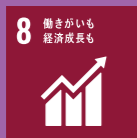


労働安全衛生の確保

社会報告

- 31 労働安全衛生の確保
- 33 品質保証体制の強化
- 35 働きがいのある職場づくり
- 36 人材育成
- 37 地域社会との共存共栄

関連するSDGs



安全衛生への取り組み

安全衛生基本方針

当社では、安全衛生は事業の根幹をなすものであり、グループ全体の従業員一人一人が心身ともに健康であることがすべての経営施策の基軸であるという考えのもと、安全衛生諸施策を推進しております。

具体的な方針	安全衛生の改善に必要な予算を計上する。
	安全衛生活動に重点取り組み項目を定める。
	安全文化を醸成する活動を行う。
	安全衛生関連法規等とはもとより、その他の必要事項を遵守する。

■ 安全衛生の目標・実績 (当社グループの実績を記載)

2018年度		目標	実績
安全	休業災害	0件	2件
	不休災害	0件	7件
衛生	職業性疾病	0件	0件
	業務外疾病休業率	0.2%以下	0.52%
	健診受診率	100%	100%

2019年度		目標	実績
安全	休業災害	0件	4件
	不休災害	0件	11件
衛生	職業性疾病	0件	0件
	業務外疾病休業率	0.2%以下	0.65%
	健診受診率	100%	100%

2019年度は、職業性疾病、健診受診率を除き、2018年度より増えるという結果となりました。この結果を踏まえ、2020年度は次の内容を重点取り組み項目として、安全衛生への取り組みを推進いたします。

1. 安全関係

1. 重大災害の未然防止 (リスクアセスメント活動の拡大・深化、機械安全化)
2. 安全文化の醸成 (職場内コミュニケーションの充実、新人・経験が浅い作業員に対する安全教育の強化 (危険体感安全教育等))
3. フォークリフト、プラッター運転教育の強化

2. 衛生関係

1. 労働時間管理と長時間時間外勤務者の健康診断受診の徹底
2. ストレスチェックの実施とメンタルヘルスへの取り組みの拡充
3. 作業環境の維持、向上 (作業環境測定の実施と作業環境の改善)
4. 新型コロナウイルス、インフルエンザ等の感染防止対策の推進

3. 交通安全関係

1. 交通災害防止に関する教育・指導の充実 (交通安全講習会)
2. 交通ルールの遵守 (公道及び構内交通ルール)

安全

当社グループ安全講演会を開催

2020年2月12日、当社グループでは初めての安全講演会を、安全と人づくりサポート代表 古澤 登氏を講師にお迎えし、「安全・品質・環境は、企業活動の根幹」であり、マネジメントそのものを主題で開催しました。

今回の講演は、役員・管理職等を対象とし、安全管理における経営トップ・管理監督者の役割について「トップの強い意志と行動が重要」、「人づくりなくして安全なし」、「問題も答えも現場にある」等ご自身の経験をもとに熱く語っていただきました。

“災害ゼロ達成”に向け本講演で紹介頂いた様々な実践的安全活動を、当社グループ内で取り組んでいきたいと考えています。



安全講演会風景

リスクアセスメント実施事例

設備導入の際には、危険性や有害性に関するリスクアセスメントを、会社および労働組合の合同メンバーで実施し、その結果に基づいて、必要な措置を行い、設備・機械等に起因する労働災害の防止に取り組んでいます。また、化学物質のリスクアセスメントについても随時実施しています。



リスクアセスメントの実施状況

災害・事故防止への取り組み

製造部管理職、係長、環境安全管理部メンバーを中心に、工場建屋内および建屋周辺について、災害・事故撲滅安全パトロールや、主要交差点の交通パトロールを実施し、また、フォークリフト安全講習会を開催し、更なる安全意識の向上に努めています。



災害・事故撲滅安全パトロール (建屋内、交差点等)



フォークリフト安全講習会

衛生

メンタルヘルスへの取り組み

ストレスチェック

こころの健康が社会課題ともなる昨今、メンタルヘルスへの取り組みを拡充。年1回のストレスチェックで従業員の気付きを促し、集団分析を通じてストレス要因を低減させる職場環境の改善に努めています。2019年度は管理職向けに「職場のハラスメント防止研修」を実施しました。



