

従業員の尊重

従業員の人權や多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できるような環境、また安全で快適に働くことのできる環境を備えることで、従業員と会社が共に成長します。

マネジメントアプローチ	55
人事施策の基本的な考え方	56
人權	56
働き方改革	57
労働安全衛生	59
多様な人材の活用	63
人材育成	65
従業員満足度の向上	69
労使関係	70
社会パフォーマンスデータ	71



マネジメントアプローチ

基本方針

いすゞは、従業員の人権や多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できるような環境を整えとともに、安全で快適に働くことのできる環境整備に取り組み、従業員と会社が共に成長していきます。

推進体制

いすゞ自動車（単体）

人事施策の取り組みについては、経営会議で人事施策関連案件をその都度報告するほか、定期的に管理部門会議を実施し、部門間での取り組みやその進捗に関する情報を共有しています。管理部門会議は、管理部門の統括の役員1人、執行担当、人事企画部、総務人事部、労務部、法務部の各部長により執り行われています。

従業員の尊重における取り組みテーマ

従業員を尊重する方針を実現していくため、次のような課題を設定して改善に取り組んでいます。

1. 人事施策
2. 多様な働き方への取り組み
3. 労働安全衛生
4. 多様な人材の活用
5. 人材育成
6. 従業員満足度の向上
7. 労使関係

人事施策の基本的な考え方

少子高齢化、労働力人口の減少、働き方改革関連法施行等の外部環境と、ミドル・シニア層や女性、障がい者等の多様な人材のさらなる活用を課題とする内部環境の両面に対応していくために、従業員個人と会社組織のパワーアップを軸足とした取り組みを継続していきます。

また、経営環境の大変革期にいすゞがイノベーションを創出する集団となっていくために、中長期的な視点での人事施策の在り方の検討を始めています。

人権

基本方針

いすゞでは、コンプライアンスに関する基本的な取り組み方針を定め、その中で、「従業員が能力を最大限発揮できるように、人格・個性を尊重し、安全で働きやすい環境を実現」することを掲げています。具体的な行動基準としては、従業員一人ひとりが豊かさや達成感を実感できるよう、従業員の人格や個性を尊重し、安全で健康的な働きやすい職場環境の実現を目指しています。中でも、差別やハラスメントに対しては、人権を侵害する行為であり、いすゞとしては容認しないとの姿勢を明確に定めています。

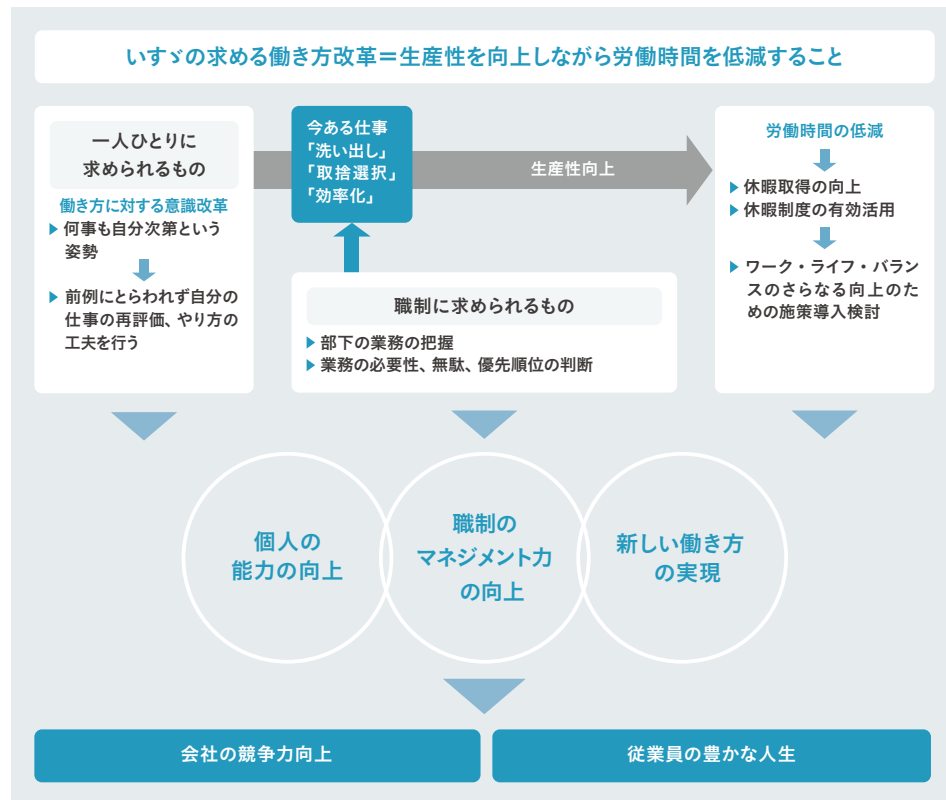
人権を尊重するための教育・啓発

人権を尊重することの重要性を認識してもらうため、従業員には、入社時にコンプライアンスガイドブックを用いた入社時研修で人権教育を実施しています。さらに、その時々の特ピックスに応じた事例を発信することで、人権意識を高めるための啓蒙活動を行っています。

働き方改革

働き方改革の基本的な考え方

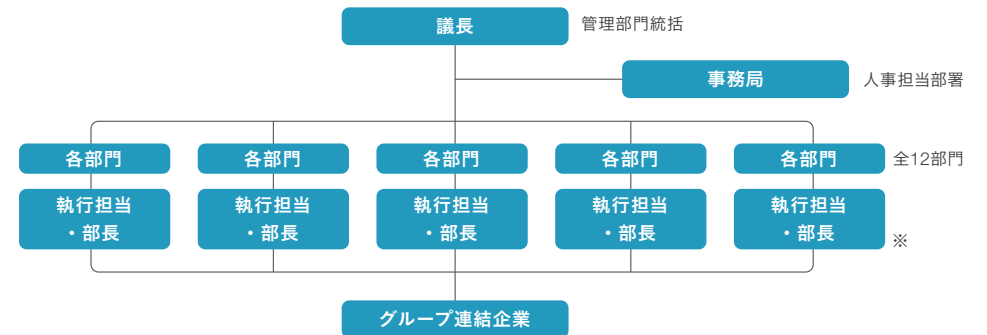
いすゞが追求している働き方改革の基本的な考え方は、「生産性を向上しながら労働時間を低減すること」にあります。そこで、会社全体で働き方改革を実現していくために、「働き方改革推進会議」を3カ月に1度、定期的で開催しています。働き方改革推進会議では、「働きがい」と「働きやすさ」の観点で積極的に新たな施策を議論し、速やかに全社への展開を進めています。



