

働きやすさと働きがい、両方を叶える職場環境

社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる組織創造を目指し、経営理念の浸透、ダイバーシティの推進といったさまざまな活動を通して、生き生きと活躍できる職場環境づくりに努めています。

社員に対する基本的な考え

- 経営と社員の信頼関係を大切に、活性化した企業風土を醸成する
- 「働きがい」と「実績の向上」をチームワークを通じて実現する
- 社員の能力を最大限に発揮できる人間力経営
- 成長意欲と自助努力のベースなしに人間は成長できない。人材育成の基本を「自己責任」におく

ダイバーシティ&インクルージョン

当社経営理念に基づき、性別・年齢・国籍などの属性に関わらず、個人の持つ経験・能力・発想などの「知の多様化」を進めています。多様性を当社グループの競争力の源泉とするために、4本のダイバーシティ推進軸に沿った活動を推進しており、多様性を強みとする組織風土を醸成し、個性豊かな社員がより活躍できる会社を目指します。

2016年度より、多様性が生きる“意識改革・風土醸成”を図るため、「明日のはたらくを創るフォーラム」を継続開催しています。ここでは、具体事例を織り交ぜながら、社員一人ひとりとチームの仕事・働き方・働き甲斐・将来のキャリアを改めて考え、“私はどうする、どうしたい”を自ら問い直す機会を提供し、社員のジブングト化を促す啓発活動を続けています。

働きがいのある職場づくり

変化に対応できる組織創造を目指し、多様な価値観の社員がやりがいをもって仕事ができる環境の提供を積極的に進めています。

2018年度は風土改革のボトムアップ活動の1つとして、「作業着刷新プロジェクト」を実行しました。28年ぶりの作業着刷新であり、国内グループ横断ワーキングチームを結成し、刷新コンセプト「～WE WILL～ 社員一人ひとり、そして全員が未来に向かってチャレンジする」を掲げ、全社員の意見や提案から、一体感・統一感を持ち、より高い安全性と機能性を備えた当社グループの新しい作業着を作製しました。2019年春からの着用予定で、グループ全社員が“One Team”になるために不可欠なシンボルです。

グループのあるべき姿

多様な人材が登用されている
ポジションとミッションが明確かつ適所適材が実現

自立的な人材が活躍している
世界中のあらゆる社員がそれぞれの場所で世界共通のビジョンに基づき、自立的に行動し結果を出している

イノベーションが創出されている
「違い」を受容し、強みとして活かす組織力を確立

ダイバーシティ推進軸



従業員数(人)

	2016年	2017年	2018年
単体	224	230	210
(内、臨時従業員の割合)	10%未満	10%未満	11.9%
日本	3,005	3,013	3,223
アジア	12,793	14,449	14,287
米州	627	2,407	2,492
欧州	447	388	400
連結合計	16,872	20,257	20,402

育児休業制度・介護休業制度につきましても定着の域に達しています。また、連続5日の休暇取得が可能な1ウィークホリデー制度についても95%以上の社員が取得しており、チーム運営で休暇取得者の仕事を補い、一人ひとりが計画的に休暇を取りやすくする環境をつくりあげています。

そのほか、ストレスチェックによる職場状況の把握によるメンタル不調の未然防止活動や、能力が最大限に発揮できるように社員のモチベーション向上につながる意識・満足度のモニタリングも継続的に実施しています。そのなかでも職場ハラスメントは重要課題に取りあげ、管理職を含む全社員へ向けた講習会など、ハラスメント撲滅にむけた活動を継続して実施しています。

また、働き方改革の観点からフレックス制度適用範囲の拡大を進め、2019年度からは在宅勤務制度や時間単位有給休暇制度を制度化し取り組んでいきます。新たに勤務間インターバルについてトライアルも行う予定です。

「多様性」を当社グループの競争力とするためには、働き方の改革が必要不可欠です。社員一人ひとりが自分の成長に責任を持ち、自分の働き方を主体的に選択し、業務遂行できる風土・制度・仕組みづくり、および社員の成長が会社の成長に還元されるサイクルづくりを継続して構築してまいります。