職場のハラスメント防止研修の様子

産業医・カウンセラーへの相談

【産業医面談】

主要な拠点では産業医が健康診断後の面談や医療相談、休職・復職に関する面談、ストレスチェック対応の面談等を実施し、特に過重労働による健康障害を防止するため、一定時間以上の勤務時間が発生した従業員に対し、産業医による面接指導を実施しています。

【こころの健康相談室】

「こころの健康相談室」を2011年に開設し、カウンセラーによる面接指導を通じてメンタルヘルス不調を未然に防ぐとともに、病からの職場復帰をサポートしています。2020年4月からは、仙台工場でもこころの健康相談室を開設いたしました。

品質保証体制の強化

品質保証体制

有用で安全な優れた製品をお客様に提供するため、当社グループは、ISO9001の品質マネジメントシステム(QMS)をベースに事業に適したQMSを構築し運用。全社の方針や品質目標の決定、品質に関する様々な課題・取り組みについては、マネジメントレビュー(MR)および会議等を通じて情報交流を図り、事業本部およびグループ会社のQMS運用状況を監査しています。

品質向上の取り組み

当社では、品質に関する目標として①不適合品の削減、②コスト競争力の強化・生産性の向上、生産計画の順守、③リードタイムの短縮、④製品ラインアップ、顧客サポートの充実に取り組んでいます。

通信電線事業本部

全ての工程異常情報を品質保証部に集約し、品質の基本となる標準を自立的に改善していく仕組みを確立し実行。これを繰り返し続けることで、標準の有効性確認、管理項目の見直しを行いレベルアップを図っています。これらの活動により、各職場での標準は、常に改善され、着実に品質向上につながっています。

次年度以降も、品質の基本となる、標準を自立的に改善していく仕組みによる取り組みは、継続していきます。また、新たな品質管理体制の構築(操業状態監視や材料管理システムなど)も、計画的に展開を進めていきます。

先進機器導入による検査、データ管理

電線・ケーブル製造では、生産ラインの主要条件(温度、圧力、回転数等)をデータで管理する「操業状態の監視・管理システム」を逐次導入しており、操業状態の変化や異常発生の有無を常時監視することで、徹底した品質管理を実施しています。

また、測定器を用いた人による検査に加え、自動測定器による正確な検査も実施しています。例えば、構造検査では「画像寸法測定器」を用いることで、出来上がったその場でスピーディーかつ、誤差の無い正確な検査を可能にし、統計管理することで工程管理に役立てています。

工程管理

異常品の流出を防止するため、工程内で異常が発生した場合、品質保証部が品質確認を行うとともに、異常内容と適切な処置を記録する工程異常管理システムを運用しています。

完成品検査

お客様と取り決めた仕様を満たす品質であるかを構造試験、耐電圧試験など、仕様書に基づいた検査を当社の認定を受けた品質検査資格保有者が確実に検査し、品質をチェックしています。

品質改善とお客様満足(CS)の向上

お客様からのクレーム、不具合については品質保証部が中心となり、不具合の要因を徹底的に調査し、真の原因を見つけ出すことで、適切な再発防止策を立案し実施しています。

また、再発防止策の有効性も定期的に確認し再発を防いでいます。

機器用電線事業本部

タツタ立井電線においては、「お客様が満足する要求品質に合った製品を提供する」を基本方針とし、作業標準および検査体制の見直しにより、品質向上に繋がりました。

次年度以降も、高効率生産体制への移行に取り組みながら、更なる品質向上に取り組んで参ります。

中国電線工業においては、多能工化による人材育成で生産体制のフレキシブル化の取り組みや顧客満足が得られるように各部門別に計画を立てて活動を実施しました。

次年度以降、生産基盤の強化、細物ケーブル製造へのフレキシブル化実証等を通じて、収益の積み上げおよび品質維持・向上に取り組めます。

グループ各社と協働し品質を保持

高力銅合金化技術を軸に、グループ会社の専有技術を組み合わせ、産業に貢献する製品を送り出しているのが機器用電線事業です。品質管理については、当社の品質方針を基本に、グループ各社の品質方針・年度目標のもと管理を行っています。品質確保および製造技術継承の面で重視するのは、製造工程作業の「標準化」。通信電線事業の管理基準をベースにグループ各社と協働し、ケーブル製品、端末加工製品、それぞれの特色に応じた取り組みを進めています。