働き方改革推進会議の体制

働き方改革推進会議は、各部門の執行担当（統括補佐）、代表部長により構成され、管理部門が事務局となり、運営しています。また、いすゞ自動車労働組合がオブザーブ参加する事で、従業員代表の意見も加味しながら、より実効性を高めた取り組みを行っています。

働き方改革推進会議の体制図



※執行担当（統括補佐）あるいは部長メンバー不在時には必ず「代理」が出席

働き方改革推進会議の活動内容

3カ月に1度の頻度で推進会議を実施

- ▶ 各部門での取り組み事例の共有
- ▶ 新たな取り組みの議論

全部門の代表の執行担当・部長が働き方改革推進会議メンバーとして実施

- ▶ 推進会議へ参加し議論
- ▶ 推進会議で共有された内容や決まった内容を部門内へ展開、取り組みを推進

各部門で定量／定性的な目標を設定し、取り組みを推進

働き方改革

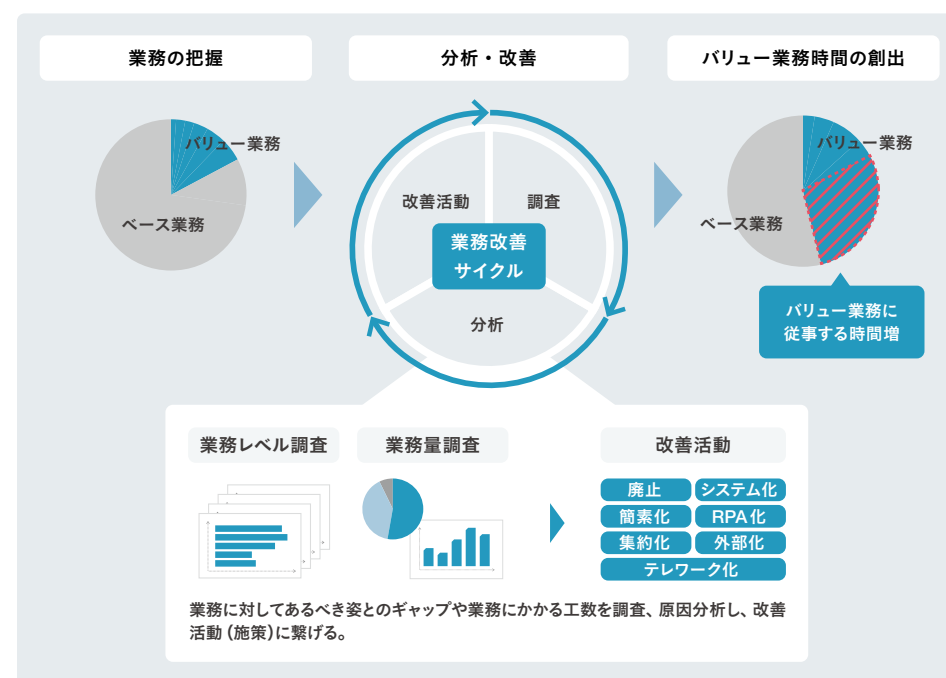
働き方改革推進会議の取り組み施策

「働きがい」		「個のパワーアップ」での施策 ● 現有戦力の活性化施策
「働きやすさ」	柔軟性	多様な就業形態の導入 ● 在宅勤務制度 ● 半日休暇・2時間休暇取得上限回数の緩和 ● 事業所内サテライトオフィス 多様な就業形態の検討 ● ノンコアフレックス ● リモートワーク
	安心感	福利厚生サービスの拡充 育児／介護への支援実施 リタイア後の生活支援（DC年金）
「質への転換」		業務刷新／システム改革の展開 ● 効率化／平準化へのシフトチェンジ ● 基幹系システムの刷新に着手 ● RPA・AI活用による定型業務の自動化

労働時間削減に向けた取り組み

働き方改革推進会議では、各自部署にあるベース業務※を分析し、RPA活用等により、自動化・簡素化する取り組みを推進しています。本活動の目的は、労働時間の削減にとどまりません。自動化・簡素化への取り組みによって捻出した労働時間をバリュー業務※に充てることで、生産性の向上にも取り組んでいます。

※ベース業務：ビジネス成立のための必要機能であり、既存の枠組みの中で行われる定常業務
バリュー業務：その業務に注力することにより、会社全体の競争力を伸ばし、会社の業績が向上する業務。会社にとって付加価値の高い業務



