

“人と地球環境を大切に”という企業理念のもと、社員一人ひとりの創造性と個性を尊重し、多様な人財が知恵・能力をフルに発揮できる企業風土を大切にしていきます。

人財経営の考え方

基本的な考え方

社員は事業を展開し、社会に価値を提供する主体です。一人ひとりが経営方針や事業戦略をよく理解し、会社の成長と社会に貢献できる役割を持つことで、満足度、達成感が得られる「生き生き職場」をめざします。

その実現の施策の一つとして、一人ひとりの創造性と多彩な個性が発揮される人事制度や研修を取り入れています。

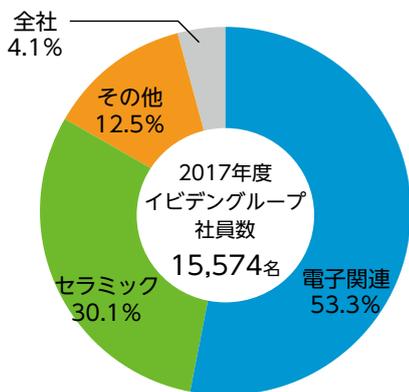
社員の構成と事業別社員割合

社員の構成（イビデン）

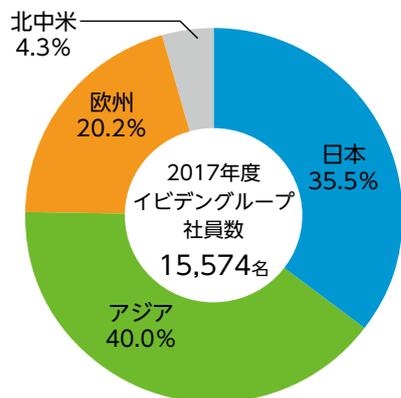
		2016年度		2017年度	
		男	女	男	女
社員数	名	3,162	382	3,131	384
管理職	名	319	0	320	1
役員*	名	32	0	36	1
平均年齢	歳	39.2	38.8	39.9	39.5
平均勤続年数	年	16.2	16.8	16.8	17.4
新規採用者	名	51	7	51	12
離職者数	名	126	17	96	12

*取締役、執行役員、理事を含む

事業別社員数の割合（イビデングループ）



地域別社員数の割合（イビデングループ）



- 2018年3月31日現在
- 臨時従業員数（平均1,779名）を含みません。
- 地域別社員数はグループ会社拠点の所在地を元に算出しています。

人権の尊重

グローバルに事業を進めることで、人権に対する認識の違いや、人権問題に対する法令による支援が異なる場合に遭遇することがあります。そうした場合でも、人権侵害に対する企業の加担を回避し、人権を促進かつ尊重する役割が、企業の重要な社会的責任の一つとして求められています。

労働者の権利の尊重

当社グループは、国際的に宣言されている労働者の基本的な権利を尊重し、人権侵害に加担しないことを明確にしています。「イビデン社員行動基準」の中では、こうした基本的な姿勢が明文化されており、役員・社員が、労働における基本的原則および権利を尊重し、労働基準法など各国の雇用関係法令および就業規則を遵守するとともに、社会良識・ルールに従った行動をとるように記載されています。

人権侵害を回避するしくみ

当社ならびに国内関連会社では、社内文書として「イビデン社会的責任管理基準」を作成し、その中で当社として人権課題への対応として、整備すべきしくみと、管理者として注意すべき事項をまとめています。強制労働を回避するための禁止事項や、児童労働を回避するために、労働者が最低年齢に達していることを確認する手順などが含まれ、イビデンマネジメントシステムの中で確実に運用されるように、必要に応じて実際に運用する機能部門や、事業部門の手順書に落とし込まれます。一例として、年齢の確認については、採用手順書の中に盛り込まれています。

人権教育

当社では、人権の尊重を確かなものにするために、特に労務面の管理者や採用面接に携わる管理者、担当者に対して、公正採用、人権課題に関する教育を実施して人権侵害に対する注意を促しています。

また全社員に対しても、社員行動基準を通じた、労働者の権利についての周知を進めています。新入社員教育または受け入れ教育時に、一人ひとりが人権課題を理解し、行動に反映できるよう教育を行っています。また、グループ会社においても、社員行動基準や就業規則をはじめとした方針の周知と徹底を進め、全社員が正しく理解できるよう教育しています。

パワーハラスメント防止の取り組み

日本国内の事業場では、パワーハラスメントの撲滅に向けた取り組みを進めています。1998年からコンプライアンス相談窓口を設置し、役員および社員に対するハラスメント研修を進めています。

具体的には大きく分けて、次の5つの活動で、予防措置・対処・再発防止を進めます。

1. 既存の相談窓口の周知徹底と利用しやすい環境整備 (P15「内部通報制度」参照)
2. 人事HOTLINEの活用促進による問題の早期把握と対処
3. ハラスメント委員会およびハラスメント相談員による問題の情報収集、調査と、予防・是正措置の実施
4. 役員および従業員に向けた研修・啓発活動の実施 (2017年度 管理者695名受講 受講率94%)*
*イビデンおよび一部の国内グループ会社を含む、海外外向者を除く管理者が対象
5. 過重労働に対する取り組みと働き方への意識改革 (P26「働きやすい職場に向けた労使協業」参照)