高度かつ精度な製品ニーズに対応

製品の細径化、機能の高度化に伴い、求められるのは製造過程における精度の向上です。機器用電線の事業分野は特に、一品一様で設計製作される精緻なケーブル製品が多く、高い加工性も要求されます。そのため各現場では、お客様が望む仕様を満たすための製品検査を徹底しています。

システム・エレクトロニクス事業本部

事業収益拡大に向けて、従来とは異なる新たな製品およびサプライチェーンの拡大が予想されることから、最適な品質保証と管理ができるよう取り組んでおります。また、生産効率向上、品質レベル向上のための施策を実施しています。

次年度以降も、事業収益拡大に向けての新製品およびサプライチェーン拡大への最適な品質保証と管理ができるよう取り組みます。また、生産効率向上、品質レベル向上のための施策を継続していきます。

品質保証部による厳格な品質検査

安全で安心な製品を送り出すという使命を全うするため、各事業部の製品を厳格に検証し適性かどうかの判断を下しています。

原材料の調達に関わる購買先の監査にはじまり、製造工程では、人と機械の視点による2重のチェックを実施。出荷検査では、当社の認定を受けた品質検査資格保有者が、外観目視検査、機械特性検査、電気特性検査を徹底して行い、タツタ品質を保持しています。

QCサークル活動

「QCサークル活動」は現場で行われている品質改善活動です。時間短縮、不良数低減、スキル向上など様々なテーマにチームで取り組んでいますが、2019年度からは異なった視点に立った改善活動を新たに開始しています。

品質管理教育

グループ全社員に品質教育を実施

技術教育訓練センターで行う品質管理教育は、品質についての当社の考えを理解し意識を高めることを目的とし、さらに各現場で製造・作業に関する技能を磨いています。通信電線事業本部では、各工程の検査測定器使用の「社内資格」を設定するなど、事業本部毎に管理体制の強化に取り組んでいます。

屈曲特性データを活用した寿命予測

F・A・ロボットケーブル等に使用される可動用ケーブルについては、屈曲特性、捻回特性が求められており、お客様からの試験依頼や開発品評価で過去から蓄積しているデータを活用したケーブル劣化による寿命予測がより正確に行えるよう、データベースを構築しています。

また、Webカメラおよびネットワークを利用し、遠隔地から試験状況をリアルタイムに監視できる体制で試験を進めています。



ケーブルベア試験機による屈曲特性評価

ライフサイクルを考慮した耐久性の高い製品の提供

アグリーブルケーブル、ゴムキャブタイヤケーブルなど環境に配慮しつつ、ユーザーニーズに合った製品を供給し続けます。

世の中にない製品を開発

電線・ケーブルで培った要素技術を発展させ、社会に有効な用途開発を行う当社の開発力と研究力は広く認知されています。

システム・エレクトロニクス事業本部はそれら先端領域を担い、世界シェアを有する機能性材料など独自性の高い製品を送り出しています。製品化に至るまでは、デザインレビュー、試作品評価(実験・試験)等を重ね、品質保証部を始め全関連部署が厳しく検証することで、更なる品質リスクの低減に努めています。

当社が今後注力していく医療機器分野の製品開発なども、各種業許可を取得して現在進めています。

改善提案制度

当社では、従業員が製品の品質やコスト、作業方法等について具体的な改善行動を実現していくことを奨励するため、改善提案制度を設けております。改善提案制度は、改善提案の内容について審査し、審査結果に応じて賞金を支給しております。

優秀な提案については、半期に一度再審査を行い、審査結果に応じて金賞・銀賞・銅賞の表彰を行っております。

働きがいのある職場づくり

人材に関する基本的な考え方

当社は、企業の成長を支えるのは人材であるとの考えに基づき、『従業員の人格・個性を尊重し、安全で働きやすい多様性に富んだ職場環境を確保します』（企業行動規範第3項より）。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社グループは、持続的に成長・発展するために、多様な人材が適材適所で生き生きと力を発揮する活力ある職場環境を形成するというダイバーシティ&インクルージョンを推進するために各種施策に取り組んでいます。

