

“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。

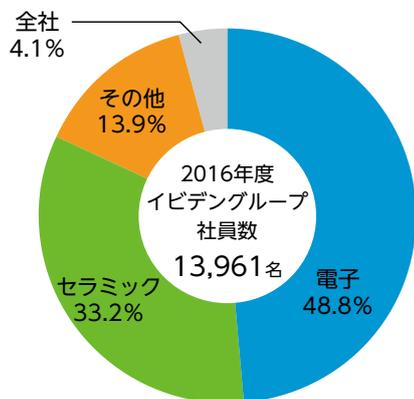
社員の構成と事業別社員割合

社員の構成（イビデン）

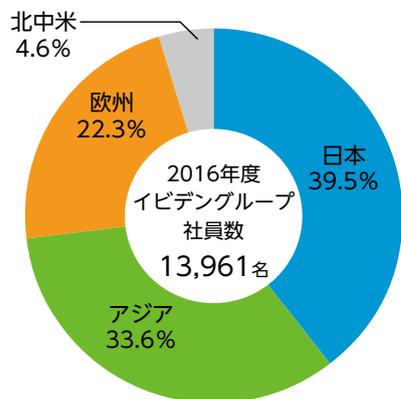
		2015年度		2016年度	
		男	女	男	女
社員数	名	3,220	394	3,162	382
管理職	名	305	0	319	0
役員*	名	34	0	32	0
平均年齢	歳	38.4	37.9	39.2	38.8
勤続年数	年	15.3	15.8	16.2	16.8
離職者数	名	116	11	126	17

*執行役員、常勤監査役、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）



- 2017年3月31日現在
- 臨時従業員数（平均2,302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

社員行動基準以外に、当社は、2014年に社内文書として「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。具体的には、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ます。これらの事項は、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、人権課題に関する研修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、社員行動基準とその違反事例をまとめた事例集を配布し、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活動に力を入れて展開しています。

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（P15「内部通報制度」を参照ください。）

2. 人事HOTLINEの活用促進

早期に問題を把握し対処することで、被害を最小限に抑えることができます。既存の窓口の信頼性向上と活用方法の周知を進めるとともに、新たに人事HOTLINEを設置しています。相談窓口を利用しやすい環境を整えるとともに、被害者が相談できない状況でも周りの人が問題を察知して通報できる環境を作ります。

3. ハラスメント委員会の設置

2016年4月より、問題発生時に事案の情報収集、調査を行い、事後の予防・是正措置などの対応活動を行うハラスメント委員会を設置しています。同時にハラスメントを疑われる行為に対して、トレーニングを受けた専門のハラスメント相談員を配置し、リスクが高いと思われる部署を優先して、ヒアリング調査を能動的に実施しています。問題発生に適切に対処し、再発を防止するとともに未然に防止できる体制を構築します。

4. 役員および従業員に向けた研修・啓発活動の徹底

特に管理者に対してのハラスメント研修を強化して実施します。既に2013年にハラスメント防止ガイドラインを制定し、すべての管理者を対象にした研修を行っていましたが、2016年度に管理者に対して再度周知を行っています。研修内容の見直しやリスクの高い部署に優先的に再教育をするなど、今後も継続的に教育啓発の活動を実施します。ま

た、全社員に向けても、ビラの配布や研修、ガイドブックの更新などで啓発を行い、全員が一丸となってハラスメントを撲滅する風土を作り上げます。

5. 過重労働に対する取り組みと働き方への意識改革

ハラスメントだけでなく過重労働など、誘発される労働環境の悪化に対しても取り組みを進めます（P26「働きやすい職場に向けた労使協業」参照）。労働時間管理を徹底し、全員で進める「自工程完結」での仕事の質の向上と連動することで、時間にゆとりを持てる企業風土を醸成します。

2016年度は、上記以外にも、社員満足度調査でハラスメントに関するアンケートを実施しました。調査は、ハラスメントに関する取り組みの効果確認のために実施し、調査結果をもとにハラスメントに対する施策を見直し、社員一人一人が安心して生き生きと仕事ができる環境づくりに繋げていきます。