上記以外にも、社員にハラスメントに関するアンケートを実施しました。調査結果をもとにハラスメントに対する施策の効果確認と見直し、社員一人ひとりが安心して生き活きと仕事ができる環境づくりにつなげていきます。

サプライチェーン、グループ内の活動アセスメント

人権侵害への加担は、当社グループ内だけの課題ではありません。当社グループ内はもとより、サプライチェーン全体で人権に対して取り組むことが重要だと考えており、当社の直接の取引先とともに課題に対して取り組んでいます。(P17「サプライチェーンでのCSRマネジメント」参照)。

リスクとなる事象として、移民労働者が多く就労する拠点での移民労働者の債務労働の問題が挙げられます。定期的な内部監査で、移民労働者の採用過程や就労環境で金銭の過剰な徴収など問題行為が無いことを確認しています。日本国内の外国人技能実習生など移民労働者に対する管理に問題がないか、当社関連会社ならびに構内請負事業者とともに取り組みました。債務労働など深刻な事態は確認されませんでした。就業規則や社内ルール上で表現の見直しを行っています。2017年度、CSR調査ならびに内部監査を通じて、当社グループならびに取引先において、労働者の基本的権利を侵害する事例は発見されませんでした。今後も定期的に内部・外部の第三者による監査を実施し、CSRガイドラインに則った遵守状態の維持に努めます。

公正な評価と処遇

公正な評価・処遇のための方針

一人ひとりの仕事の成果を公正に評価し、人事を明朗かつ公正に行います。公平公正な評価が行われる人事制度のもと、多様性を尊重しあい、一人ひとりの能力が最大限に発揮できる、社員にとって働きがいのある企業風土を作ります。

当社では、全社員の活性化につながる職務等級制度を採用しており、仕事を職務成果の大きさ・重さなどにより、等級評価し、職務等級を設定しています。また資格と職務等級に応じて、付きうる役職の関係を明確にしています。同じ職務等級の評価ランクであれば、性別、年齢、人種・国籍などの属性に関わりなく、公正に処遇されます。全社員にこれらの、職務等級およびその評価制度についてまとめた労務管理ガイドブックを配付しており、労務管理ガイドブックは法律や制度の変更等を反映して定期的に改訂し、社員へ最新の情報を提供するように努めています。

公平公正な人事評価

当社では、「成果主義」の考え方に基づいた目標管理評価制度を導入しています。事業の競争力を高めるためには、社員一人ひとりが高い目標にチャレンジし達成すること、組織力を向上させることが重要であると考えます。また、高い目標を達成できた成功体験は、さらなる社員の成長を促します。

会社業績に連動したチャレンジ目標を設定し、その結果とプロセスを公平・公正に評価し、個人の成果を処遇に直接反映させています。また、目標設定・中間面接・評価面接を通じて、短期的な目標だけでなく、中・長期的に将来なりたい姿を上司と部下で話し合いイメージを共有するなど「上司と部下のコミュニケーション」を図り、目標管理の中で「部下育成」に役立てています。

仕事・職務を基準にした職務等級制度を基本に、目標管理評価制度によるチャレンジングな目標設定と公平・公正な評価の実施、成果が報酬に連動する報酬制度、ならびに人材育成制度、その他諸制度により、最適な人材配置と社員にとって働きがいのある職場づくりを行っています。

公正な評価・処遇に向けて

当社では、人事労務部門が、目標管理評価制度・報酬制度などの人事諸制度を策定し、これに基づき公平・公正な評価による適切な処遇を推進しています。公平・公正な評価を行うために、役職者をはじめとする評価者に対して評価者訓練を定期的実施するとともに、目標設定の対象者に対しても全員に、目標設定のための訓練を実施しています。さらに全社員に目標管理評価制度、報酬制度の詳細の解説を含んだ労務管理ガイドブックを配付して制度の周知・徹底に努めています。海外出向者の評価者で評価者研修を受講できない方には、e-learningを利用した教育とウェブ会議を通じたポイント説明を行い、公正な評価がなされるよう取り組んでいます。また考課フィードバック制度を導入し、社員本人が人材育成支援システムを利用して、自身の最終考課結果を確認できる仕組みを作り、透明性の高い評価制度を実現します。フィードバックの適切な運用のため、評価者へは、e-learningを利用した研修を実施することで適切に運用されるようにしています（e-learning評価者の研修受講率：90.5%）。

人財の育成

グローバルに活躍する人財の育成

創立100周年を越えて、今後も永続的に成長・発展し続ける企業への体質強化に結びつく人財育成体系の構築をめざしています。そのために、競争力強化に貢献できる人財、異文化マネジメントできる人財を育成します。

特に海外出向者、海外長期出張者に対しては、海外スタッフとのコミュニケーションスキルを向上させ、現地化推進を促進するための異文化研修や、実践的な語学力のスキルアップに取り組んでいます。また、海外スタッフに対する日本での研修の実施など、海外のコア人財の育成にも力を入れています。

