

仕入先様とともに

公正性と透明性を確保し、信頼関係のもと相互の発展・向上をめざします。

調達の基本理念

澤藤電機は、取引のプロセスにおいてフェアであることを徹底し、品質、価格、納期などを総合的に判断し、最適な物品の調達を実行しています。そのために仕入先様を対等なパートナーとして尊重し、相互信頼、共存共栄を基本理念に信頼関係を築き、相互の発展・成長をめざしています。

調達の基本方針

最適な物品の公正・透明な取引と強固なパートナーシップ構築の実現のための基本方針として、仕入先様とのコミュニケーションを重視した調達活動を展開しています。

■ 調達における基本的な考え方

- ① 相互信頼に基づく相互発展
- ② 経営トップとの情報交換の徹底
- ③ パートナーシップの共有
- ④ 環境に配慮した「グリーン調達」の推進
- ⑤ 法令遵守と機密保持の徹底

仕入先CSRガイドライン

CSRの取り組みは、仕入先様と連携した取り組みが重要であることから、ISO26000の中核主題である「人権」、「労働」などの項目を含んだ「仕入先CSRガイドライン」を策定し、2012年6月に仕入先様へ配布いたしました。また、自主点検シートによる自主点検も実施中です。

グリーン調達ガイドライン

国内、海外を含む仕入先様に対し、2009年8月に「澤藤グリーン調達ガイドライン」を発行しました。

澤藤電機は、環境に対して法規制、各得意先様の要求事項を満足する環境にやさしい部品の調達を仕入先様とともに実施しています。

仕入先様とのコミュニケーション

調達方針説明会

仕入先様各社との連携強化を目的に、調達方針説明会を開催しています。2016年度の開催では、仕入先様141社199名の出席をいただき、2016年度調達方針を説明いたしました。内容は、最重要課題である品質、原価改善についてのご協力をお願いいたしました。さらに、2015年度に貢献された仕入先様への表彰を行いました。



調達方針説明会
(2016年3月24日)

澤藤電機協会の 秋季研修会

仕入先様との相互研鑽を目的に、秋季研修会を開催しています。研修会では、元JR東日本テクノハート TESSEI おもてなし製造部長 矢部輝夫氏を迎え、「どんな会社でもできる“奇跡の職場”のつくり方」についてご講演いただきました。また、吉川社長より近況報告が行われ、続いて「2015年度調達方針上期実績」について説明いたしました。

仕入先様 85社136名
澤藤電機 128名
計 264名 参加

澤藤電機協会
秋季研修会
(2015年11月11日)



澤藤電機協会工場見学会

工場見学会は、澤藤電機協会会員企業の中堅社員の異業種交流を目的に企画され、54社58名が参加し、ジェイ・バス株式会社 小松工場の工場見学会が行われ交流を深めました。



工場見学会
(2015年9月4・5日)

品質支援活動(仕入先様)

仕入先様の品質安定化と品質向上を目的とし、品質管理部の指導のもと、仕入先様とともに品質向上活動に取り組んでいます。2015年度は、仕入先様の品質支援と未然防止活動を実施し、着実に品質向上の成果を上げています。



仕入先様情報連絡会
(2016年4月26日)

社員とともに (1)

社員一人ひとりの人格・個性を尊重し、職場の安全、社員の健康を守り、快適な職場環境を確保します。

快適職場の推進

働きやすい職場環境づくりは生産性・能率向上、社員モチベーション向上のために重要な活動であり、労使で取り組んでいます。2008年度には、厚生労働大臣より快適職場推進企業に認定されました。認定後も、さらなる向上をめざして活動を行っています。



澤藤電機は、法令で定められた安全衛生基準を満たすだけでなく、さらに良好な職場環境をめざして、自主的な計画に基づいて職場環境の改善に取り組んでいます。その一環として管理監督者を対象に、労務管理上の留意点(年休取得推進、過重労働抑制、労働時間管理)について労務管理研修を実施しています。

人事に関する基本的な考え方

澤藤電機は経営理念の中に、社員への貢献を織り込んでいるほか、企業の社会的責任の観点より、「①人材育成」「②働きがい、モチベーション向上」について取り組んでいます。