労働安全衛生

労働安全衛生の基本的な考え方

いすゞの安全衛生理念に基づき、従業員の安全と健康を事業活動の基盤とし活動を推進しています。

この価値観は、いかなる時代・環境になっても変わることのない不偏的な考えです。

いすゞの安全衛生理念

わが社の安全衛生理念
安全はすべての人が協力して
作り上げるものです。

一、安全で明るい職場にしよう
二、災害は予測して退治しよう
三、自ら進んで健康づくりに努めよう

安全衛生活動方針

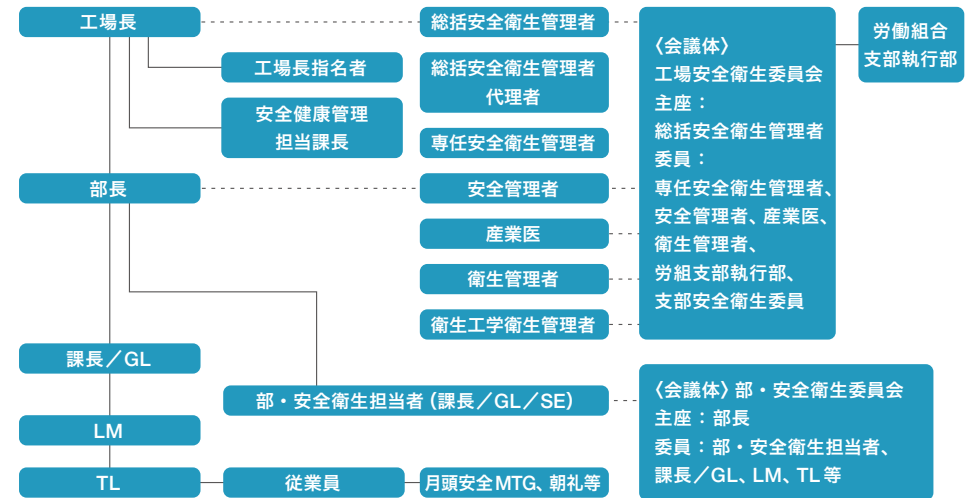
従業員一人ひとりが「わが社の安全衛生理念」に立ち返り、安全を最優先に考え、行動します。さらに、安全・衛生意識を向上させて、全員で全員の「安全」を保つ活動を展開します。

体制

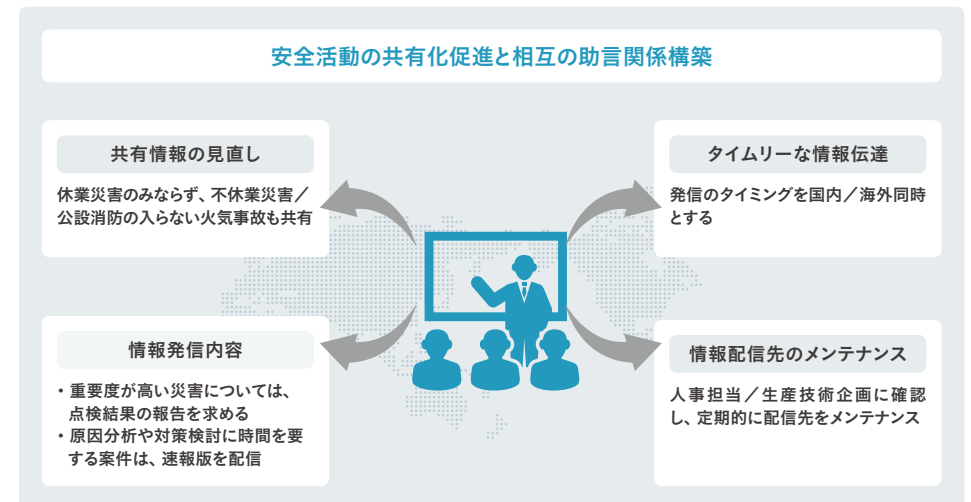
各事業所では月1回、「安全衛生委員会」を開催し、従業員の労働安全・交通安全・健康管理、職場の環境改善等について議論を行っています。さらに、安全衛生委員会での議論の内容を踏まえて、部単位での委員会を実施し、円滑な情報共有を図っています。国内協力会社に対しては、関連企業からなる「いすゞ安全衛生協力会」等を設置し、毎月の企業診断を通じて、安全・健康・防火/防災に関する指導を行っており、連携の強化を図っています。

また、事業のグローバル化に伴い、国内にとどまらず、国外関連会社で発生した労働災害についても情報の共有と必要に応じた指導を行っています。

国内拠点の安全管理体制



海外拠点とのシームレスな体制構築



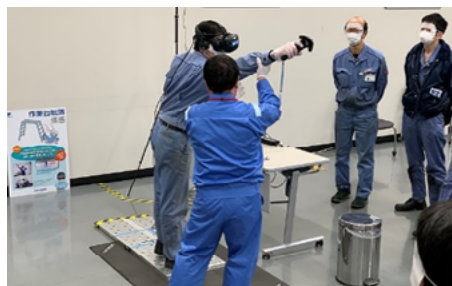
労働安全衛生

体感型安全教育の拡充

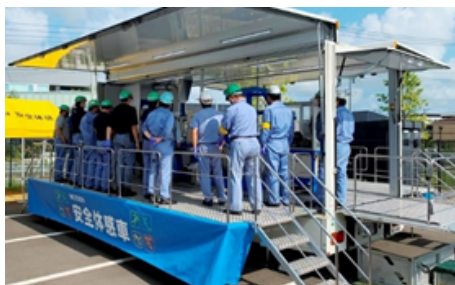
各職場には、「いすゞ安全の原則」に関連し、常に、従業員が災害を疑似体感できる「安全道場」を設置しています。現業職場の従業員には1回/年以上災害を疑似体験してもらい、各人の危険感受性向上に努めています。また、ヒューマンエラーに起因した労働災害防止の観点から、安全マインドをより深めるための新たなアプローチとして、「VR安全教育」を導入しています。このVR安全教育の実施により、ハード対策だけではカバーしきれなかった不安全行動の抑止が可能になることを期待しています。



安全道場の様子



VR機器を用いた危険体感教育の様子



外部講師による危険体感教育の様子

職場環境改善①

多角的な視点による現場パトロール

いすゞでは、「安全に役職、部署、年齢等とは関係ない」という考えのもとづき、工場長自ら工場内に出向き、作業者との対話を交えたパトロールを実施しています。さらに、職場ごとに選任された安全衛生担当者による相互パトロールや、労働組合でのパトロールも実施しており、さまざまな視点から現場の危険を事前に察知し、抽出しています。