イビデンの人財育成体系

永続的に成長・発展し続ける企業への体質強化に結びつく人財育成体系を構築するために、資格ごとの人財像を明確にし、全社共通教育、選抜教育、環境／労働安全衛生教育、専門教育と大きく分類して実践しています。全社共通教育では、グローバル人財、CSR経営のほか、当社独自の仕事の進め方の理解と、マネジメントツールを駆使して中長期のビジョンを描ける人財の育成を行います。環境／労働安全衛生教育では、快適で安全な職場環境づくりを推進できる人財を育成します。専門教育では資格と職種に対応する人財像、能力・スキルを明確にし、改善スキルとマインドを兼ね備えた職種別のスペシャリスト人財を育成します。



研修での演習風景



新人研修の成果発表

実際の教育の実施に当たっては、人事担当部門が、中期経営計画や、経営層・受講者のニーズを分析・加味し、全社教育体系を作成します。

教育体系に基づき年間の教育計画と教育内容を策定し、教育を実施します。それぞれの教育を実施した後、結果を収集、記録、解析し、次回教育計画などに反映、改善します。また、受講結果は、上司や教育管理システムを通じてフィードバックされ、それぞれの職場での業務やOJT（職場で実務を行いながらのトレーニング）などに反映されます。



人財育成体系図

2017年度の研修実績（イビデン）

・総研修時間 56,464時間/年 一人あたりの研修時間 15.8時間/年・人

キャリア形成の支援

当社は、社員一人ひとりに応じたキャリア形成を支援する制度を採用しています。上司との面談の中で、現在または将来的に社員が伸ばしたいスキルや、上司の期待と支援方針を話し合うことで、キャリア形成を支援していきます。また社員の能力開発を支援する制度として自己啓発型の通信教育の受講支援制度を設けています。

当社では労使協業で、毎年ライフプラン研修を実施しています。30歳・40歳・50歳を節目の年齢とし、公私に渡る生涯設計に必要な各種制度について研修を実施しています。30歳・40歳研修では、キャリア形成についてのグループワーク、資産形成についての講話、健康増進など、人生を多面的に見つめ直す内容を実施しています。50歳研修では、定年退職年齢が実質的に引き上げられたことに伴い、これからの生き方・働き方を改めて考える内容で開催しています。

人財開発センターの開設

当社の技術力を次の100年に向けて伝承し続けるため、技術開発本部内に技術者育成を専門に行う人財開発センターを設立いたしました。人財開発センターでは、技術開発本部内の4つの開発センター（自動車機能製品開発センター、将来モビリティ製品開発センター、先進セラミック開発センター、バイオマテリアル製品開発センター）や電子・セラミック事業本部に関わる技術者育成ならびに開発支援・指導を行っています。技術者に必要な基礎教育から専門分野にまたがる教育を行い、次世代の開発につながるスキルを持った人財を育成することで、技術力の向上を図っています。



人財開発センターのプロセス設計教育の様子

多様な働き方の尊重

当社は、グローバル化や価値観の多様化が進む中で、多様な人財が個々の能力を発揮でき、生きがい・働きがいを感じることができる職場環境・風土の実現をめざしています。

ワークライフバランスの取り組み

当社では、企業の社会的責任として次の世代を担う子どもたちが健やかに育つ環境を整備するため、仕事と子育ての両立をサポートするなど、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）への取り組みを積極的に進めています。

2017年度に育児休業制度を利用した人数は23名です（P26グラフ「育児休業、介護休業取得者数」参照）。

産休・育休の取得前には人事による制度説明会、休業からの復職前には上司も交えての三者面談を実施しており、2017年度には11名、開始から延べ100名を超える社員に実施しています。面談では今後の働き方や家庭・職場の状況について双方で確認することで、復帰後のアンマッチを軽減することに繋がっています。また、復帰後には保健師面談を実施しており、人事や上司には相談しにくいことも個別に相談できるしくみを取り入れています。2017年度は、復職率^{*1}は94%、復職後の定着率^{*2}は100%です（2016年度はいずれも100%）。

*1 復職率は、「育児休業後の復職人数」を、「育児休業後に復職予定の人数」で割った割合。

*2 定着率は、「復職後12カ月後の在籍数」を、「2016年度の復職した人の総数」で割った割合。

また、仕事の繁閑に応じて社員自らが一日あたりの労働時間を調整できるフレックスタイム制は、多くの社員が利用しており、会社全体で多様な働き方が広がっています。

2013年度に導入した海外出向帯同者の再雇用制度により退職・帯同した社員は6名で、うち3名は帰国し再雇用されました。海外で得た経験が、再雇用後の業務に役立っています。

今後も、社員が明るく生き活きと働ける職場環境の実現のために、多様な働き方を互いに認め合う企業風土を醸成していきます。また、裁量労働など勤務形態の見直しや年休取得の促進を強化していきます。