人材育成については、OJTやマネジメント教育による管理能力強化およびコア人材の育成(キャリアパス、若手抜擢)を、また働きがい、モチベーション向上については、人事評価制度、異動希望制度、表彰制度などの運用を行い、明るい職場づくり、コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

雇用

基本的な考え方

澤藤電機は安定した雇用のもとに、人材育成を重点に取り組んでいます。働きがいを感じる職場づくりと個人の成長をめざして、階層別、職能別、品質管理、環境・安全、自己啓発の5つのジャンルで人材育成に取り組んでいます。

雇用の状況

直接部門、間接部門とも、大幅な雇用の変動はありませんでした。その中で、日々、業務効率化を遂行しています。

なお、働き方については、法令遵守を第一に正社員、有期雇用者ごとの就業規則を定め、労使委員会でチェック・フォローをしています。派遣社員については、厚生労働省の指針をふまえ、業務内容や契約期間などについて、当社と派遣会社で確認しながら適正な管理を行っています。

■ 正社員の構成、平均年齢、平均勤続年数(各年度3月31日時点)

		2013年度		2014年度		2015年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
社員構成(名)	一般	538	68	526	66	505	68
	管理者	139	1	141	1	142	0
平均年齢		42歳1ヵ月	39歳4ヵ月	42歳6ヵ月	40歳4ヵ月	42歳10ヵ月	40歳5ヵ月
平均勤続年数		18年11ヵ月	18年9ヵ月	19年4ヵ月	20年0ヵ月	19年9ヵ月	20年1ヵ月

澤藤電機の在籍者数(出向者除く)

■ 有期雇用者、派遣社員の推移(各年度3月31日時点)

	2013	2014	2015
有期雇用者(名)	128	151	121
派遣社員(名)	5	5	9

労使関係

基本的な考え方

澤藤電機は社是に掲げた「労使協調相互信頼により明るい職場を樹立しよう」に則り、平和的労使関係を確立するために、労働組合と労働協約を締結し信義をもって遵守しています。

労使協議

労働組合との円滑な労働協約の遵守を図るため、労使協議の場として労使協議会をはじめ、経営懇談会などの会議を定期的に開催して改善に努めています。

また、安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会などの各種労使委員会を開催し、法令に則った健全な職場環境を確保しています。



労使協議会

社員とともに (2)

人権尊重

基本的な考え方

澤藤電機は、社員の人格・個性を尊重し、働きがいを感じる職場環境を実現するために制度を整備して実践しています。

具体的には、「企業倫理綱領」の人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いの禁止に関する条項に従い、社員の人権を尊重した、差別のない健全な職場環境を確保しています。

教育・啓発

コンプライアンスガイドブックに基づき、人権も含めて法令などの社会的規範、社会的良識などについて、全社員への教育・啓発を部門ごとに毎年2回実施しております。

また、内部通報制度として「企業倫理ヘルプライン」を設けて、法令違反や「企業倫理綱領」の違反行為の未然防止に努めています。

人材育成

基本的な考え方

澤藤電機は、人材の育成を柱として組織の活性化を図ることを目標に、社員一人ひとりの自主性と創造性を大切にしながら、それが企業の発展に活かされるように能力開発の充実を図っています。

教育・啓発

社員一人ひとりを持ち場・立場での能力を発揮できるように、毎年、各階層別、職能別の教育計画をつくり、新入社員教育、中堅社員研修、新任管理監督者研修、管理者候補を対象としたマネジメント研修、役員を交えた管理者、管理者候補を対象とした研修を実施しています。

また、各社員の自己啓発を促すために、各種通信教育、資格取得支援、講習会・セミナーなどの教育も実施しています。

英会話教室

社内では若手社員を中心とした英会話教室が月1回行われています。1回あたり約1時間、社外より外国人講師を招いて、特に、ビジネス英語のスキルアップを図っています。



授業の様子

多様性への取り組み

基本的な考え方

澤藤電機は、性別、年齢、国籍など多様な属性や価値・発想を大切に、多様な人材が活躍できるようにすることが、社員、企業の成長につながると考え、取り組んでいます。

再雇用制度・障がい者雇用の促進

社員の高齢化が進み若年労働者が急速に減少する中で、働く意欲を有する高齢者の知識、技能、経験を最大限に活かす場を提供するとともに、次世代への知識、技術、技能の継承を図ることを目的として、定年退職者の再雇用制度を導入しています。2013年4月からの雇用義務化の法改正にも対応しています。