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）。

人権面でリスクとなる事象として、移民労働者が多く就労するマレーシアの拠点での移民労働者の債務労働の問題が挙げられます。当社は、マレーシアの拠点で定期的な内部監査を実施し、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か確認を行っています。また2016年度は日本国内でも、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。母国語コミュニケーションの促進などより働きやすい環境への改善を実施しました。

2016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、児童労働、強制労働など労働者の基本的権利を侵害する事例、ならびにそれらを誘発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。

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「上司と部下のコミュニケーション」を図り、さらにこの目標管理というしくみを利用して「部下育成」に役立てることを狙いとしています。また2016年下期より目標管理面接時に、新たに将来なりたい姿について話し合う機会を設け、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ことでコミュニケーションをさらに促進しています。

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・徹底につとめています。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2016年下期より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ています。

人材の育成

グローバルに活躍する人材の育成

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材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材、異文化マネジメントできる人材を育成します。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、海外のコア人材の育成にも力を入れています。

イビデンの人材育成体系

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材育成体系を構築するために、資格ごとの人材像を明確にし、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、グローバル人材、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材の育成を行います。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材を育成します。専門教育では資格と職種に対応する人材像、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材を育成します。

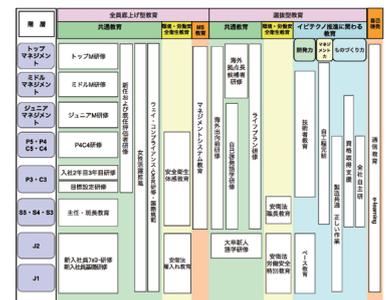


研修での演習風景



新人研修での社会貢献活動体験

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。



人材育成体系図

2016年度の研修実績 (イビデン)

・総研修時間 51,489時間/年 一人あたりの研修時間 13.8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。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立上げました。

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。

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、多様な人材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。

2016年度に育児休業制度を利用した人数は18名、介護休業制度を利用した人数は1名です（グラフ「育児休業、介護休業取得者数」参照）。当社の制度では、事情がある場合、子どもが2歳になるまで育児休業を延長できる（法定は子供が1歳6か月に達するまで）ため、1年以上の育児休業を取得する社員もいます。また1日6時間の育児短時間勤務は、法定を超える「子どもが小学校に入学するまで」としており、対象社員の約35%が利用しています。

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、2016年度には24名に対し実施しました。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、復職後のアンマッチを軽減することに繋がっています。また、復職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。2016年度は、復職率^{*1}および復職後の定着率^{*2}は各100%です（2015年度は各92%、93%）

*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、「2015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2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。

研修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2016年度末時点で3名、課長級以上は0名となっています。

こうした状況を受け、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、取り組みを進めています。2017年度には女性のチームリーダーの任命を計画しており、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さら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】

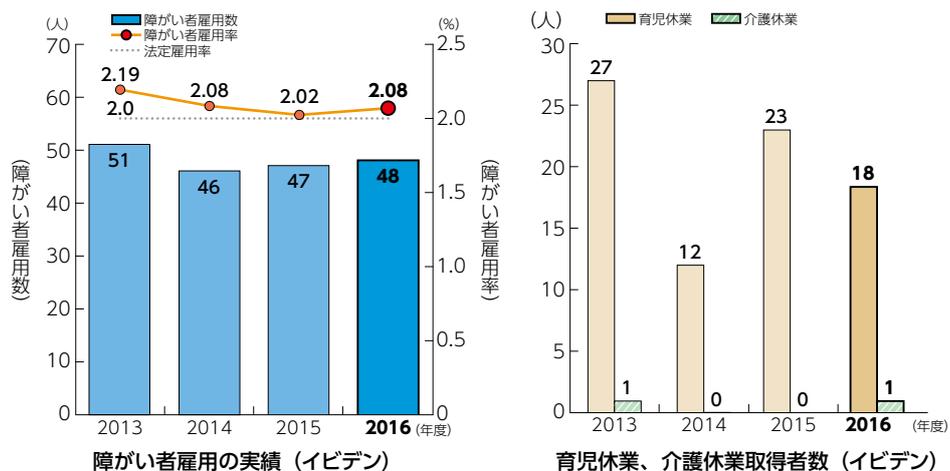
男女ともに子育てしながら働くことができるよう、法定以上の育児休業や短時間勤務制度を設定し、家庭との両立をサポートする支援制度を導入しています。また、育児休業を取得する女性社員に対し、復職前面談を実施し、復帰後のアンマッチを低減する取り組みを行っていきます。