女性活躍の推進

当社の女性活躍推進活動は2010年度よりスタートし、2012年度までをフェーズⅠ＜意識改革・導入期＞、2013年度からはフェーズⅡ＜見直し・定着期＞と位置付け、両立支援制度の改善や研修開催等の活動を実施してきました。

2017年度は、第2ステージとして、改めて社長メッセージを発信し、両立支援の環境整備のみでなく女性社員のキャリア登用についても積極的に活動していくことを表明しました。

これらの取り組みにより、女性の意識や企業風土が変わってきたこと、さらに近年女性を積極的に採用してきたことを受け、全女性社員における総合職比率は増加しています。しかし、総合職に占める女性の割合は依然として低く、また係長級の女性は2017年度末時点で3名、課長級以上は2名となっています。2018年度には女性リーダーの更なる登用を計画しており、職域を拡大した女性がより多く活躍することにより、企業風土の活性化を図っていきます。

イビデン株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が管理職として活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ① 係長級の女性はいるが、課長級以上がない
- ② 総合職系の女性比率が低い

3. 目標

管理職（ミドルマネージャー以上）に女性を5名以上登用する

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性のキャリアアップに繋がる教育と制度の見直しを行う

16年度：研修プログラムの検討を行う（管理職候補者、若手、上司）

17年度：研修プログラムを開始する

18年度：コース変更の基準を整備し、柔軟性のある運用を行う

取組2：女性社員が活躍する職場を拡大する

16年度：女性社員が中心となり業務を進めるモデル職場の検討を行う

17年度：モデル職場に女性社員を配置する

19年度：モデル職場を増加し全社的に運用する

取組3：男女雇用機会均等の採用活動を行う

16年度～：女子学生に対する訴求力の高い採用活動を展開する

◆活動の三つの柱

【企業風土の醸成】

会社内全体の意識改革をするためにイベントや啓発研修の実施、社内報による活動の周知を行っていきます。

【キャリア育成・登用】

意欲のある女性の能力を更に伸ばすことができるような教育プログラムの導入や女性社員の目標となるようなロールモデルの育成・紹介を行っていきます。

【両立支援】

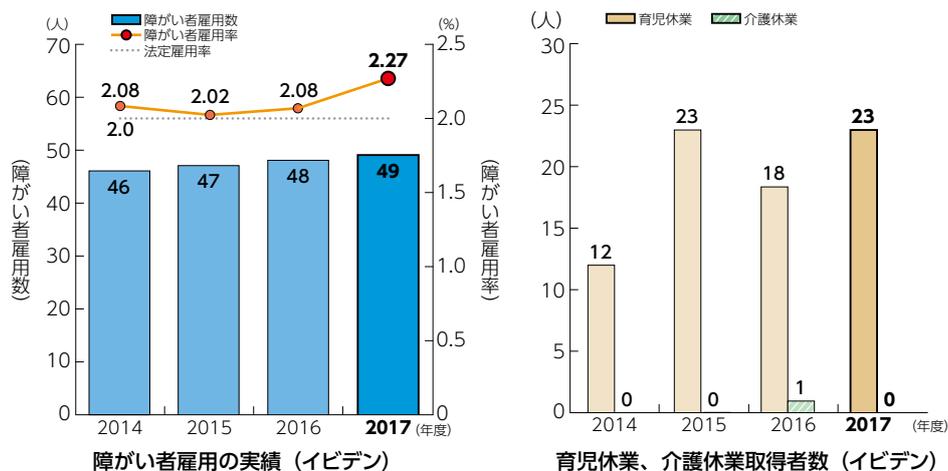
男女ともに子育てしながら働くことができるよう、法定以上の育児休業や短時間勤務制度を設定し、家庭との両立をサポートする支援制度を導入しています。また、育児休業を取得する女性社員に対し、復職前面談を実施し、復帰後のアンマッチを低減する取り組みを行っていきます。

障がい者雇用

障がい者が地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要で、当社でも、障がいを持つ社員が活躍しています。日本国内では、障害者雇用率制度に基づく雇用義務が定められており、2013年4月より、民間企業では1.8%から2.0%に引き上げられています。当社の2017年度の障がい者雇用率は2.27%で、49名が在籍しています（P26グラフ「障がい者雇用の実績」参照）。今後もノーマライゼーションの理念を尊重し、能力を発揮できる環境を整えていきます。

働き方の支援

当社は、豊富な経験を持つ社員が貴重な戦力として能力を発揮できるように、2004年度に定年後の再雇用制度を制定しています。働くことを通じた社会生活の充実を支援しています。



働きやすい職場に向けた労使協業

当社は、働きやすい職場づくりの実現に向け、お互いの信頼関係のもと労使一体となり協業活動をしています。2017年度も継続して労使間の話し合いの中で、時間管理、働きやすい職場づくり、人事制度の充実の分野で、正確な時間管理の徹底、過重労働の削減、年休取得の促進、コミュニケーション促進、心と身体の健康促進、目標管理評価制度の充実といった具体的な協業テーマを挙げて取り組みを進めました。中央労働協議会、労使懇談会、労使委員会を毎月開催し、協議テーマの進捗状況についてレビューを行い、社員全員が職場環境の改善に向けて協議、活動しています。

