

従業員との関わり

～人材育成～

当社は、「社会の信頼に応え、モノづくりを通じて、人々の幸福と豊かな社会づくりに貢献する」を企業理念として、新たな価値を創造し、広く社会に喜びと感動を提供できるよう、社員一人ひとりの創造力を大切にしたい人材育成を目指しています。社員一人ひとりの人格と個性を尊重し、可能性と働きがいを大切にしたい職場を作り、その中で自己の創造力を高め、企業の発展に積極的にチャレンジしていくという企業風土の実現に向け、諸活動を展開しています。

人材育成の考え方

人材育成・評価・処遇の三要素を有機的に結び付け、入社から退社まで高いモチベーションを維持しながら、従業員の能力向上を図ることができるよう、各種人事制度を関係づけながら構築しています。

- (1) 企業理念を理解し、経営目標を達成できる高い専門性・創造性、卓越した技術を持ち合わせた人材を育成する。
- (2) 自主・自律的な行動により、常にやりがいを持って、自らを高め、自己実現できる革新的な人材を育成する。
- (3) 人権を尊重し、環境との調和に努め、社会ルールを遵守する国際性豊かな良識ある人材を育成する。
- (4) 個々の能力開発と良好な双方向コミュニケーションにより、組織力を高め、成果に結び付ける職場風土を醸成する。

事務技術員の人材育成

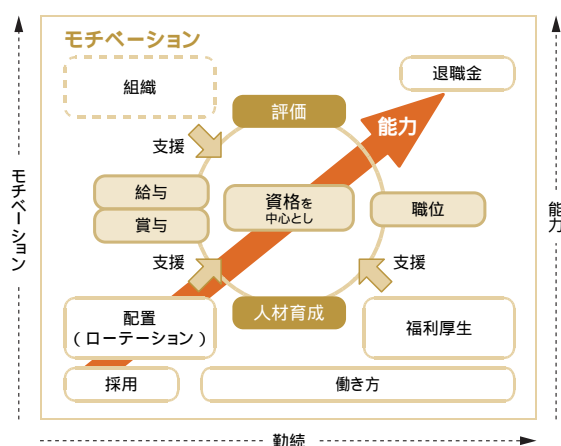
当社の教育体系は、階層別教育(全社教育)と専門分野の機能別教育(部門教育)、職場が推進する職場別教育から構成されています。

階層別教育では資格・職位で区分し、各階層で保有すべき知識・スキルや果たすべき役割を明確にし、それぞれのレベルに合った教育を実施しています。

専門教育については、それぞれの機能別分野に精通した社内外の講師により、高度な専門知識・技術を習得できるよう教育を行います。

職場では教育訓練計画を策定し、職位・資格に応じた能力習得を計画的に推進します。

その他に資格取得支援制度や各種自己啓発支援を行っています。



技能員の人材育成

世界で類のない工作機械事業をもつ機能部品メーカーとして、信頼性や先進性の高い技術を基盤にした「モノづくりを革新する技術力」を世界に発信しつづけるために、トップレベルの技術・技能を持った人材を継続的に育成しています。

技能社員は、高等学園教育を基本に、OJTによる体系的な技能習得を行うとともに、国家技能検定・社内技能検定制度、各種技能講習を活用し、職場と一体となった高度技能者の育成により、全社的な技能向上に取り組む仕組みを推進しています。



従業員との関わり

～ 安全・衛生・健康・交通～

安全で快適な職場環境づくりと心身ともに健康な身体づくりを目指して

安全・衛生・健康

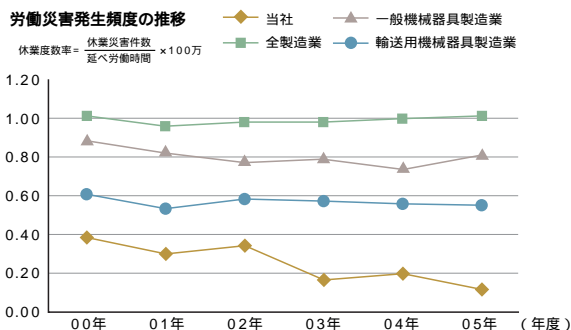
ジェイテクトでは、合併後「従業員の安全と健康の確保は企業経営に必要不可欠な要件である。」を基本として、全従業員が一体となって安全衛生活動、快適職場・健康づくりの活動に取り組んでいます。

全社安全衛生方針

1. 従業員の安全と健康の確保は企業経営に必要不可欠な要件であることを深く認識し、その実現のために全社をあげて積極的な安全衛生管理活動を推進する。
2. 安全衛生関係法令および行政官庁の通達・指針を社内規程に適切に反映し順守するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムやリスクアセスメントの強化などの未然防止活動推進により、設備や作業における危険要因・有害物質などの特定および徹底的な削減を進める。
3. 全従業員の安全意識を高揚し、本質的に安全な場づくりや安全に強い人づくりを推進すると共に以下の安全衛生管理項目を強力に推進する。

労働災害の撲滅	快適な職場環境の形成
交通事故の撲滅	防火管理の強化
心と体の健康づくり	安全衛生教育の充実

4. 従業員の意見を取り入れながらあらゆるフェーズで継続的改善と革新を推進する。



『災害ゼロ』の基本的な考え方

安全の基本は2つ

1. 「心・頭・体」の強化

心: 安全を求める強い信念と緊張感

安全を全てに優先させ、自分も仲間も絶対にケガをしないさせないという思いを強く持ち続けること

頭: しっかり観察し真因を考え抜くこと

ルールが徹底しているか?
なぜルールが守られないか?
なぜ異常が発生するか?