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2016年度の障がい者雇用率は2.08%で、48名が在籍しています（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。2016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。

時間管理

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」の啓発活動をスタートさせています。

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。

人事制度の充実

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。当社の目標管理評価制度は、高い目標で成果を出した社員のモチベーションが向上し、成果が出せなかった社員も次に向かってチャレンジできるような高い目標設定、考課のメリハリ化、納得感につながる評価結果のフィードバックを実施できる制度です。評価結果のフィードバックについては評価者へe-learningを利用した研修を継続しています。

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。

2016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、中期経営計画として「労働安全衛生目的(2013-2017)」を策定し、具体的には2015年度活動指針に従い、労働安全衛生に取り組みました。

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

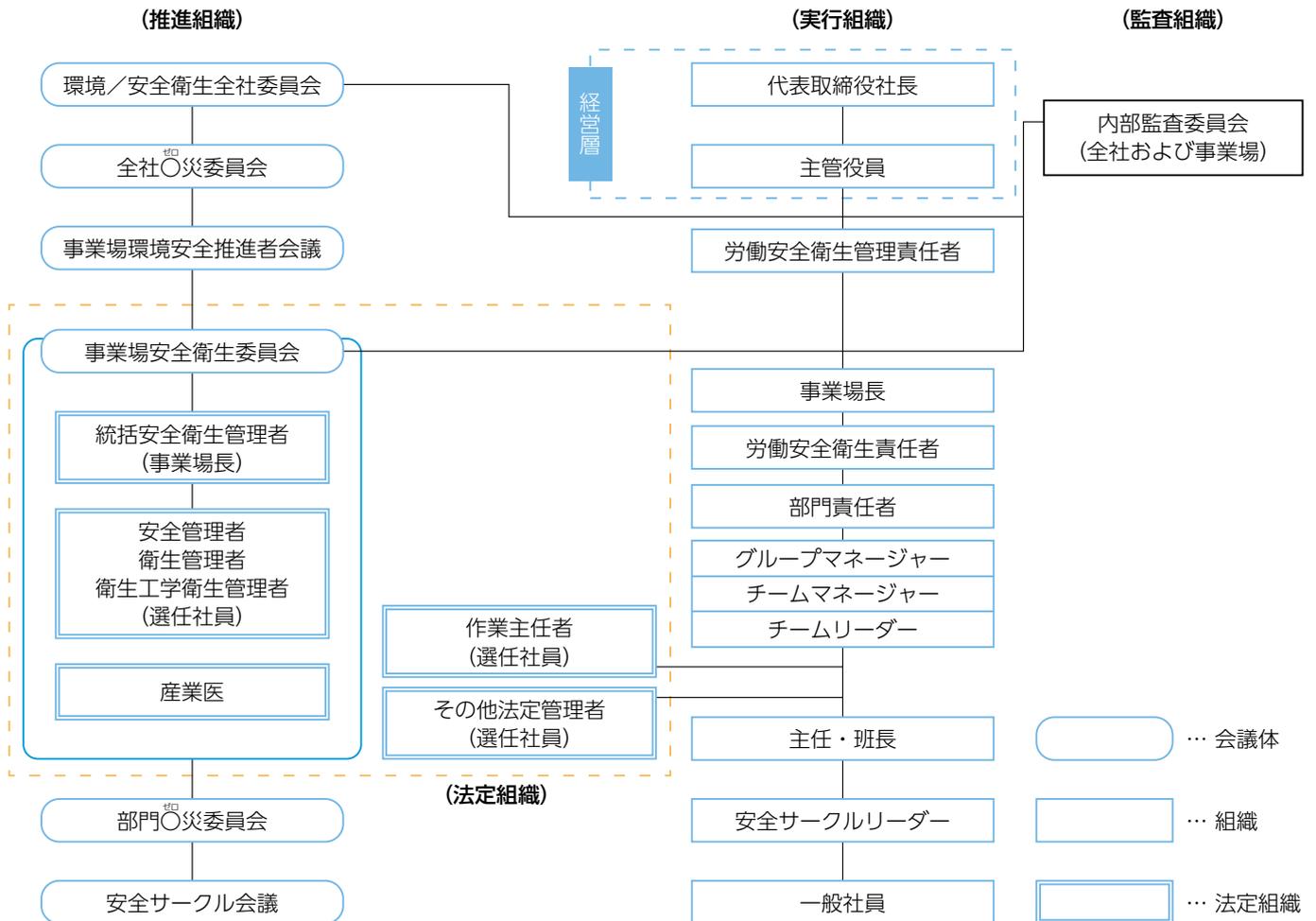
1. 企業活動のすべてのプロセスにおいて、危険源を認識し、労働災害および疾病を予防します。また、これらを誘発するリスクを低減し、従業員の心身の健康保持増進に取り組みます。
2. すべての従業員が、「安心して、生き生き働くことができる」、より良い労働環境を提供します。
3. 労働安全衛生の関連法規制、その他に同意した要求事項に対し、これを遵守します。
4. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用により、従業員一人ひとりが労働安全衛生活動に取り組み、労働安全衛生の目標に向け、継続的な改善を推進します。
5. 労働安全衛生カード等により、従業員一人ひとりに労働安全衛生方針を周知させ、自らが行動できるよう、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。