女性のキャリア開発

当社グループの価値創造プロセスの遂行と更なるブラッシュアップのためには、ダイバーシティ、女性活躍は重要要素と位置付けており、ダイバーシティ推進軸の“多様な人材の活躍と育成の施策”の一環として、女性活躍を推進しています。

下記のような、更なるキャリア開発のため、チェンジマインド、スキルアップを促進する社内外の研修等の機会を設けています。

●女性リーダー育成研修

2015年より継続実施しており、第4期は受講生10名が「自分のありたいリーダー像」を掲げ、試行錯誤しながら成長のドライブを加速することに取り組みました。

●異業種交流会 (NPO法人J-Win※)

女性活躍推進の一環で他企業との異業種交流会への参加を開始し、4年目を迎えます。業種や業態の枠を超えた多様な価値観を認め合い、切磋琢磨しながら自己成長を促しています。

※特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノバイティブ・ネットワーク

働き方改革・労働生産性向上 ワーキンググループの取り組み

新経営理念に掲げる「熱意と覚悟を持った者が集う活気あふれる風土」の醸成に向け、働き方改革・労働生産性向上ワーキンググループでは、働きがいのある職場環境づくりと、価値創造を実現し、生産性を高めるサイクルの構築に着手しました。

「人材価値向上」「企業価値向上」「ワークライフバランスの向上」を掲げ、社員が充足感・幸福感・豊かな発想が持てる「魅力あるカンパニー」の実現を目指しています。

当社グループの目指す「魅力あるカンパニー」

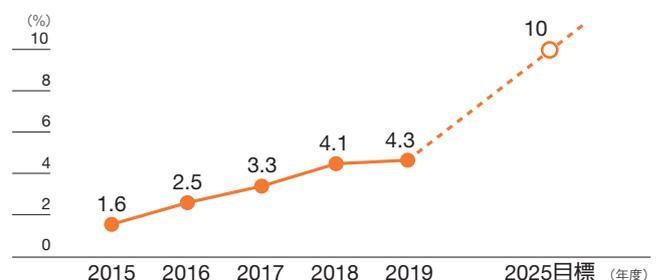
「私らしく、活躍する」「昨日の自分を超越る」

「最高のライバルは最高の仲間」「世界でなくてはならない存在」

社員の意識と行動を切り替える(=SWITCH)という思いをこめて“Project SWITCH!”を立ち上げ、職場ワークショップやサーベイ・アンケート結果などの社員の声や、データからの現状把握を通じて、『業務改善・削減』『会議および資料作成の効率化』『コミュニケーション』『IT活用』『基幹職のマネジメント支援』『評価制度・認め合う仕組み』の6テーマを設定し、活動中です。

施策について社員と意見交換を行う「働き方改革タウンミーティング」も2018年度より、各拠点で実施しており、活発な議論がなされています。

▼女性基幹職人数比率(国内)



岡山事業所でのタウンミーティング



女性リーダー研修

多様な人材の登用と経営人材の育成

採用

新卒採用においては国籍を問わずマーケットをリードしていく次世代を担う経営人材候補の採用を進めています。経営・事業ニーズに紐づく必用人材要件に基づき、“リーダーシップ経験”、“グローバル環境におけるチャレンジ”という観点で優れた能力を持つ人材の確保に努めています。インターンシップも積極的に受け入れています。技術系学生の長期受け入れに加えて19年度はよりグローバルな観点よりアジアを中心に受入を拡大していきます。地域・社会貢献の観点からもインターンシッププログラムの強化を図っています。また、中途採用も積極的に進めています。社外の知見を積極的に取り込むことで、知の多様化を図っています。多様な経験、知識を有す人材が集う魅力ある会社作りをこれからも進めていきます。