各パトロール内では、不安全行動や不安全状態の指摘だけでなく、「良好事例の展開」や「新たな気づき」を積極的に見つけだし、社内全体に展開して、安全衛生のレベルアップを図っています。



工場長パトロールの様子

職場環境改善②

ドローンを用いた高所作業による転落・墜落リスクの低減

屋根点検を人力で実施する場合、高頻度での点検が難しく、高所作業による危険も伴います。そこで、いすゞでは、ドローンを活用した屋根点検方法を導入しました。

ドローンの活用によって、作業者は屋根の上に登る必要がなくなり、安全性が向上しているだけでなく、高頻度での点検や詳細な画像の取得が可能となり、作業効率の向上にも寄与しています。なお、今後は、発災時の的確な情報収集にもドローンを活用していく予定です。



労働安全衛生

防災・BCM訓練

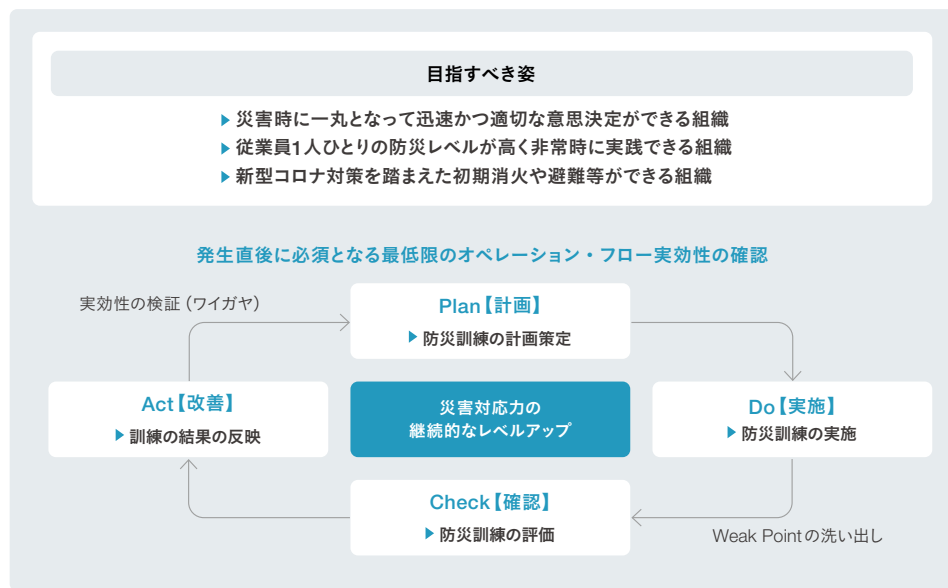
各事業所では、さまざまな災害リスクを想定し、迅速かつ的確に対応できるよう防災・BCM訓練を実施しています。訓練時には、対策本部の設置、各職場での避難訓練、火災想定箇所の消火訓練等を実際に行っています。

なお、この訓練では、外部コンサルタントからリスク低減に向けた助言を得ながら、新型コロナウイルス感染拡大防止対策を踏襲した、より実践的なオペレーション・フローの確立を目指しています。



ソーシャルディスタンスをとった避難訓練の様子

防火概念図



従業員の健康維持・増進に関する取り組み

従業員の健康維持、職業性疾病予防に向けて、定期健康診断・特殊健康診断を実施し、有所見者への個別指導・受診推奨を行っています。さらに、疾病による休業者の職場復帰・両立支援、長時間労働者への対応等の個別対応、海外派遣従業員の健康管理もあわせて行っています。また、健康増進の取り組みとして、従業員食堂への「ヘルシーメニュー」の導入や、受動喫煙対策も行っています。



ヘルシーメニュー

新型コロナウイルス対策

新型コロナウイルスの蔓延に対して、いすゞでは、社内の感染症対策設備の整備、従業員への感染症予防に関する啓発を行い、感染予防に努めています。万が一感染者が発生したときには、早期対応・綿密な個別対応を行い、感染拡大防止に努めます。



感染症対策設備の整備例（食堂）

メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルスに向けた4つのケアとして、「ストレスチェック（セルフケア）」、職制による「日常的なケア（ラインケア）」、産業保健スタッフによる「専門的なケア（スタッフケア）」、「外部専門家によるケア（カウンセラーなど相談機関）」を活用し、予防措置から復職対応まで支援しています。

復職・就労の支援

いすゞでは、病気療養後も従業員が安心して復職できるよう支援を行っています。例えば、産業医、保健師による定期面談を通じて継続的なフォローを実施するとともに、EAPとしてリワーク施設（外部の職場復帰支援施設）などを活用し、個別対応も行っています。

労働安全衛生

健康維持増進への取り組み

従業員とその家族の健康管理については、レセプト（医療費）や健診データを定期的に分析し、優先すべき健康課題を抽出して保健事業を計画実施しています（データヘルス計画）。

（人）

重点課題	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
特定保健指導	657	796	766	839	1,003
人間ドック受診者	5,595	5,823	5,868	5,814	4,821
メンタルヘルスカウンセリング相談者	90	96	81	64	86
24時間電話健康相談利用者	170	148	146	115	99
レクリエーション・スポーツ参加者※	844	250	2,439	2,301	—
高齢者訪問指導※	9	10	12	11	7
健康セミナー参加者※	36	36	171	132	1
生活習慣病予防、うがい・手洗いキャンペーン、ウォーキングチャレンジ他	1,866	1,872	1,662	1,864	2,030
トレーニングエリア利用者※	—	—	925	2,470	—
婦人科検診	1,089	1,154	1,200	1,360	1,373

※レクリエーション・スポーツや、高齢者訪問指導、健康セミナー、トレーニングエリアは新型コロナウイルス感染症の影響により、未実施等のため、大幅減となっております。

把握している主な健康課題

- ▶ 40歳代から生活習慣病関連疾患の1人あたりの医療費が拡大している
- ▶ 家族（被扶養者）の健康診断（特定健診）受診率が低く、疾病予防が後手に回っている
- ▶ 従業員の喫煙率が平均と比較して非常に高く、その影響により健康保持・増進が進まない