また、イビデン株式会社ホームページ <http://www.ibiden.co.jp/>でも公開します。



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



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2回開催される環境/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。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。(安全衛生マネジメントシステムについては、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

2016年度、「労働災害/災害誘因事故再発防止」、「災害予防」、「衛生管理」を活動の柱とし、イビデングループ全体として全員がプロとしての自覚をもち安全な職場を築き、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、徹底的に原因解析し、対策をイビデングループ全社へ展開する（再発ゼロ）
 - (2) 安全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) 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
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

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）

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。2016年度は、実際に経験したヒヤリハットやKY（危険予知）で顕在化した危険または有害性に対し100%是正・改善の活動を継続的に展開しました。（2016年度末時点のヒヤリハットに対する累積是正率は、97.7%です。）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。

(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。2016年度も、継続的に引き続き安全第一の基本的な考え方、取り組み方を目的に、安全担当主管役員による安全巡視を各本部長立ち会いのもと年2回実施しています。また、2016年度は、労働災害・誘因事故低減に向けた総点検パトロールを行い、過年度に発生した災害を含め、類似災害の再発防止に取り組みました。また毎月の安全強化項目を設定して、部門長によるパトロール時の巡視・点検のフォーカスポイントとするなど、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（2016年度、5,343人が受講）。イビデンでは2016年度から危険体感型の安全教育を開始し、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。

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。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。2016年度も継続的に当社と取引のある元請業者約70社を対象に開催しました（年3回開催）。



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2月頃、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。RA実施にあたり、各部門の安全サークルリーダーおよび上司に対し、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、抽出のポイントやリスクの見積り方の教育を実施しています。当社のRAでは、人間工学的な負担に関するリスクも評価し抽出しています。また、リスク評価時の結果重大性の高い項目に関して、専門部門と各部門の責任者が現地に赴き、リスクアセスメントの妥当性確認を行っています。



