

## クリモトの社員とともに

社員が一人一人主体性を持って社会や環境のために生き生きと働ける快適な職場づくりのため、当社はさまざまな取り組みを行っています。

### ■教育・研修体系図

	複数型人事コース別研修		全階層対象
	クリエイティブ	プロフェッショナル	
基幹職	次世代経営者育成研修 多面評価		社外教育機関派遣 IT研修 公的資格奨励 図書・雑誌 通信教育 ISO研修 人権・安全・環境研修 語学研修 ニュースライブラリー研修 目標管理研修
管理監督職	HA研修 係長研修 班長研修		
中堅社員	C2研修 営業研修	P5研修	
新入社員	中途入社研修 新人フォロー研修 新人導入研修		



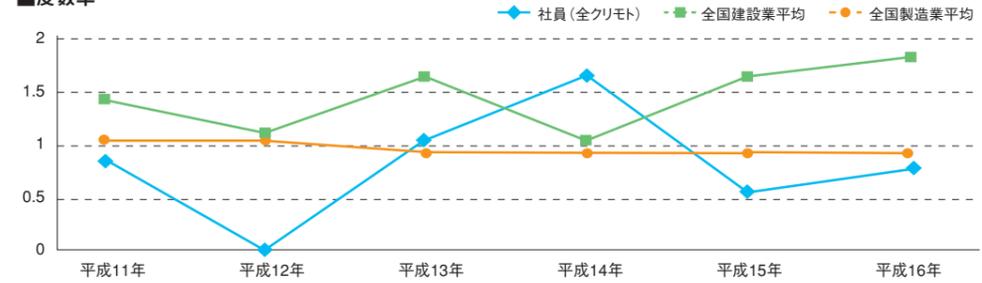
### 人材育成

常にお客様により製品・サービスを提供するため、また会社の持続発展のため、社員のスキルアップを支援することは当社の重要なテーマのひとつです。与えられる教育から自ら求める能力開発へをキャッチフレーズに掲げ、新入社員研修をはじめ、人権研修など、従業員のスキルアップのためにさまざまな研修を実施しています。また外部講師を招いての講演会を行うなど、従業員に随時スキルアップの場を提供。いつでも研修を受けることができる体制を整えています。

### 労働安全衛生

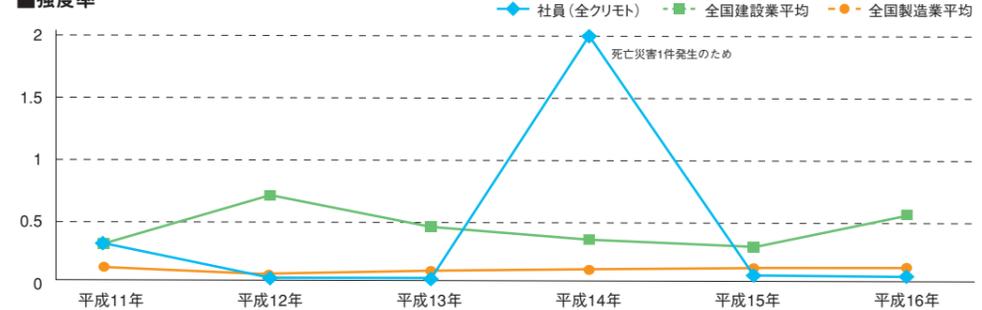
当社では「誰もが安心して働ける安全で快適な職場づくり」を目指し、「ラプス運動」を全社的取り組みとして展開しています。「ラプス」とは、「R」戻ろう、「B」基本に、「S」安全衛生」という意味。運動内容は、全社的な組織である全乗本安全衛生委員会や各事業所の安全衛生委員会などによる現場パトロールのほか、不安全設備・不安全作業といった危険要因の抽出、類似災害・在来型災害発生防止など、労働災害防止に努めています。

### ■度数率



※「度数率」とは、100万延べ労働時間当たりの休業死傷者数をもって、休業災害(1日以上)の発生頻度を表す指標。  
度数率=休業災害死傷者数/延べ労働時間数×100万