これらは、現在、いすゞ自動車が保険者として把握している主な健康課題であり、その課題への対策を中心に保健事業を展開しています。なお、健康管理やメンタルヘルス対策などは、総務人事部・労務部の健康相談室が担っています。

多様な人材の活用

ワーク・ライフ・バランスの推進

いすゞでは、有給休暇について、年間18日以上を取得を目標に推進しています。具体的には、「働き方改革推進会議」において、各部門の年次有給休暇取得日数や、推進施策事例の共有などを行いながら、年次有給休暇の取りやすい風土づくりを推進しています。また、一斉退社日の設定（毎週水曜日、金曜日）や、在宅勤務・フレックス勤務の活用等も推奨しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度

制度			
出産・育児	育児休職制度	期間	子供が満2歳に達した直後の4月末まで
		回数	1人の子供に対して2回まで申請可能
	配偶者出産休暇		該当日より2週間以内に3日間取得可能
	子供の看護休暇	対象	小学校就学の始期に達するまでの子供を養育する従業員
		取得可能日数	対象となる子供が1人の場合 年間5日間 2人の場合 年間10日間
	短時間勤務制度	対象	子供が小学校3年生に達した直後の3月末まで
		その他	(1)申請回数に制限無し (2)申し出期間の短縮および延長、分割取得も可能 (3)15分単位で設定可能
介護	介護休職精度		介護に必要な期間（通算1年）
	介護のための介護休暇		入院・在宅にかかわらず常時介護を必要とする 対象が1人の場合 年間5日間 2人の場合 年間10日間
	短時間勤務制度	対象	介護に必要な期間
		その他	15分単位で設定可能

多様な人材の活用

リモートワーク

現在、感染症の感染予防の観点から、フレックス勤務が可能な職場で働く従業員に対し、雇用形態を問わずに在宅勤務を認めています。さらに、各地区にサテライトオフィスを設置し、外出時等にリモートワークできる環境も整備しています。リモートワークについては、従来の業務の進め方や業務内容の棚卸を行った上で実施することで、生産性の向上にも寄与しています。

女性の活躍推進

いすゞは、これからの日本の持続的な経済成長のために女性が重要な役割を果たしていくことを十分に認識しています。現在、いすゞには女性従業員が約450人おり、そのうち約10%が管理職（上級職）以上です。併せて、女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の三ツ星を取得しており、今後も育成ならびに登用を積極的に進め、女性の活躍を推進する取り組みを行っていきます。

女性活躍推進に関する行動計画

いすゞでは、女性活躍推進法に基づき、以下の行動計画を策定しています。

- ① 女性管理職登用目標を定めた2014年時点に対し、2024年3月末までに2倍以上とする。
- ② 在宅勤務制度の拡充（在宅勤務の利用者数を2024年時点で事務技術職の50%以上とする）

女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の三ツ星を取得

「えるぼし」は、女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が女性活躍推進への取り組み実施状況が優良な企業を認定するものです。認定段階は、厚生労働省が定める5つの項目（採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース）の基準達成度に応じて3段階あり、いすゞは全項目の基準をクリアし、「認定段階3」と評価されました。



高齢者（定年後）の活躍推進

いすゞでは、定年後再雇用制度などにより、60歳以降も継続して従業員が活躍できる環境を整えています。現在、約700人の従業員が定年後に再雇用従業員として活躍しています。

外国籍従業員について

多種多様な文化的背景を持つ従業員にも働きやすい職場環境を整備する取り組みとして、事業所内の一部に「お祈り部屋」の整備や、宗教上の制約に配慮した食堂メニューを提供しています。

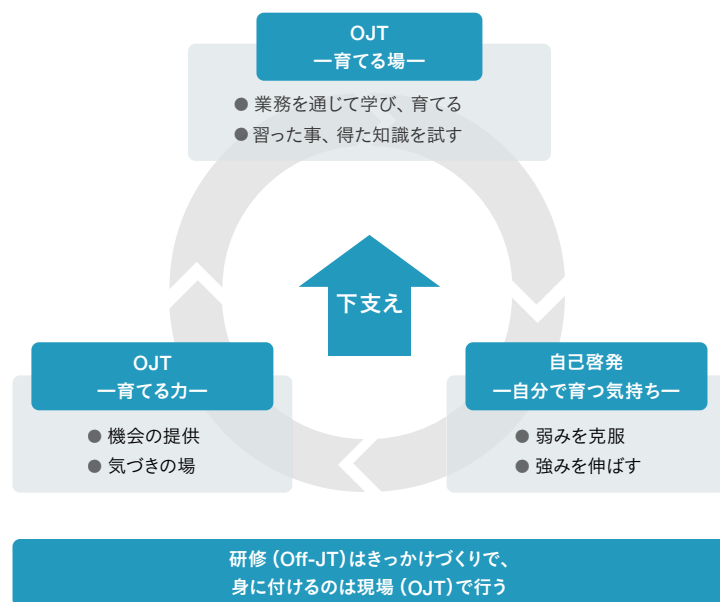
障がい者雇用の促進

障がいのある人もない人も、お互いに支え合い、豊かに暮らせる社会を目指し、障がい者雇用に取り組んでいます。法定雇用率を超えるために障がい者の新卒採用に限らず中途採用などを積極的に進めていきます。また、配属先については障がい者の方が活躍できるよう、本人適性や本人希望に鑑み、障がい内容に配慮しながら事務系の職場のみならず技能系の職場へ配属しています。

