上げた独自の感染防止対策ルールを制定し、従業員の安全と健康を守る取り組みを行っています。

## 安全管理

### 防災活動

当社グループでは、有事の際に従業員一人ひとりの安全を守るため、計画的な防災活動に取り組んでいます。

2020年度の総合避難訓練は、コロナ禍での実施となりましたが、災害はコロナ禍に関係なく発生するため、感染対策にも配慮した避難方法を考え訓練しました。

また、有事の際に、いち早く初動対応を行うのが自衛消防隊です。富山事業所では約100名の社員が、東京本社では約20名の社員が自衛消防隊員として活動しています。

富山事業所に配属された新入社員は、全員が自衛消防隊に入隊します。毎月の訓練を通じて防災行動を学び、避難誘導、消火、救護、通報連絡など、社外でも防災に活躍できる人財に育成しています。

### 労働災害発生件数 (国内当社グループの社員・派遣社員)

休業災害:休業4日以上

※通勤災害を除く

(人)

時期(暦年)	2018年	2019年	2020年
不休	3	4	3
休業	4	1	1
計	7	5	4

### 労働災害度数率 (国内当社グループの社員・派遣社員)

休業1日以上の労働災害発生件数/延べ労働時間数×100万時間

※通勤災害を除く

(件)

2018年	2019年	2020年
1.72	0.51	0.09

### 業務上の死亡者数 当社グループ、地域別

(人)

時期(暦年)	2018年	2019年	2020年
日本	0	0	0
アジア(日本以外)	0	0	0
米州、欧州他	0	0	0
計	0	0	0