2019年度の女性採用割合は24.5%、障がい者雇用率は3.90%となりました。また、働き方改革関連法の施行に伴う職場環境整備も行いました。

2020年度は、フレックスタイム、時差勤務、在宅勤務等の勤務制度に関する見直し等を中心とした働き方改革の推進に取り組めます。

具体的な目標	社員採用に占める女性の割合 25%
	障がい者雇用率の維持、グループでの雇用促進
	全ての従業員が働きがいを感じ、能力を発揮できる職場環境の整備

障がい者雇用

障がい者雇用に力を入れ、個々の特性を見極めた働きやすい作業環境づくりに努めています。職場定着率は非常に高く、多くの雇用機会を提供していることから優良事業所として評価されています。

2019年度は、仙台工場にて、障がい者支援学校の生徒を受け入れ、屋外での緑化活動や構内の清掃業務に取り組んでいただきました。さらに、受け入れた生徒は、2020年度に仙台工場で採用し、当社の従業員として働いています。

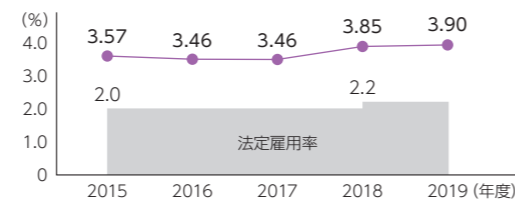
各拠点での取り組み	本社・大阪工場	職場実習生の受け入れ、支援センターによる当社作業現場の見学
	タツタテクニカルセンター	障がい者のトライアル雇用の受け入れ
	京都工場	地元行政機関の当社作業現場の見学

障がい者雇用者数の推移

(単位:名)

年度	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	合計
2015	7	7	1	15
2016	4	9	2	15
2017	4	9	3	16
2018	6	8	3	17
2019	7	8	4	19

障がい者雇用率の推移

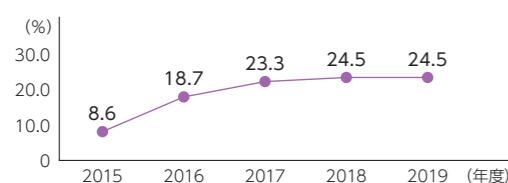


女性活躍推進

ダイバーシティマネジメントの一環として、「女性活躍に関する基本方針」を2016年4月に策定し、社内の職場環境の整備、仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいます。

「女性従業員の採用割合25%以上」を目標に、女性の積極採用（新卒・中途採用）を進めています。2019年度は女性の採用割合が24.5%となりました。また、社員に占める女性の割合は、2019年度は13.4%となっております。営業職・技能職など、女性の活躍が期待できる職種も拡大しております。

女性従業員の採用割合



働きやすい職場づくり

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を支援する独自の基準を制定しています。育児、看護・介護等の制度の拡充や働き方改革関連法の施行に基づく36協定の変更、3班2交替勤務での3か月単位の変形労働時間制導入、有休奨励日を5日設定等、誰もが働きやすく、未永く働ける職場環境の提供を進めております。また、労使で労働時間に関する専門委員会を開催し、議論を深めることで今後の改善に活かす仕組みづくりに取り組んでいます。