人材育成

人材育成の基本的な考え方

いすゞでは、人材育成の中心は職場での実業務から学ぶOJTであり、職場から離れて研修を受講するOff-JTは、会社が求める能力を示し、従業員が自身の成長すべき方向性を認識する場であると考えています。これは、変化と競争の激しい経営環境の中では、従業員一人ひとりが自ら考え、行動していくことが求められるという考えに基づいています。そこで、いすゞは、各階層に求められる能力を精査して明確にし、必要なタイミングで必要なスキルを身に付けられるよう、充実した教育体系を構築しています。

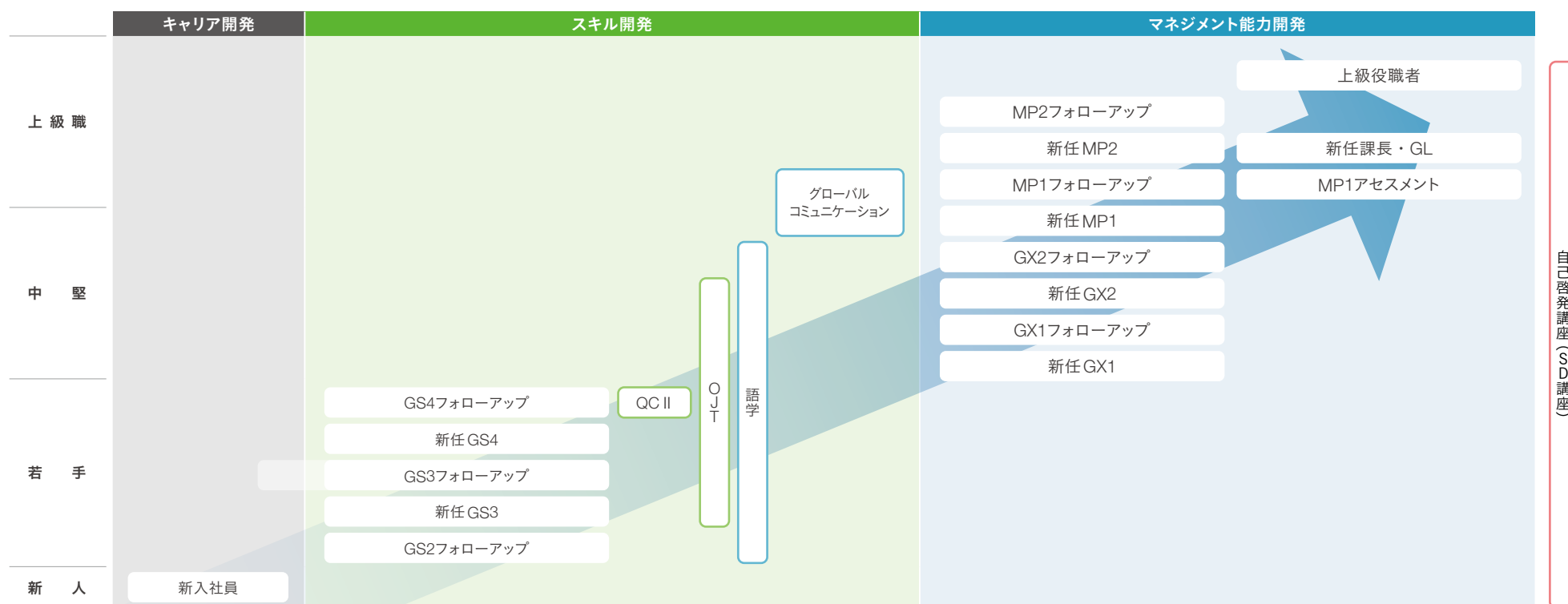


人材育成

教育・研修体系

いすゞの教育体系は、キャリア開発、スキル開発、マネジメント能力開発の3分野から成り立っています。キャリア開発では、新入社員と若手従業員を対象としており、自らの専門性を高め、自身でキャリアを開発できる人材を養成しています。スキル開発では、それぞれの階層や職位に必要な能力を中心に、グローバルに活躍するために必要な知識や見識を身に付けられるよう、従業員のスキルアップをサポートしています。マネジメント能力開発では、将来の経営人材を育成するために、マネジメント力や人間力強化を目的とした教育を実施しています。

いすゞの教育体系（事務技術職&上級職）



※太枠は選抜・選択型研修

人材育成

いすゞ技能職 実施研修

《技能職階層別研修》							
TS1研修	TS2研修	TS3研修	TS4研修	TX1研修	TX2研修	TX3研修	
			TS4研修フォローアップ	TX1研修フォローアップ	TX2研修フォローアップ	TX3研修フォローアップ	TX4研修フォローアップ
						係長研修 (MTP)	
					新任LM研修		
					LM外部研修		
				新任TL研修1,2			
				TL外部研修 実践課題解決			
		TWI-JIトレーナー養成講座					
		TWI-JIトレーナー応用講座					
		TWI-JSトレーナー養成講座					
社員登用研修							
《技能職ベーススキル研修》							
	TS2 IM&TPM研修	TS3／4 IM&TPM研修			LM／TL IM研修		
《技能職／事務技術職／上級職テクニカルスキル研修》							
締付技能							
	計測技能						
	計測技能						
		機械要素	シーケンサー				
		油空圧	電気応用Ⅰ				
		電気基礎	電気応用Ⅱ				
		溶接技能基礎	板金技能				
		仕上げ技能	機械加工技能				
		ENG組立技能 組立&分解	ENG組立技能 CESS&材料表				
		T／M組立技能	F／D組立技能				

