

DOWAグループは、CSR活動を通じて社会と良好な関係を築き、ともに持続的に発展するため、すべてのステークホルダーから信頼される企業になることを目指して取り組んでいます。

CSR方針

- 従業員の多様性と人権を尊重し、一人ひとりがやりがいと誇りを持って、最大の能力発揮ができる職場づくりを目指す
- 地域特性に応じた社会貢献を地元と一体となって推進する

重点施策

社会貢献の推進

インドネシアPPLi社の取り組み

PT. Prasadha Pamunah Limbah Industri (PPLi)は、インドネシア国内で唯一、国際基準にも適合した有害廃棄物の最終処理の営業許可を所有している企業として、廃棄物の収集・運搬、中間処理、最終処理などを行っています。

地域との調和・共生

20年以上にわたりインドネシア・ボゴール県で廃棄物処理事業を営むPPLiは、地域住民からの理解と適切なコミュニケーションを重視した経営を行っています。

PPLiでは、CSRに関連する部署として、安全・環境、広報等の部門を設置しており、この他に、地域コミュニティとの渉外を専属に担当する部署も設けています。地域コミュニティの渉外担当は、定期的に近隣の集落を訪問し、地域住民からのニーズや要望を直接ヒヤリングし、話し合いを経たうえで、各種地域貢献活動を実施します。地域貢献活動の他に、操業面でも地域住民の声を活かしており、安全・環境部門等、関連する部署が一体となって、周辺環境との調和を重視する運営を行っています。



活動の進捗状況

社会分野における2015年度の活動状況と、2016年度の計画は以下のとおりです。

2015年度 実績

社会重点施策	取り組み	目標	評価	主な実績
ダイバーシティの推進	● グローバル人材層の拡充	同左	○	グローバルチャレンジプログラムの実施
	● 海外現地採用社員の育成強化	同左	○	海外現地採用社員の日本国内研修の実施
	● キャリア採用の積極展開	2.0%	△	キャリア採用比率2%未満
	● 女性活躍推進に向けた社内懇談会開催	2回	△	本社勤務者を対象に実施
ワークライフ・バランスの推進	● 諸制度の社内周知の徹底	同左	△	制度説明資料をイントラネットに公開
	● 年休消化の奨励	60%	○	取得率61%
	● 労働時間低減策の推進	同左	△	労働時間管理に関する専門委員会の設置検討
人材育成、評価・処遇	● 考課者・被考課者トレーニングの実施	考課者・被考課者 訓練参加者数 600名	○	考課者訓練546名、被考課者訓練453名
	● 制度サーベイの実施			制度サーベイの実施
	● 社内教育対象層の拡充教育			考課者トレーニングへのフィードバック
	● 階層別教育の研修体系の策定			新設研修2件実施(第一線監督者研修12名、入社3年目研修39名) 体系の再構築および研修の実施
社会貢献の推進	● 海外事業所先進事例の社内周知	ポータルサイト による情報共有	○	海外事業所安全レポート、外部執筆者によるCSR事例情報発信
	● 事業所の取り組みの支援			新入社員によるCSR取り組みレポート連載7回(46名執筆)

2016年度 取り組みと目標

ダイバーシティの推進	グローバル人材層の拡充	➡	同左
	海外現地採用社員の育成強化		同左
	キャリア採用の積極展開		2.0%
	女性社員や管理職対象の研修の実施		各1回
ワークライフ・バランスの推進	諸制度の社内周知の徹底	➡	同左
	年休消化の奨励		60%
	労働時間管理・低減策の推進		同左
人材育成、評価・処遇	考課者・被考課者トレーニングの実施	➡	考課者・被考課者訓練参加者数600名
	制度サーベイの実施		
	社内教育対象層の拡充教育		
	階層別教育の研修体系の策定		
社会貢献の推進	先進事例の社内周知	➡	ポータルサイトによる情報共有
	事業所の取り組みの支援		

環境・リサイクルに対する積極的な普及・啓発

PPLiは、1994年にインドネシアで初めての有害廃棄物の最終処分場運営会社として設立されました。現在においても、収集・運搬から最終処理まで、総合的な廃棄物処理サービスを提供するインドネシアで唯一の会社です。これまでPPLiが培ってきた処理技術やノウハウについて、行政、教育機関、地域、顧客から相談や教育に関する依頼も多く、PPLiではこれらを通じて、各ステークホルダーに対する環境・リサイクル活動の普及・啓発に積極的に取り組んでいます。



文化・宗教への配慮

国民の大部分がイスラム教徒であるインドネシアで事業を行う外国企業にとって、イスラム教を理解することは重要です。イスラム教信者は、決められた時間に、メッカの方角に向かい、1日5回の礼拝を行うため、多くの企業では、事業所内にモスク(礼拝所)を設けています。PPLiも2015年7月にモスクを建て替え、従業員や来訪者に礼拝の場を提供しています。



PPLiにあるモスク



社会との関わり

DOWAグループでは、各事業所・部門において、お客様、株主・投資家、お取引先、地域社会、従業員などの主たるステークホルダーとさまざまな手段でコミュニケーションを実施しています。