また、障がい者が安心して働ける職場環境を整備し、障害者雇用促進法に基づき障がい者を雇用しており、雇用率は法定雇用率の基準2.0%を上回る2.48%（2015年度）となっています。

本年度も一層の雇用促進に取り組めます。

■ 再雇用実績

年度	2013	2014	2015
再雇用者数(名)	11	16	20
再雇用率(%)	73.3	84.2	76.9

■ 障がい者雇用実績

年度	2013	2014	2015
雇用率(%)	2.86	2.51	2.48

ワーク・ライフ・バランス支援の諸制度

社員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方を支援するために諸制度を整備し、社員の支援をしています。

・「フレックスタイム勤務制度」

自立的、効率的な働き方を支援するために、社員が計画的に始業、終業の時刻を決めることができる勤務制度です。

・「育児休業制度」・「育児短時間制度」

育児を支援するために、一定の期間内、育児のための休業および所定内労働時間の短縮ができる制度です。

・「介護休業制度」

介護の必要な家族のいる社員が、家族の介護負担軽減のために、一定の期間内休業できる制度です。

・「ボランティア休業制度」

国、地方公共団体などの社会福祉機関において、社員が社会奉仕活動をする場合に一定の期間内休業ができ、その活動を支援する制度です。

■ 育児支援制度の適用実績

年度	2013	2014	2015
育児休業制度(名)	3	5	7
育児短時間制度(名)	6	4	7

社員とともに (3)

安全・衛生

澤藤電機は、災害発生のプロセス『災害 = 設備の不安全状態 + 人の不安全行動』をふまえ、リスクアセスメント活動や未然防止活動に取り組んでいます。また、社員の健康の維持改善に向け、産業医とともに健康増進活動を展開しています。

安全衛生委員会



新入社員の安全教育



他社安全担当者による工場診断



安全理念、推進体制

澤藤電機は、『Safety First』を掲げ、社員一人ひとりが安全・安心作業のできる職場環境をめざしています。

労働マネジメントシステムを参考にして安全衛生管理体制を整備し、労使同人数（2016年6月現在64名）で安全衛生委員会を運営しています。

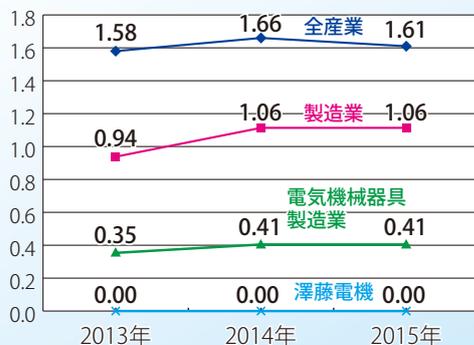
安全衛生委員会の中には、災害予防小委員会、KYT（危険予知トレーニング）推進小委員会、健康増進小委員会、交通安全小委員会、防火予防小委員会の5つの小委員会をおき、計画に沿ってリスク低減活動をしています。

安全活動

活動の実績

2015年度における労働災害度数率（休業）はグラフの通りでした。2016年度は安全教育の原点に戻り、不安全行動をしない人材を育成するため、全社でKYT活動を重点項目とし、『安全人間づくり』を進めています。

労働災害度数率



$$\text{労働災害度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 100\text{万}$$

交通安全活動

例年実施している全社員を対象とした所轄警察署の講師による安全運転講習会に加え、事故の発生率が高い30歳未満を対象とした安全運転講習会を開催し、過去に発生した事象から安全運転の意識の向上を図る取り組みを行っています。