※階層別研修は、職能昇進／昇格に必要な必修研修

人材育成

技能の伝承と育成

いすゞでは、技能の伝承と育成に関して、技能職を対象として階層別に教育体系を定め、技能レベルの向上に努めています。

部門ごとの取り組み

生産部門

1. 高度で長い経験が必要とされる特殊技能について、職場単位で伝承教育を実施していることに加え、生産部門全体として体系立てた技能伝承を進めています。
※技能職の階層別教育：新入社員・若手・中堅・管理監督者など
2. 国内トップレベルの技能習得を目指して技能五輪に毎年挑戦しており、例年上位入賞しています。
 - ▶ 2018年度 銀賞：旋盤（1人）
敢闘賞：機械組立て（1人）
 - ▶ 2019年度 銀賞：自動車板金（1人）
敢闘賞：自動車板金（1人）、旋盤（1人）、機械組立て（1人）
 - ▶ 2020年度 銀賞：機械組立て（1人）
銅賞：自動車板金（1人）
敢闘賞：自動車板金（1人）、機械組立て（1人）
3. 外部教育機関と連携して、高度な技能教育や指導者育成を図っています。2011年と比較すると、国家技能検定取得者数は倍増しています。引き続き教育部門（いすゞ自動車高等工業学校を含む）と職場が一体となり、資格取得を支援するための勉強会・練習会を実施していきます。

開発部門

1. キャリア目標を上司・部下が共有するキャリアプランを毎年策定し、それぞれの階層に応じた技能研修とOJTで身に付けることを目指して、各種カリキュラムを実施しています。
2. いすゞの教育施設である「いすゞものづくりサービストレーニングセンター」に加え、職業能力開発促進センターなどの外部教育機関と連携することにより、高度な技能研修を行っています。
3. 試験車両の運転業務に対して独自の認定制度を定めて、運転技能レベル向上に努めています。

人事評価制度

人材育成・活用サイクル

いすゞでは、育成～配置～評価・処遇の流れを「人材育成・活用サイクル」として整備し、自律的かつ計画的に人材が育つ仕組みとして導入しています。

公正な評価・処遇

いすゞでは、従業員個々人の仕事、役割、貢献度、能力伸長／発揮度を基軸とした評価制度を導入しています。これにより、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出すとともに、社会的身分・出身・人種・信条または性別など、非合理的な理由での差別を認めない公平公正な評価によって処遇することで、従業員のやりがいや意欲向上につなげています。

キャリア開発支援

いすゞでは、階層別教育プログラムのほかに、SD 講座やオンライン英会話、スピードラーニングの研修といった、従業員のさらなるキャリア形成のための自己啓発支援を行っています。

従業員満足度の向上

従業員満足度の向上の基本的な考え方

従業員満足度（ES）向上をCSRや人材育成と並ぶ経営課題と捉え、重点的に取り組んでいます。これまでに合計8回、定期的に（2年に1回）ES調査を実施し、いすゞ従業員の満足度の変化を定点観測してきました。

これらの調査の結果については、会社諸施策を策定するうえでの貴重なデータとして活用しており、今後もES向上に向け改善を進めていきます。

福利厚生制度

企業年金制度

いすゞでは、確定給付型の企業年金制度「いすゞ自動車企業年金基金」を運用しています。この制度は公的年金を補うことを目的に、会社による基金積立金によって賄われており、従業員による拠出金負担はありません。また、併せて確定拠出型年金制度も運用しており、従業員が豊かな老後を送るための支援体制を整えています。

選択式（任意加入）の企業型確定拠出年金

- ▶ 加入者数 1,610人（2021年3月末時点）
- ▶ 加入率 18.2%（対象者数8,834人）
- ▶ 2020年度拠出額 222,586,500円

従業員ニーズに対応したライフサポート制度

区分	内容
福利厚生制度	独身寮、社宅、保養所、財形貯蓄、従業員持株会、団体保険、共済制度、永年勤続表彰等
企業年金制度	確定給付年金、確定拠出年金

従業員のライフプランを支援するライフプランセミナー（ライフステージ別）

セミナー名	対象者	内容
ばらいろセミナー	58歳到達従業員	定年退職の準備と老後の生活設計に役立つ情報提供
あすなろセミナー	50歳到達従業員	中高年の「生活設計」のための情報提供と自己啓発の動機付け
ひまわりセミナー	35／40／45歳到達従業員	福利厚生制度を活用した家計に優しい資金計画を考える

従業員持株制度

従業員持株会は、自分の勤めている会社の株式を従業員が定期的に購入することで、資産形成を図ることができる福利厚生制度です。給与や賞与から天引きした投資額をまとめ、持株会が窓口となって自社株を購入します。拠出金に対して、企業より奨励金が付与されます。

- ▶ 加入者数 2,124人（出向者含む／2021年3月末時点）

労使関係

労使関係の基本的な考え方

いすゞでは労使が協力して働きやすい環境づくりに努めています。いすゞは、労使相互信頼を基盤として公正かつ健全な労使関係を確立しており、労使が協力して課題解決への取り組みを進めています。特に重要な経営上の課題については、労使間で定期的に開催している労使協議会などを通じて検討・協議しています。

また、経営施策について、労働組合から職場の現況を踏まえた提言を受け、活発な議論を行っています。人事・労務関連の諸制度の運用・改定についても、労使双方の課題認識をもとに十分に協議した上で実施しています。

こうした労使関係により、企業運営の客観性や透明性とともな諸施策の実効性を高めています。いすゞは今後も労使が協力して働きやすい環境づくりに努めていきます。

実施している主な労使協議会

主な労使協議実施内容

労使交渉	春闘	●総合生活改善に関する労使交渉 ●議 題：賃金・一時金など ●会社側：社長、部門統括
	秋闘	●労働諸条件の改善に関する労使交渉 ●議 題：各種労働諸条件（制度・処遇） ●会社側：管理部門統括、統括代行、執行担当、部長
労使協議会	中央労使協議会	●いすゞの最上位の労使協議会 ●議 題：会社の経営方針、生産性向上、販売、経理、資金、研究開発等 ●会社側：社長、部門統括
	専門労使協議会	●生産に関する専門労使協議会を実施 ●議 題：生産に関する取り組み方針、生産性向上、進捗状況 ●会社側：生産に関する役員、執行担当、部長
	工場労使協議会（地区労）	●各工場にて毎月実施 ●議 題：生産に関連する内容、職場環境、福利厚生他 ●会社側：工場長、担当部長等
労使懇談会		●各種労使協議会を補完する形で、労使での情報交換を実施 ●開発、購買、営業、産業ソリューション・PT事業で実施 ●会社側：部門統括