体: パワフルな行動力、ひたむきな徹底力

異常時は必ず「止める」
ルールはきちんと「守る」「守らせる」

2. みえる化とその徹底

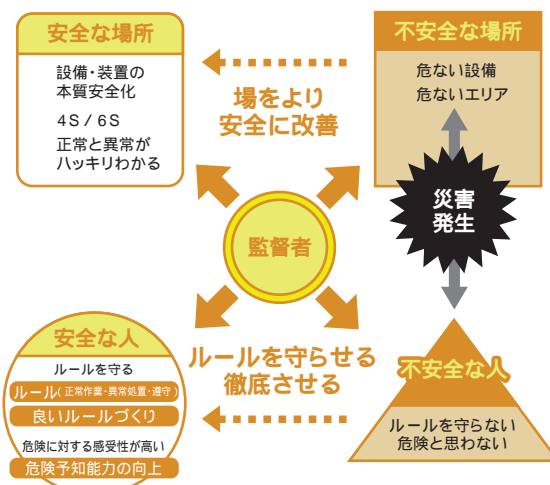
問題(悪い事、悪い状態)のみえる化

分析し限りなく「0」にする

よい事(改善事例、知識、経験)のみえる化

状況のみえる化

標準(基準)、変化点、進捗状況など



05年度の主要施策

1.安全、衛生

(1)労働安全衛生マネジメントシステムに基づく活動

リスクアセスメントの推進による作業方法・設備の改善
外部機関による認定取得

- ・03年度:東京 ・04年度:徳島、奈良、豊橋
- ・05年度:国分、亀山、香川 残6工場は、07年度末までに認定取得予定

(2)設備本質安全化の取り組みの推進

設備安全基準の見直し整備と展開
第三者による起動防止対策(ロックアウトシステム)の推進

(3)安全に強い人づくりの推進

ルール順守の徹底(手順書の整備・教育・訓練)
報告の徹底と横展開の徹底

(4)赤チン災害、ヒヤリ・ハットの見える化による要因つぶし活動の推進

マップ化

(5)職場環境の向上

騒音第 管理区分職場の改善 暑熱職場の改善
エルゴノミクスの取り組みによる作業負担の軽減



OSHMS認定取得



ロックアウトシステム



赤チン・ヒヤリマップ

2.交通、防火

(1)交通安全意識の維持向上活動 安全運転カードの所持による意識向上

(2)火災を出さない職場づくり 防火自己診断の実施

(3)消火活動の維持向上 職場消防隊消火訓練の実施



職場消防隊による消火訓練

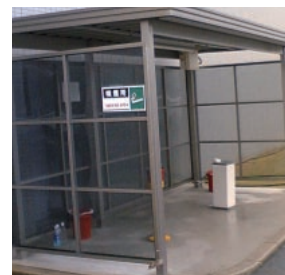
3.心と身体の健康づくり

従業員一人ひとりが健康を大切に、毎日が楽しく生き生きとした生活が送れるように支援することをねらいとして健康管理活動を行っています。

心と体の健康づくりの取り組みとして、予防活動レベルと健康の度合いに合せた、生活習慣病予防の活動やメンタルヘルス活動を積極的に推進しています。

(1)健康づくり

健康診断の事後措置として、生活習慣病予防を目的とした、健康教育や指導を行っています。
また、2006年4月より刈谷・岡崎・花園・田戸岬・東刈谷・幸田工場は屋内禁煙を開始しました。
2009年には全事業所の屋内禁煙が完了できるよう職場の喫煙問題に取り組んでいます。



(2)心の健康づくり

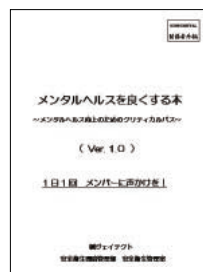
「事業所における労働者の心の健康づくりのための指針」に基づき、うつ病発症予防を主眼にしたメンタルヘルス対策を積極的に推進しています。

ジェイテクトのメンタルヘルス活動

	2000年	2005年	2010年
自己の気づき		ストレス調査	
異常の早期発見	職場のヘルスカウンセリング		メンタルヘルス向上のためのクリティカルパス
メンタルヘルス教育	管理監督者()受講者数	管理監督者メンタルヘルス教育(480人) リスナー教育(740人)	管理監督者メンタルヘルス教育(800人予定) リスナー教育(1200人予定)
	全従業員	ストレスマネジメント教育(6事業所)	ストレスマネジメント教育(9事業所)

メンタルヘルス向上のためのクリティカルパス

部下の異常を早期に見出すツール



ガイドブック

ストレスマネジメント教育 ~ストレスに強い人づくり~

- 1.対象者 従業員全員
- 2.教育内容 45分
ストレスとは
認知行動療法...認知のゆがみを認識
ピアカウンセリング
コーチング
リラクゼーション(自律訓練法・丹田呼吸)



ストレスマネジメント教育