### ■強度率



※「強度率」とは、1,000延べ労働時間当たりの損失日数をもって、災害発生の「重さの程度」を表す指標。  
強度率=労働損失日数/延べ労働時間数×1,000

### 労働安全衛生 マネジメントシステム

当社の安全衛生活動においては、従来、現場出身のベテランの安全衛生専任者により、災害ゼロを目標に取り組んできました。しかし、これらのベテランが退職した場合や機械設備の一層の複雑化などから災害が発生する可能性も視野に入れなければなりません。そのため当社は、災害ゼロから一歩進んで災害につながる危険をゼロにする労働安全衛生マネジメントシステムを他社に先駆けて取り入れています。自主的に「P(計画)―D(実施)―C(評価)―A(改善)」を連続かつ継続的に行うことにより危険要因を減らし、労働災害の減少に取り組んでいます。

### ■認証事業所

事業所名	認証取得時期	証明書番号
古河工場	BS8800 ※1	1998年12月7日 H001 ※2
大阪臨海工場	OHSAS18001	2000年12月8日 JQA-OH009
加賀屋工場	OHSAS18001	2002年3月15日 JQA-OH0025
泉北工場	OHSAS18001	2002年10月4日 JQA-OH0030 ※3

※1 BS8800とは英国規格協会が(1996年に)公表したOHSAS18001の基になったと言われる安全衛生管理システムに関する規格の事。  
※2 古河工場は埼玉工場が取得した認証を継承しました。  
※3 2005年に泉北工場は住吉工場に統合されました。

### 安全衛生への取り組み

再発防止型から未然防止型の安全衛生へ  
人の命はかけがえのないものであり、安全・健康の確保なしには職業生活はあり得ません。人間は災害を起こすもの、健康を害するもの、機械は故障を起こすものを前提に、災害防止と健康確保を進めることが重要です。



環境安全衛生部 課長 小田 和良

再発防止型になりがちな安全衛生活動を「災害ゼロ」から「危険ゼロ」を目指す未然防止型に強化することで、働く人々の安全と健康を保持し、快適な作業環境上の整備を目指していきたいと考えています。

### 人事制度

「個を活かす運用」という基本思想のもと制定された新人事制度。昨年10月から、その一環として社内人材公募(ジョブチャレンジ)制度を設けています。この制度は、積極的な社員に対してやりがいと自己実現の場を提供するとともに、よりチャレンジングな企業風土を醸成することを目的としています。他にも目標管理制度、裁量労働制、みなし労働制基幹職360度多面評価(リーダーシップサーベイ)などを改定・新設しています。

### 求める人材像

常に問題意識を持ちながら、自ら前向き、主体的に行動することによって職場の課題を解決していく人材

### 社内人材公募(ジョブチャレンジ)制度

公募事例	プロジェクト要員、新事業・新市場への進出、新商品の開発
対象者	勤続満3年以上の全従業員
選考方法	書類(エントリーシート)、面接、その他、応募の秘密を守るため、選考は原則所定外時間で行う
役職者の禁止事項	人材公募制度による異動拒否権、応募者への不利な取り扱い、応募しないように働きかけたり、反対、妨害等行った場合は、就業規則第2節の懲戒により処分する

### 育成担当者より

### 人材育成の視点

大きく変わる経営環境を背景に、企業で求められる能力やその能力開発過程も多様性を増してきました。モノづくりをはじめ社会インフラに貢献している企業として持続発展するため、人材育成の視点は今後の大きなテーマのひとつだと考えます。



総務ユニット 育成グループ長 佐野 雅一

昨今の人事制度改革のもと、多様化するニーズに対応するため「与えられる教育から自ら求める能力開発へ」というキャッチフレーズを掲げ、研修などを通して個人が自発的にスキルアップに取り組んでいただくよう各々の行動特性から選んで学べる機会の提供をしています。また階層と職能のセグメント別にテーマをそれぞれ選定し、コンプライアンス・環境を踏まえた戦略課題を理解し担っていく機会を創出しています。