リスクアセスメントトレーニング

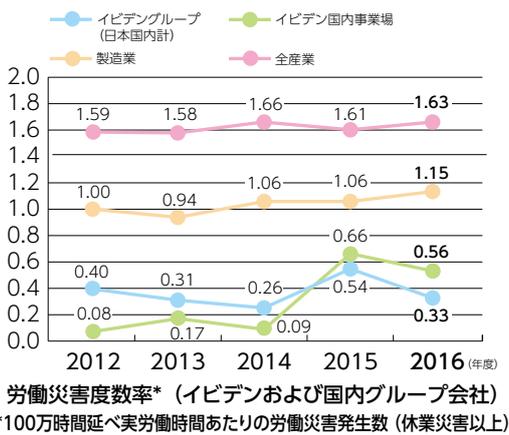
2016年度は、全社特定リスクとして、「挟まれ・巻き込まれ」、「有害物との接触」、「転倒」、「墜落・転落」、「爆発・火災」、「激突」、「切れ・擦れ」を挙げ、これらのリスクに対して、計画を前倒してリスク低減ができるよう毎月の全社〇災委員会を通じて推進しました。計画したリスク低減計画は2017年3月末時点で100%完了しています。

(3)構内請負会社

当社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。2016年度も継続的に、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



労働災害発件数の推移 (日本国内)

労働災害発件数	イビデン国内事業場 (日本国内計)		国内関連会社		日本国内合計	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
死亡	0	0	0	0	0	0
休業*1	3	4	3	2	6	6
不休	3	2	2	2	5	4
微傷	12	6	6	9	18	15

*1：障害が残る災害を含む

労働災害発件数の推移 (海外グループ会社 生産拠点)

労働災害発件数	アジア (日本を除く)		欧州・中米*2		海外グループ会社合計	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
死亡	0	0	0	0	0	0
障害	0	0	0	0	0	0
休業4日以上*3	8	6	46	19	54	25

管理指標

1. 労働災害発生状況

(1)イビデン国内事業場

7つの事業場において、労働災害件数は2015年度18件に対して、2016年度12件（34%減少、微傷災害を含む）災害は減少傾向ですが内訳では休業災害が4件と昨年同様に程度の大きい労働災害が発生しています。こうした状況から、いつ重大な災害が発生してもおかしくない緊急事態と考え、2017年度、「人間第一・安全最優先の徹底」を各部門長から明確に打ち出し、管理者により、安全にこだわった現場巡視の実施と、全社員へ安全意識高揚の再徹底を行い、災害ゼロ、危険ゼロを推進しています。

(2)国内関連会社

労働災害件数は2015年度11件に対して、2016年度13件（18%増加、微傷災害を含む）災害件数は増加傾向ですが、微傷災害が多く発生しており、休業災害（前年比34%減少）など程度の高い災害は減少傾向です。関連会社での安全巡視を進めていましたが、災害の中には、末端まで指導が行き届かず発生した災害もあるため、関連会社全体での改善を徹底して進めています。

国内関連会社の災害発生状況を解析すると不安全作業・不安全状態での災害が依然として多く発生しています。設備の安全対策やメンテナンスに課題を抱える関連会社もあり、今後は設備の専門部署による現場診断を実施し、安全配慮やメンテナンスの状況、安全作業の確保などの観点から現地現物で確認・改善指導を進めます。

また通路起因などの特定の災害は減少傾向にありますが、今後も挟まれ災害・転倒災害など特定災害にこだわった再発防止・予防活動を展開するとともに、職場での災害リスクを低減のため、5S活動と職場安全を連動させ、安全に働ける職場づくりをめざします。

(3)海外主要生産会社

休業（4日以上）以上の労働災害発生件数は2015年度54件に対して、2016年度25件(前年比54%減少)

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

労働災害件数は2015年度：5件に対して、2016年度：3件

継続して「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ています。

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んでいます。

★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パロメーター
- (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Health105プランの活動が評価され、経済産業省が主催する[健康経営優良法人2017]（ホワイト500）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	2016年度	2017年度
		実績	目標
適正体重維持者の増加	BMI 18.5～24.9	71.7%	82.0%
運動習慣者の増加	30分以上 2回以上/週	16.5%	20.0%
喫煙率の低下	喫煙率	32.7%	30.0%
ストレス対処能力の向上	メンタル不調者	0.90%	0.50%