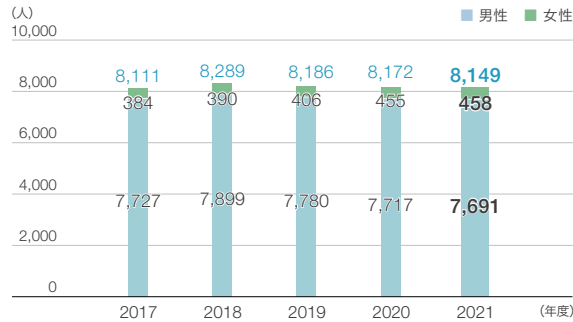
年間の主な労使交渉・労使協議会スケジュール

		I 期（4～9月）	II 期（10～翌3月）
全社イベント		▶ 5月 決算発表	▶ 11月 決算発表
労使交渉	春闘		2月中旬 ～3月中旬
	秋闘		11月頃
労使協議会	中央労使協議会	6月 中旬頃	12月 月上旬頃
	専門労使協議会	5月 下旬頃	11月 中旬頃
	工場労使協議会（地区労）	毎月 下旬	
労使懇談会		5月中旬 ～6月上旬	11月頃

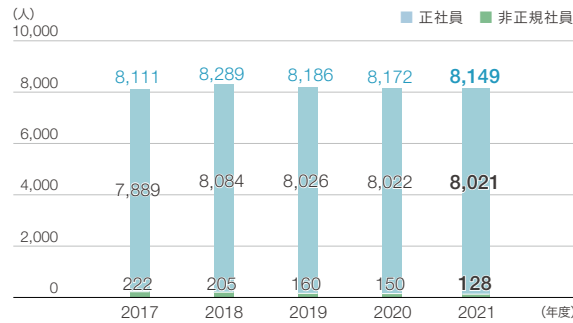
社会パフォーマンスデータ

雇用の状況

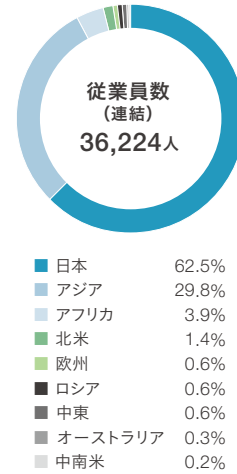
従業員数推移



雇用契約別従業員数



地域別従業員数



年齢別構成人数

(人)

	30歳未満	30～40歳未満	40～50歳未満	50歳以上	総計
男性	1,407	2,001	1,999	2,284	7,691
女性	134	80	166	78	458
合計	1,541	2,081	2,165	2,362	8,149

管理職人数

(人)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
男性	1,408	1,405	1,377	1,384	1,337	1,355
女性	31	32	34	39	42	43
女性比率	2.15%	2.23%	2.41%	2.74%	3.05%	3.1%

新卒入社人数

(人)

	性別	2017.4入社	2018.4入社	2019.4入社	2020.4入社	2021.4入社
事務・技術職 (大学・修士卒)	男性	179	191	133	145	150
	女性	15	9	16	14	7
事務・技術職 (短大・高校卒)	女性	24	12	5	2	6
技能職 (高校卒)	男性	123	117	66	79	89
	女性	2	4	1	2	4
合計		343	333	221	242	256

社会パフォーマンスデータ

外国籍従業員採用の実績

2016年度入社	7人（うち新入社員4人）
2017年度入社	4人（うち新入社員1人）
2018年度入社	1人（新入社員）
2019年度入社	2人（新入社員）
2020年度入社	4人（うち新入社員0人）

離職率

(%)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
離職率 （定年退職含む）	0.97 (2.7)	0.75 (2.5)	0.96 (2.7)	1.21 (3.5)	1.74 (4.6)	1.52 (5.0)

定年後再雇用従業員数

(人)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
人数	578	627	648	661	624	692

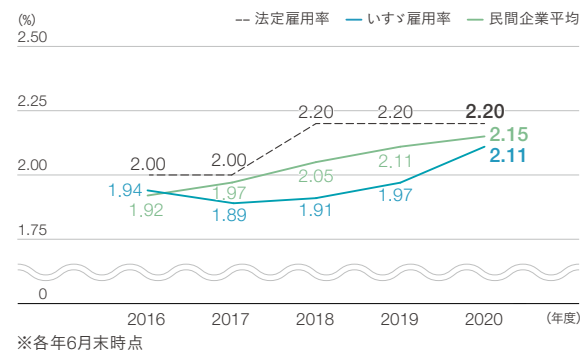
研修

各種研修参加実績推移

各種研修参加実績推移 ※受講人数／在籍人数

従業員区分	性別	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
事務技術職／上級職（人）	男性	53% 2,087 / 3,936	44% 1,777 / 3,997	43% 1,733 / 3,987	44% 1,766 / 3,996	42% 1,690 / 4,010
	女性	47% 165 / 353	41% 149 / 367	38% 145 / 383	40% 158 / 391	34% 135 / 398
技能職（人）	男性	47% 2,059 / 4,417	56% 2,462 / 4,431	27% 1,192 / 4,392	26% 1,104 / 4,286	21% 868 / 4,153
	女性	59% 20 / 34	41% 15 / 37	32% 12 / 38	0% 0 / 39	13% 5 / 40

障がい者雇用率推移



ワーク・ライフ・バランス

育児休職の取得者

(人)

	性別	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休職制度	男性	2	3	7	13	20
	女性	27	26	34	34	33
介護休職制度	男性	2	3	3	4	0
	女性	1	0	0	1	0
短時間勤務制度	男性	0	0	5	17	4
	女性	30	34	29	23	27