労働時間管理

日本では、働き方改革が推進され、長時間労働の是正が重要な課題に位置づけられています。国による労働時間に関連する法規制の強化が進む一方で、長時間労働が原因とされるメンタル疾患や労働災害が深刻な問題となっており、長時間労働の是正に向けたさらなる努力が、企業に求められています。

当社では、長時間労働の是正を労使間の協業テーマに掲げ、社員の時間管理意識の向上をめざし、正確な労働時間の記録を推進するためにチェック基準を強化し活動をしてきました。また管理職向けに労働時間管理に関する研修を開催し、これまで以上に部下の労務管理に関する意識を高めています。一方、働き方改革として「19時までには帰宅しよう」の啓発活動を継続して推進しています。

働きやすい職場づくり

コミュニケーション促進のために労使一体となった活動を継続しています。イビデンウェイの浸透を図るために週1回の読み合わせを継続し、管理職を中心としたイビデンウェイを考える会を開催することで牽引するリーダーの啓発を行い、当社グループの行動精神の理解を深める活動に取り組んでいます。さらに労務管理の視点から主任・班長等現場管理者向けの職場コミュニケーション能力を向上させる研修をスタートさせました。また、相談窓口の充実によるハラスメント情報の吸上げ強化やハラスメント委員会による防止・再発対策を推進しています。

労使間のコミュニケーション

当社では、上記の中央労働協議会を通じて、経営方針、生産計画に関する事項、採用方針に関する事項などが労働組合に説明されたり、社員に重大な影響を及ぼす事項などが協議されたりします。またそれ以外にも、労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、使用者と労働者との間で、事業場毎に開催している労使懇談会をはじめ、さまざまなレベルで対話の場を設けています。

労働関連法令遵守の徹底

当社グループは、労働基準法など各国の雇用関係法令を遵守し、社会良識・ルールに従った行動をとります。遵守すべき法令については、改廃状況などのモニタリングをしており、各国や地域において労働関連法令の遵守活動を推進しています。また人事労務部門が、国内のグループ会社に対して定期的にモニタリングを行い、遵守状況の確認を行っています。

2017年度は、当社において過重労働等の労働時間管理に関する件で監督官庁より指導を受けており、今後過重労働の削減に向けた取り組みを強化します。その他、賃金および社会保障に関する関連法令をはじめ、労働法に関連する法令違反の指導は、グループ全体においてありませんでした。

労働安全衛生の取り組み

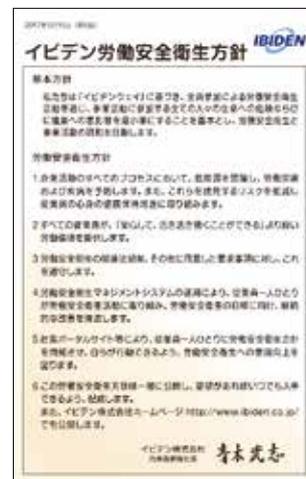
私たちは、「イビデンウェイ」に基づき、労働安全衛生基本方針を定め、中期の計画として「労働安全衛生目的」を策定し、具体的な年度ごとの全社活動指針に従い、労働安全衛生に取り組んでいます。

労働安全衛生の基本方針

私たちは、「イビデンウェイ」に基づき、全員参加による労働安全衛生活動を通じ、事業活動に参加するすべての人々の生命への危険ならびに健康への悪影響を最小限にすることを基本とし、労働安全衛生と事業活動の調和をめざします。

