

従業員との
かかわり

芝浦機械グループは、「強み」を持った人財を育成する」をコンセプトに、従業員の能力開発、人財育成を通して公正な評価、処遇を行ない、働きがいのある職場づくりに努めています。



人財育成

▲ 教育体系

芝浦機械グループは日常業務を通じたOJTのほか、全社共通または職種に応じた専門分野ごとに幅広い教育・研修を実施し、各自が能力を最大限に発揮し、成果につなげることを目指しています。

また、新入社員から役職者・ベテラン社員を対象とした、グローバル人財育成、コンプライアンス教育、技術・技能の向上と伝承、自己啓発などの人財育成にも努めています。

【 若手に注力した教育の実施 】

計画の進捗結果 ○

入社5年間で人財としての骨格を作り上げるため、従来の入社3年目研修に加え、入社2年目・5年目研修を新たに企画、実施。また研修効果をより高め持続させるため、上司・職場の関わりを持たせるとともにそれぞれが研修目的に合わせた課題を設定し、3ヶ月間の職場実践を行ない研修効果の定着を図りました。

- 入社2年目研修: 『主体性かつ協調性を持って行動できる人財』を目指し、指示を待つだけでなく自ら考え行動できる自分に変えるために必要なことを学びました。また仕事の姿勢や進め方等を共有し、互いに刺激し合う機会になりました。
- 入社3年目研修: 『自己成長に向けて積極的に行動できる人財』を目指し、これまでの振り返りによる自身の強みや成長課題を見いだすとともに、数年後のありたい姿を描き行動に移すことを宣言しました。
- 入社5年目研修: 『組織成果に貢献できる人財』を目指し、個人視点から組織視点への転換を学びました。また後輩指導育成の心構えとスキルなどを学ぶとともに、自身の振り返りを通じて今後のやるべきことを明確にしました。



入社2年目研修の様子



入社3年目研修の様子



入社5年目研修の様子

◆ VOICE ◆

入社2年目研修対象者 飯塚良平

社会人として必要な主体性・協調性をゲーム形式で学びました。ビジネス文章の作成方法や、社外の方の対応の仕方など、今後の仕事に活かせる実践的な学習をすることができました。

入社3年目研修対象者 山口未来也

先輩方の講話や同期との近況報告を通じて、自分が将来どうありたいか、そのために今できることは何かを考える良い機会でした。

入社5年目研修対象者 薄木純

入社5年目という自身の立場を再認識できました。後輩育成の考え方や具体的な実施方法、組織全体を見据えた仕事の仕方など多くの気づきがありました。

ダイバーシティとインクルージョンの取り組み

▲ 人権尊重の方針

芝浦機械は、『芝浦機械グループ行動基準』を定め、そのもとで基本的人権および個人の多様性を受容し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を支援することを方針としています。

- 各国・各地域の法令等を踏まえ、人権に関するさまざまな国際規範を理解し、基本的人権を尊重します。また、児童労働、強制労働を認めません。
- 芝浦機械グループにおいて、基本的人権を侵害する行為があった場合には、適切な措置を講じます。また、調達取引先においても、基本的人権を侵害する行為が認められる場合は、改善を求めています。
- 人権尊重のため、関連するステークホルダーと対話を進めます。
- 創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。
- 安全で快適な職場環境を実現するよう努めます。

ダイバーシティへの対応

計画の進捗結果 ○



▲ 育児・介護に関する制度と活用状況

過去5年間に於いて、女性従業員の育児休業取得率および復職率ともに100%を達成しています。当社では、短時間勤務制度や本人からの申し出によって残業を免除する制度のほか、積立保存休暇の利用目的に「看護」を追加し、ワーク・ライフ・バランスを支える制度を整えています。

制度の拡充、導入により、従業員も有効に活用できるようになりました。2019年度は、男性従業員の育児休業取得者も増加しており、今後も積極的な取得に向け促進していきます。

2016年度より、国内連結子会社5社を含むデータです。

年度	2015	2016	2017	2018	2019
育児休業取得者()内は男性	3	7(1)	5(1)	9(2)	12(6)
育児休業復職率	100%	100%	100%	100%	100%
介護休業取得者	1	0	0	0	1
短時間勤務制度利用者(育児)	2	5	9	10	9
短時間勤務制度利用者(介護)	-	0	0	0	0

▲ 育児と両立しやすく長期継続しやすい仕事環境

2019年度の平均勤続年数は18.8年(男性:18.8年、女性:19.6年)*であり、長期にわたり腰を落ち着けて働く従業員が多いことが当社の特徴となっています。

退職については、過去5年間の主な要因として若年層の離職が挙げられ、近年増加の傾向にあります。防止策として、キャリア教育の強化等を実施しています。
*芝浦機械(株)のみ

2016年より、国内連結子会社5社を含むデータです。

年度	2015	2016	2017	2018	2019
自己都合退職者()内は女性	18(1)	35(6)	32(2)	43(7)	30(6)
うち、出産・育児を理由とした退職者	0	1	0	0	0

▲ 多様な人財の活躍推進

性別、国籍、年齢等にとらわれない人物本位の採用、各人の適性に於いた適材適所の職場配置を推進しています。

2016年より、国内連結子会社5社を含むデータです。

年度	2015	2016	2017	2018	2019
外国人従業員 (国内在籍従業員)	10	11	12	13	15

安全と健康

計画の進捗結果 ▲

安全・健康は経営の基盤であり、当社グループに関わるすべての従事者が安心して働ける職場を構築するため、全グループが一丸となって活動の活性化を図ります。

▲ 安全衛生活動の展開

安全な職場を目指し、交通事故や火災等も含めゼロ災害に向け、芝浦機械グループで安全衛生活動に積極的に取り組み、安全・安心な職場環境づくりを推進します。

▲ 労働安全衛生マネジメントシステムの推進

「安全と健康の確保は企業活動と不可分の関係にあることを認識し、労働災害の防止と健康づくりに努める」との理念により、沼津・相模工場では中央労働災害防止協会のJISHA方式適格「OSHMS」の認証を更新し、グループ各社でも「OSHMS」を水平展開し、安全衛生管理水準のレベルアップを図っています。
*JISHA方式適格労働安全衛生マネジメントシステム

心とからだの健康づくり

芝浦機械グループでは、すべての従業員が自らの心身の健康を維持しながらその能力を十分に発揮できるよう「心とからだの健康づくり」に取り組んでいます。健康診断の有所見者やメンタルヘルス不調者には、産業医・看護師による個別保健指導や個別面談を行なうとともに、全従業員の「心とからだの健康」意識向上のため、健康イベントや各種健康教育を実施しています。



新型コロナウイルス感染症対策として、従業員の健康管理の強化を行なうとともに、手洗い・マスク着用の徹底、対人距離の保持、不要不急の出張禁止、社内イベント等の中止、テレワーク・WEB会議の実施、オフピーク通勤の推進等を行なっています。

従業員への安全指導・支援

安全に関わるスタッフは、RST等の資格を取得し、当社グループに関わる従事者に各種教育を実施し、安全意識の向上を図っています。
また、安全担当者だけに限らず選任された監督者を安全人財として育成するため、外部機関の研修会を活用しながら安全担当部門とともに、職場の安全管理や職場環境改善の役割を果たす取り組みをしています。



*労働省方式現場監督者安全衛生教育トレーナー