育児

- 育児のための所定労働時間短縮の措置（満12歳に達する年度の年度末）
- 育児休業手当の見直し
- 保育所等の利用料補助の上限見直し

看護・介護

- 介護休業／短時間勤務制度／各種休暇
- 介護休業手当の設定

その他

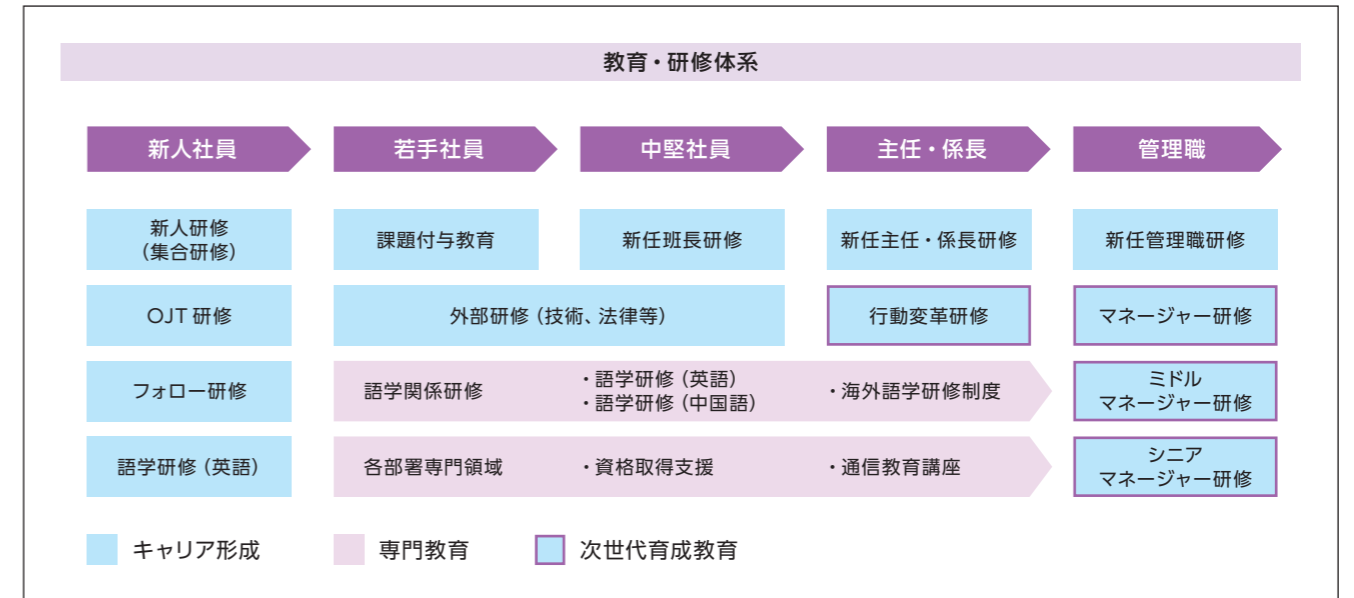
- 再雇用社員の処遇見直し

人材育成

人材育成に関する基本的な考え方

当社が培ってきた技術を次代に継承、発展させ人材を“人財”へと育てるため、専門技術教育、階層別教育、通信教育、社外研修などを取り入れた独自の研修制度を確立しています。人材育成計画に基づく効果的な研修を実施していきます。

教育・研修体系



キャリア形成支援

管理職登用に備える「行動変革研修」では、人財や技術を活かすマネジメントスキルを養成。今後は30歳代半ばに対象を広げ、行動変革に焦点を置く研修に見直しを図っていく等、若手管理職およびその候補者への教育は当社の未来を担う取り組みとして強化していく考えです。

技術研修

通信電線事業本部では、生産総括部及び技術教育訓練センターが中心となり若手従業員を指導。さらにOJT研修により各現場で必要な技術力を培います。また、システム・エレクトロニクス事業本部では、先端技術の習得や専門技術を高めるため奈良先端科学技術大等との共同研究にも取り組んでいます。その他、グローバルビジネスに必要な語学研修に注力し、海外留学支援などの取り組みも始めています。

次世代育成教育

次世代リーダーの発掘、経営方針の浸透、受講者同士の交流による事業課題の相互理解を主な目的として、次世代育成教育を2014年9月から実施しています。

研修ごとにそれぞれ10数名程度を選抜し、4か月（計8回）に亘り開催する中で、テーマ毎（組織マネジメント・マーケティング・会計等）のディスカッションや各人が設定する課題のプレゼンテーションについて、連携先教育機関のコンサルタントがアセスメントを実施します。その結果を本人・上司にフィードバックし、受講者各人の能力および課題の把握に努めています。

現在のところ、経営層へのプレゼンテーションによるボトムアップ提言、アセスメント、フィードバックのサイクルが定着し、受講者同士による横連携がとりやすくなったことが大きな成果となっております。一方で、部門間の事業特性の違いを乗り越えて、従業員同士が繋がるための強固な基軸の確立が今後の