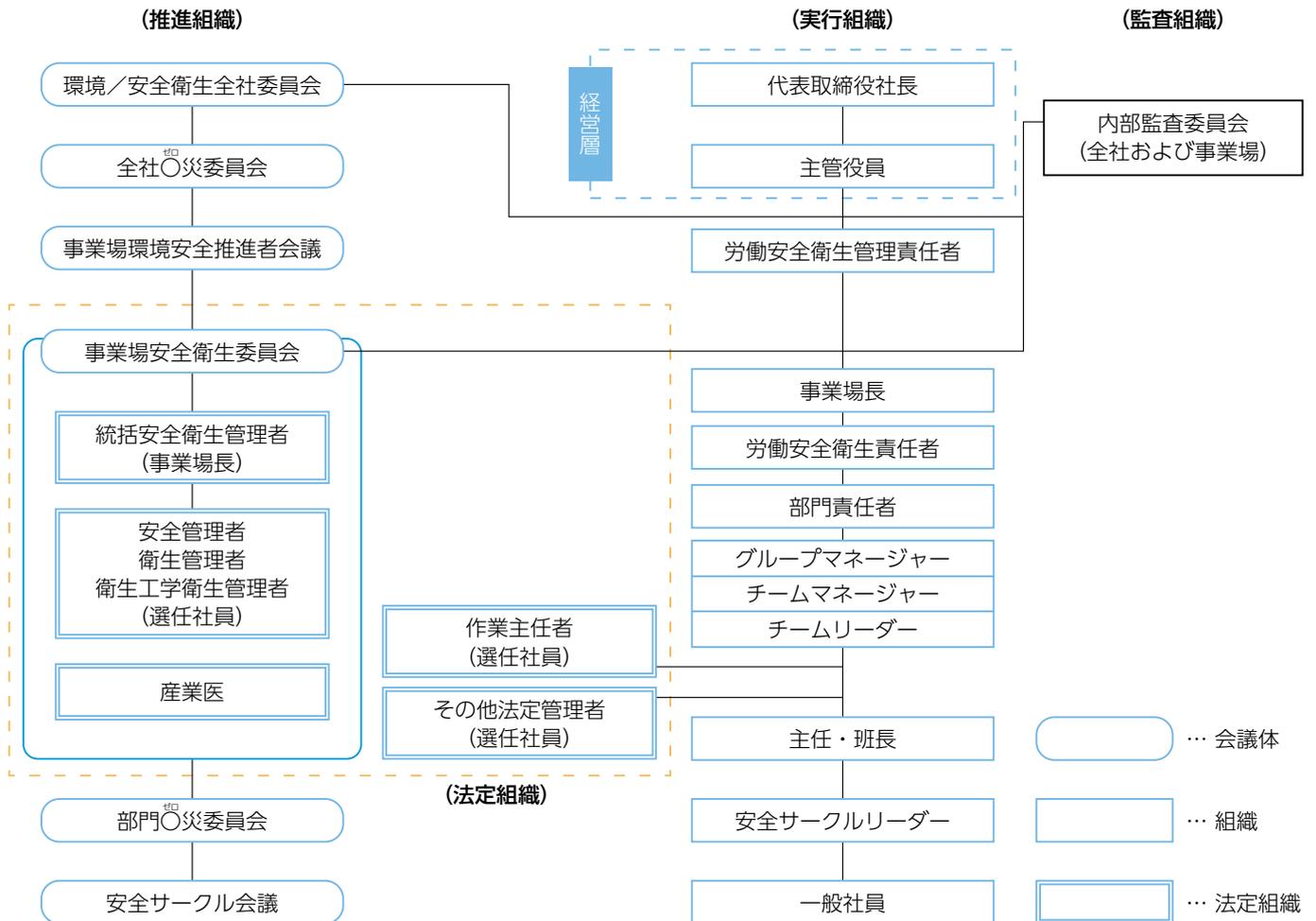
労働安全衛生方針

1. 企業活動のすべてのプロセスにおいて、危険源を認識し、労働災害および疾病を予防します。また、これらを誘発するリスクを低減し、従業員の心身の健康保持増進に取り組めます。
2. すべての従業員が、「安心して、生き生き働くことができる」、より良い労働環境を提供します。
3. 労働安全衛生の関連法規制、その他に同意した要求事項に対し、これを遵守します。
4. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用により、従業員一人ひとりが労働安全衛生活動に取り組み、労働安全衛生の目標に向け、継続的な改善を推進します。
5. 社員ポータルサイト等により、従業員一人ひとりに労働安全衛生方針を周知させ、自らが行動できるよう、労働安全衛生への意識向上を図ります。
6. この労働安全衛生方針は一般に公開し、要望があればいつでも入手できるよう、配慮します。



社員携帯用の労働安全衛生カード

労働安全衛生マネジメント組織



(2018年3月末現在)

活動のレビューと推進のためのコミュニケーション

毎年1回以上開催される環境/安全衛生全社委員会には、社長、役員、理事および関連会社社長が参加し、環境/労働安全衛生方針に従った活動状況の共有と課題認識を目的に実施しています。また委員には労働組合委員長が含まれます。毎月開催される全社〇災委員会は、各事業場長および関連会社推進責任者が参加し、イビデングループ全体の活動のPDCAを回すための共通認識の場として実施しています。さらに、毎月開催される事業場の委員会からすべての職場の安全サークル（小集団活動）へ展開しています。サークル活動には全社員が参加しており、社員から職場の危険箇所やヒヤリハットの事例を挙げたり、労使で安全衛生に関する目標の進捗状況を確認したりするなど安全衛生に関するコミュニケーションと職場の改善活動を行っており、労使一体となって推進しています。

当社の安全衛生マネジメント活動は、事業場構内で働く構内請負事業者や、工事業者の方とともに進めています。勉強会などを通じて、安全衛生に関する法令、ならびに当社の基準や構内の作業ルールについての情報共有や、意見交換を行い、事故の無い職場環境づくりを推進しています（P33「マネジメントシステム認証取得状況」参照）。

労働安全衛生の活動指針と結果

労働安全衛生の活動指針

2017年度は、「再発防止」、「災害予防」、「衛生管理」、「防災」を活動の柱とし、イビデングループ全体として全員が「人間第一」を意識して、安全で快適な職場を築き、ハツラツと働くことができるよう労働安全衛生活動に取り組みました。