また、『構内交通ルールを守れない人は公道でも守れない』という考え方で、構内での速度チェックやルール遵守の意識付け活動に取り組んでいます。



交通安全講習会 受講実績

年度	2013	2014	2015
受講者数(名)	753	722	723
受講率(%)	82.9	81.5	81.2

※正社員・有期雇用者・子会社出向社員含む

社員とともに（４）

社員の健康管理

多面的な健康管理の支援

澤藤電機は、社員一人ひとりの健康を第一に考え、全社で健康に配慮した取り組みを行っています。

健康管理

社員の健康管理のため、法令に基づく健康診断を国内子会社も含め実施しています。また、人間ドック、がん検診などの健康管理も支援しています。

健康診断の結果、従来より実施している産業医の保健指導に加え、健康保険組合より派遣される管理栄養士による、特定保健指導を実施しています。特定保健指導の対象となった人は各自目標を設定して生活習慣の改善に取り組んでいます。

また、社員食堂においては、委託会社の管理栄養士と当社看護師が献立表についての打合せを実施し、栄養バランスを考慮した通常メニューに加え、美味しくてカロリー減のヘルシーメニューも毎日提供しています。

年度	2013	2014	2015
受診者数(名)	859	881	900
受診率(%)	98.3	99.4	100.0

(出向者を除く)

疾病予防の取り組み

疾病予防の取り組みとして、社内報に各種がん検診についてのアドバイスや、ストレス解消法の紹介、歯周病チェックなどを連続で掲載し、啓発に努めています。また、医務室では看護師による相談受付や、自動血圧計を設置していつでも血圧測定ができるようにしています。

社内報「医務室だより」の記事

ストレス解消法について

みなさんストレスを上手に発散・解消する事ができていますでしょうか？
今回は、上手にストレスを解消する方法をご紹介します。

項目	内容
大声で歌う	好きな歌を数えば楽しい気分になれることができ、イヤな事だって忘れられます。
紙に書き殴る	書くという行為が、自分の内に溜っていたストレスを外に「吐き出す」ため、気分スッキリします。
運動する	運動
思いっきり泣く	涙を流す
寝る	チャージ
噛む	咀嚼
噛む	咀嚼
仲の良い友人と話す	話し
読書の時間・興味ある本を読む	読書
自分に都合よく解釈してしまう	自己肯定感
瞑想	瞑想

※ストレス解消する気分にも

歯周病大丈夫ですか？

10代で半数、30代で80%の人が感染していると言われる歯周病。実は身体の中の様々な状態と関連し身体へも影響を及ぼすということがわかってきました。

歯周病セルフチェック
次の項目の当てはまるものに、チェックしてみてください

- 歯ぐきに赤く腫れた部分がある。
- 口臭がなんとなく気になる。
- 歯ぐきがやせてきたみたい。
- 歯を磨いた後、歯ブラシに血がついたり、すすいだ水に血が混ざっていることがある。
- 歯と歯の間の歯ぐきが、鋭角的な三角形ではなく、うっすらと広がっている。
- とくとき、歯が浮いたような感じがする。
- 指で触ってみて、少しグラつく歯がある。
- 歯ぐきから膿が出たことがある。



メンタルヘルス研修

メンタルヘルスケア指針に基づいて、社員自身によるセルフケア、管理監督者によるラインケア、産業医、看護師、社外の専門家によるケアを実施しています。また、メンタルヘルスに対する理解向上を図るため、外部講師による研修を毎年実施しています。

2015年度は、群馬産業保健総合支援センターより講師を招き、全社員を対象に怒りのコントロール法などを学び、セルフケアの理解を深める研修を実施いたしました。

■ 受講実績

年度	2013	2014	2015
受講者数(名)	107	89	675



メンタルヘルス研修

暑気対策の取り組み

暑気対策の一環として、社員への啓発および熱中症予防策の周知を図るために、スポーツドリンクメーカーの講師による熱中症予防対策セミナーを実施しました。また、夏季限定の対策としてスポーツドリンクの自販機増設を行っています。

■ 受講実績

年度	2013	2014	2015
受講者数(名)	182	200	197



熱中症予防対策セミナー

職場の分煙化

社員の健康管理のため、受動喫煙防止対策として分煙化の推進を行っています。

事務棟・食堂に加え、工場内についても、終日全面禁煙とし、建屋外に喫煙場所を設置し分煙化を実施しています。