課題と考えており、2018年度以降は「2025長期ビジョン」との連動を図り、研修レベルに応じた、強化ポイントを見直す取り組みを進めています。

なお、「マネージャー候補者研修」につきましては、2019年度から「行動変革研修」と名称を変更し、360度多面評価を取り入れるなど、内容を見直して実施しています。



マネージャー研修の様子

地域社会との共存共栄

社会貢献の基本的な考え方

当社は、社会への貢献活動が企業の重要な役割であると認識しています。地域社会の課題やニーズを共有しながら、「地域貢献」「福祉」「教育」「環境」の各分野で、地域コミュニティの持続的発展、皆様の豊かな暮らしに寄与する活動を推進します。

2019年度の社会貢献活動につきましては、大阪地区での新体育館を活用した地域貢献、木津川地区での障がい者スポーツ大会への寄付等を通じた障がい者支援、仙台地区での防災協定締結による行政への支援等を実施いたしました。

地域貢献

体育館を活用した地域貢献

本社事務所に併設された体育館を利用していただき、地域の方との交流、地域のスポーツ活動の振興を図っております。

2019年度は近隣保育園の運動会や東大阪をホームタウンとするサッカーチームであるFC大阪主催のサッカー教室を開催いたしました。



近隣保育園の運動会の様子



FC大阪主催のサッカー教室の様子

災害時における電気自動車等の使用に関する協定を締結

当社は地域行政への支援等も推進しております。

2020年1月9日、仙台工場が立地する宮城県大和町と災害時における電気自動車等の使用に関する協定を締結いたしました。

協定の内容につきましては、地震や風水害などで停電が発生した場合や、停電発生の際、当社の仙台工場の停電対応型ガスコージェネレーションシステムにより発電する電気を電気自動車に蓄電し、避難所などに配備して電力として活用するものです。



協定書を掲げる大和町の浅野町長(右)と森元取締役(左)



災害時に使用する電気自動車

福祉

障がい者の自立支援に対する取り組み

当社は、長年の障がい者雇用を通じて培った経験を生かして、障がい者の自立支援に対する取り組みを行っております。

「木津川市障害児・者スポーツ大会」の賞品を寄贈

2019年11月2日に開催されました「木津川市障害児・者スポーツ大会」の参加賞としてタオルを木津川市に寄贈いたしました。スポーツ大会の開催に先立ち、10月31日には、木津川市役所にて寄贈品の授与を行い、河井規子木津川市長より感謝状をいただきました。

今後も引き続き、行政機関と連携し、地域の福祉事業等への支援に努めてまいります。



寄贈品授与式での河井市長(右から2番目)との記念写真

障がい者就業啓発活動の実施

長年の障がい者雇用を通じて培った経験を、他社でも活かしていただくため啓発活動を行っています。

2019年7月16日に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に当社の障がい者雇用実務担当者が講師として登壇、障がい者雇用に関して工夫してきた点や課題を発表しました。



講演の様子

教育

ミャンマーからの留学生(大学院生)の工場見学受入

2019年9月18日、大阪工場に、ミャンマーからの留学生4名と指導教授1名が工場見学に訪れました。留学生は、日本政府の留学生受入事業の一つである人材育成奨学計画(略称「JDS」)により宮崎大学の大学院で電力システムについて学んでいる方々です。

今回の工場見学は、今後のミャンマーの将来を担う留学生が日本の電線メーカーを知ることが目的としたものです。



工場見学で説明を受ける留学生

大学講座への協力

当社は、近隣大学の要請に応じて、大学の講座への協力を行っております。

2019年度は、企業のCSR活動を学習する一環で、大阪商業大学の学生が障がい者雇用の取り組み内容を見学しました。

また、関西外国語大学に大阪のモノづくり企業の魅力を発信するという課題解決型の講座で、取材協力をしました。



関西外国語大学の学生による取材の様子

地域環境

工場周辺の美化活動

本社・大阪工場、タツタテクニカルセンター、京都工場、仙台工場、事業所周辺の道路を中心にゴミ拾いや雑草刈りなどの美化活動を定期的に行っています。



本社・大阪工場周辺での美化活動

エコキャップ運動

施設各所に回収箱を設け、回収を行っております。2019年度は全社で248kgのキャップを集めることができました。

また、キャップだけでなく、様々なリサイクル活動を推進しています。