1. 再発防止：顕在化した災害/誘因事故はイビデングループ内で再発させない
 - (1) 災害発生時、徹底的な原因解析により真因を追求し、対策実施を図り、グループ全社へ展開する
 - (2) パトロール指摘事項/ヒヤリハット/危険予知の危険有害情報をリスクアセスメントに組み込み体系的にリスクコントロールできるようにする
2. 災害予防：潜在リスクの抽出による災害予防を図る
 - (1) リスクアセスメント、ヒヤリハット、危険予知の有効性を向上させ、すべての災害をゼロにする
 - (2) 爆発・火災、ボヤを発生させないよう、すべての原因を想定して防火管理を構築する
3. 衛生管理：作業環境改善・コミュニケーション向上により風通しのよい職場づくりを推進する
 - (1) 「いきいき健康づくり Next Health 105 Plan」に基づき全員参加の活動をする
4. 防災：大規模災害初動対応のしくみ構築と運用を行う
 - (1) 大規模災害時の人命確保のため、防災管理レベルを強化する

重点実施活動

1. 基盤活動

(1) 職場安全サークル活動（ヒヤリハットなど）

イビデン構内で働くすべての職場単位で職場安全サークル活動を実施しています。毎年、サークル活動のガイドラインと評価基準をアップグレードして、安全活動のレベルアップを推進しています。また、サークル活動を通じて、職場の安全ポイントを反復学習し、全員の意識を向上させて安全行動・安全作業を徹底する活動を進めています。

2017年度実績：100%のサークルで月2回以上の危険予知トレーニングを実施（うち88.5%で月3回以上実施）、またサークル会議の議事録をすべてのサークルで残すことで欠席者へも伝達するしくみを構築。

(2) 安全パトロール（職制、事業部安全管理部門、事業場） ※メンバーとのコミュニケーションが基本

職場安全サークル単位で行う職制自主点検、事業場長、管理者および労働組合員が行う事業場安全衛生パトロールなどの安全パトロールを毎月1回以上の頻度で定期的実施しています。また、安全第一の基本的な考え方、取り組み方の徹底を目的に、本部長による安全巡視を年2回、部門長による当月の強化項目に特化した安全巡視を毎月実施し、活動を推進しています。

(3) 安全教育による意識の向上

当社グループでは、健康と安全・法遵守を最優先とする企業風土の醸成のために、安全衛生ルール遵守のための教育訓練を推進しています。全社員が安全に関する教育を受講できるように、新しく業務に就かせる時の教育訓練など体系的に安全教育に取り組んでいます。また、イビデンでは、危険体感型の安全教育を導入し、知識の教育から災害の怖さを体験し、危険を肌で感じることで安全意識の自覚と、危険回避能力の習得につなげています。

2017年度実績：危険体感教育 管理監督者向け73名受講、作業向け995名受講



安全教育（危険体感訓練）

2. 専門活動

(1) 環境保安アセスメント（安全設計、遵法、完成検査のしくみ）の徹底

イビデン安全衛生環境基準（ISS）に従った安全設計、工事安全管理、認定検査員による完成検査および関連法令に従った各種届出を行うしくみを徹底しています。また、工事安全管理のレベルアップとして「イビデン工事安全推進会」を開催し、法改正情報の確実な伝達と周知徹底、請負工事安全基準の徹底を推進しています。

2017年度実績：法的届出納期遵守率100%



イビデン安全衛生環境基準(ISS)

(2)安全衛生リスクアセスメント（設備と作業の両面から評価する）

毎年すべての現場を対象に安全衛生リスクアセスメント（RA）を実施しています。実施にあたり毎年RAトレーニングを全事業場で実施し、実際の作業観察をしながら、リスク抽出のポイントやリスクの見積り方を教育しています。また、結果重大性の高い項目に関して、専門部門と責任者が現地で、リスク評価の妥当性を確認しています。

また、全社特定リスクとして、「挟まれ・巻き込まれ」、「有害物との接触」、「転倒」、「墜落・転落」、「爆発・火災」、「激突」、「切れ・擦れ」を挙げ、計画的にリスク低減ができるよう毎月の全社〇災委員会でレビューを行っています。

2017年度実績：全社特定リスク低減100%完了（イビデン事業場：計画を前倒し完了）

(3)構内請負会社

当事業場の構内請負会社に対する労働安全衛生活動の推進として「イビデン構内請負安全衛生推進会」を年3回実施し、当社の環境労働安全衛生方針、行政方針の説明や法改正情報の共有、安全衛生に関する勉強会を行うことで、各社の労働安全衛生の管理レベル向上を図っています。継続的に、環境・安全・衛生に関するコンプライアンスに着目した請負会社の相互監査を実施し、現地現物で活動を確認し、お互いの良いところ、改善すべきところを指摘し合い、レベル向上に努めています。



構内請負会社の監査

管理指標（労働災害発生状況）

(1)イビデン国内事業場の労働災害件数：2017年度10件（17%減少、微傷災害を含む）

特定災害を徹底して対策する活動を継続することで、特定災害に対する危険源は改善されつつありますが、災害ゼロには至っていません。

(2)国内関連会社の労働災害件数：2017年度19件（46%増加、微傷災害を含む）

休業災害を含め災害件数、程度ともに増加傾向です。特に休業災害（前年2件から7件に増加）など程度の高い災害が急増しており、対策が急務です。これまでのイビデン国内グループの労働災害を分析すると、再発率が2割以上と高く同様の労災が繰り返して発生しています。