育成

グローバルトップに向けて加速していくため、経営人材の育成とその後継者のパイプラインマネジメントを目的に、人材育成を強化しています。

“グローバル” および “リーダーシップ” をキーワードに階層別リーダーシッププログラムを開発しリーダーシップ教育を強化しています。上位階層向け経営人材育成プログラムにおいては海外グループ会社の社員も参加し、グループ内での切磋琢磨や人材育成における国内外グループ連携、関係強化を図っています。経営リテラシーの習得に加えて国内外の各社間によるコラボレーション強化の場にもつながっています。海外からの研修生も積極的に受け入れています。現地会社の育成課題を解決する事で海外各社の事業の拡大に貢献しています。リーダーシッププログラム以外にも各年代で必要とされる能力やスキルを補完する企業内プログラムも準備しています。また、成長を促進するための場を付与するという観点より、修羅場経験を積ませることで、次期経営人材を早期的に育成する仕組みの構築も検討しています。これらの施策に語学研修、技術者向け研修、通信教育も加え、統合的に会社に貢献していく人材を継続的に輩出していきます。

『自己責任』で成長を目指す人を惜しみなくバックアップ

日本ペイントホールディングスグループは、右図のような方針に基づき、人材強化を図っています。



インターンシップの受け入れ



2019年入社研修

<人材育成の考え方(育成方針)>

成長意欲と自助努力のベースなしに人間は成長できない。したがって、人材育成の基本を『自己責任』におく。

<教育方針>

- 教育、育成の基本は職場での育成OJT (On-the-Job Training)
- OJTを補完する目的で、Off-JT(研修)を実施する
- 研修は「機会均等型」と「選抜・抜擢型」に二分化し、育成目的を明確化する



国内における安全衛生活動

当社グループでは「安全はすべてに優先する」という考え方のもと災害発生の未然防止に取り組んでいます。

2018年度は、グループの国内関係会社が参画する各拠点のRC委員会やグループ安全環境会議および製品安全会議を通じて安全衛生活動の改善や問題解決に取り組まれました。その中で、グループ内で発生した事故災害の情報や異業種における事故事例を共有するとともに、その対策についても横展開を行い、再発防止を図りました。

また、会社代表役員と労働組合代表が4半期に1度中央労使協議会を開催し、労働問題、安全環境問題、健康問題等について協議し改善策を展開しています。各地区においても、管理職の代表者や労働組合からの労働者代表が参加し毎月安全衛生委員会を開催し問題の改善にあたっています。

各地区において、リスクアセスメントを積極的に実施し、災害の未然防止に取り組んでいます。さらに労働組合との協働によるイベント企画、実行から従業員の健康増進を推進しています。

これらの安全衛生活動を実施した一方で、2018年度のグループの災害発生件数は昨年度と比較し、10件ほど増加しました。災害発生度率率についても大幅に上昇し、課題が残る年度となりました。不休業災害の原因の多くはルールの徹底不足であったことを受け、ルールの見直しと繰り返し教育、管理者による現場順守確認を強化していきます。

労働災害の抑制について、継続的に発生件数削減の取り組みを実施していきます。

海外グループ会社への安全統制支援

当社グループは海外関係会社における安全環境活動に対して、積極的な支援を継続に実施しています。2018年もNIPSEA Safety Council (以下NSC)を通じてアジア地域、各地区における現場管理強化と活動リーダーの育成に取り組まれました。

火災、爆発など操業停止に関わる重大リスクとその是正を主たる目的とした評価リストを用いて、NSCメンバーとともに安全評価を各地区で実施し、重大災害の未然防止に努めました。

安全評価に加え、静電気の危険性の認知を深めるための体験学習なども含め海外の生産現場へ活動を拡大しています。また、火災、爆発事故が発生した際の体制、役割、手順の適正確認のため、各地区の消防訓練をモニタリングし、不具合を是正させ防火体制の強化を図っています。

北米、中国、タイなどの各地区については事業会社と連携して安全統制支援を実施しています。

国内労働災害発生件数

	2015	2016	2017	2018
死亡事故	0	0	0	0
重大な労働災害	0	0	0	0
休業災害	1	1	3	3
不休業災害	7	11	11	21

※上記は正社員・契約社員を含む件数です。

災害度率率(国内)



※度率率は100万延実労働時間当たりの労働災害の発生頻度を示します。

海外労働災害発生件数

	2016	2017	2018
死亡事故	0	1	0
重大な労働災害	1	0	0
休業災害	24	27	50
不休業災害	31	34	62

※上記は正社員・契約社員を含む件数です。

海外災害度率率