こうした状況から、2018年度以降イビデングループにおける労働災害ゼロをめざして取り組みを進めます。取り組みの一例として、災害発生時の問題点の特定と真因分析により、類似災害が再発しない本質的対策が打てるよう推進します。

(3)海外主要生産会社の労働災害発生件数：2017年度26件（4%増加、休業（4日以上）以上の労働災害）

継続的に、毎月グローバルEHS会議を本部と各主要生産拠点間で実施し、各社の「問題点を指摘」、「課題解決の提案」、「支援、指導」、「有効性のための監査」のPDCAを回しています。

(4)請負工事の労働災害発生件数：2017年ゼロ災害達成（2016年度3件）

今後も良好な結果が継続できるよう、「イビデン請負工事安全衛生推進会（年3回）」を実施して、関連法令および当社ルールの遵守、当社災害予防活動への積極的な参加の促進、グループ演習による意見交換などを行い安全衛生管理レベルの向上を推進します。

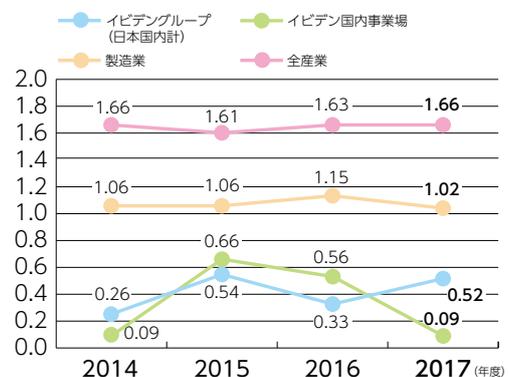
労働災害発生件数の推移（日本国内）

	イビデン国内事業場		国内関連会社		日本国内合計	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
死亡	0	0	0	0	0	0
休業*	4	1	2	7	6	8
不休	2	1	2	7	4	8
微傷	6	8	9	5	15	13

*障害が残る災害を含む

労働災害発生件数の推移（海外グループ会社 生産拠点）

	アジア（日本を除く）		欧州・中米		海外グループ会社合計	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
死亡	0	0	0	0	0	0
障害	0	0	0	0	0	0
休業4日以上	6	6	19	20	25	26



労働災害発生率*（イビデンおよび国内グループ会社）
*100万延べ実労働時間あたりの労働災害発生数（休業災害以上）

社員の健康増進への取り組み

イビデングループ「いきいき健康づくり Next Health 105 Plan」

厚生労働省の方針で「二十一世紀における第二次国民健康づくり運動（健康日本21 [第二次]）」が推進される中で、当社および国内グループ会社では2013年度から2017年度の5ヶ年計画で「Next Health105プラン」を推進し社員の健康増進に取り組みました。2018年度以降は新たに「Smart Health 110Plan」として活動を推進します。

★Health105プラン

《活動理念》

- (1) 健康は「自らが守る」ことが基本であり、会社はそれをサポートする
- (2) 「社員の健康水準」・「企業の健康度」は企業の発展性や社会貢献のバロメーター
- (3) 健康寿命を延ばす
- (4) 生活習慣病を克服する

《狙い》

- (1) 社員の心身の健康維持・向上
- (2) 労働生産性の向上
- (3) 医療費の削減

衛生部会を中心に各事業場と連携し、目標の達成に向けた活動を展開しています。食堂においては健康食イベントを開催し、社員の健康意識の向上に努めました。各事業場では社員の運動習慣化をめざし、ウォークラリーやボーリング大会、グランドゴルフ大会、フィットネスルーム設置など、事業場の特色に合わせて実施しています。

また、メンタルヘルス不調による休職者を発生させないよう、一人ひとりが自分の心や身体のストレス度合いをチェックできる“ストレスチェックシステム”の活用を推進しています（セルフケア）。早期発見・対応のための事例集の作成、産業医による勉強会や階層別研修で管理監督者の啓発を行っています（ラインケア）。“ストレスチェックシステム”の入力結果に基づき、産業医による組織分析、問題点の抽出と経営層への提言を行っています。それ以外にも、組織変更に伴う異動者に対して心のケアをする体制を構築しています（産業保健スタッフによるケア）。

一連の活動が評価され、当社と当社グループ会社のタック株式会社、イビデンエンジニアリング株式会社およびイビデン物産株式会社は、社員の健康管理を経営的な視点で捉え実践している企業として経済産業省及び日本健康会議から「健康経営優良法人2018」の認定を受けています。

Health105プラン（2013年度～2017年度） 管理指標と目標（イビデン）

項目	管理指標	2017年度	2018年度
		実績	目標
適正体重維持者の増加	BMI 18.5～24.9	65.5%	80.0%
運動習慣者の増加	30分以上 2回以上/週	17.6%	20.0%
喫煙率の低下	喫煙率	31.1%	30.0%
ストレス対処能力の向上	メンタル不調者	0.80%	0.50%