主なステークホルダーとの関わり

当社グループの株主をはじめとする個人・機関投資家の方々

責任	企業価値の最大化 配当 情報開示・対話
機会	株主総会 決算説明会、投資家向け工場見学会 アニュアルレポートや事業報告書の発行 Webサイトでの情報開示

当社グループの提供する製品・サービスをご利用になるすべてのお客様

責任	製品・サービスの品質・安全確保 環境配慮製品の提供 お客様満足(CS)の追求 お客様情報の適切な管理
機会	セミナー・展示会・工場見学会 各種環境広報 Webサイトでの情報開示

当社グループで働く従業員とその家族

責任	適正な評価・処遇 人材の多様性確保、人材育成 労働安全衛生の確保 人権の尊重 ワーク・ライフ・バランスの推進
機会	経営会議 労使面談 人材教育・環境教育 グループ報、ポータルサイト DOWA相談デスク 従業員の家族を対象とする工場見学会など

当社グループの製品・サービス提供に当たり、ご協力いただいているパートナーの方々

責任	公平・公正な基準による 調達先の選定 サプライチェーンにおける CSR・環境活動の支援
機会	CSR調達などお取引先への各種 説明会 品質・環境・CSR監査 DOWA相談デスク

当社グループ各事業所と本業を通じた関わりがある地域社会の方々

責任	環境保全活動、教育活動 文化・スポーツなどの活動支援を通じた地域振興への貢献 情報開示・対話
機会	地域の方々を対象にした工場見学会 地域団体への参加 地域イベントの主催・参画・支援 リスクコミュニケーション

株主・投資家とのコミュニケーション

DOWAグループでは、株主・投資家等のステークホルダーの方々に対する企業・経営情報の説明をコーポレート・ガバナンス上の重要課題の一つと認識しており、適時・適切な情報開示に努めています。

■IR情報

四半期ごとの決算発表においては、経営層による決算説明会の開催を行っています。また国内外の投資家へ経営情報を直接説明する機会も設けています。またDOWAグループの経営方針・経営状況を報告するツールとして、和文・英文・中文アニュアルレポートや報告書を発行し、適切で透明性の高い情報開示に努めています。

■Webサイトを通じたIR情報の発信

株主・投資家の方々にDOWAグループ経営状況や事業戦略をご理解いただくために、当社ウェブサイト上でIR情報を発信しています。決算短信、有価証券報告書などの他、アニュアルレポートや株主通信などの資料も掲載しています。今後も分かりやすくタイムリーな情報開示に努めていきます。

 <http://www.dowa.co.jp/jp/ir/>

■株主総会

毎年6月、定時株主総会をホテル椿山荘東京で開催しており、300名超の株主の方々にご出席いただきました。株主総会終了後には、株主の方々とのコミュニケーションを促進することを目的として懇談会を開催し、役員との対話の場や、各事業の製品展示コーナーを設けています。また、懇談会会場とは別にプレゼンテーションルームを設け、役員によるDOWAグループのトピックスの説明を行っています。



産学連携の取り組み

DOWAグループでは、新製品・新技術の開発などを目的として、大学や研究機関と連携した共同研究を積極的に進めています。2015年度は10以上の大学・研究機関と共同研究を実施しました。

■技術交流会

秋田大学、東北大学、群馬大学、岡山大学、熊本大学の5大学と包括的な協定を結び、共同研究を進めるとともに成果報告会や技術者交流会などを開催しています。7年目を迎えた技術者交流会は、年3～4回、大学からテーマに沿った研究者を招き、技術研究の紹介や技術的な課題について議論する会です。DOWAグループからは管理職から若手まで幅広い技術者が出席し、具体的な議論を通して知見を高める有益な場となっています。



■教育・研究・人材育成の支援

東北大学・秋田大学・群馬大学において、環境物質制御学や光デバイスの研究開発などの分野でDOWAグループの社員4名が講師を務めています。現場に即した実践的で専門的な講義を行うことで、大学での人材育成の一翼を担っています。

お客様・お取引先とともに

DOWAグループは、よりよい製品・サービスの提供を通してお客様の満足度の向上に、お取引先とは長期的な信頼関係を構築するよう努めています。さらに、環境保全や労働環境の向上など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進しています。

サプライチェーン・マネジメント

DOWAグループでは、サプライチェーンにおけるCSRの重要性について、お取引先にもご理解をいただくことでパートナーシップを強化しつつ、さらなるCSRの向上に取り組んでいます。

■DOWAグループCSR調達ガイドライン

当社はCSR調達における基本姿勢をお取引先各社に理解いただけるよう、CSR調達ガイドラインを配布し、必要に応じてCSR調達の背景や当社の取り組みについて説明を実施しています。このガイドラインは、2014年に「JEITA サプライチェーンCSR推進ガイドブック」や「EICC Code of Conduct(電子業界行動規範)」など、サプライチェーンでつながりの深いエレクトロニクス業界のガイドラインなども参考にしながら策定しました。

■セルフチェックとCSR監査

2015年度は、主要取引先107社にCSRセルフチェックリストによる自己診断をお願いし、回答企業にはフィードバックレポートを通じて、当社からの期待や改善の要請についてお伝えしました。また、重点調達先については、CSRの実態把握のためCSR監査を実施しました。

また、当社もサプライヤーとして、お客様からのCSR調査に対し、要求事項を理解して迅速に対応することを目的に、社内向けの説明会やCSR部門によるフォローアップを実施しています。

■紛争鉱物への対応

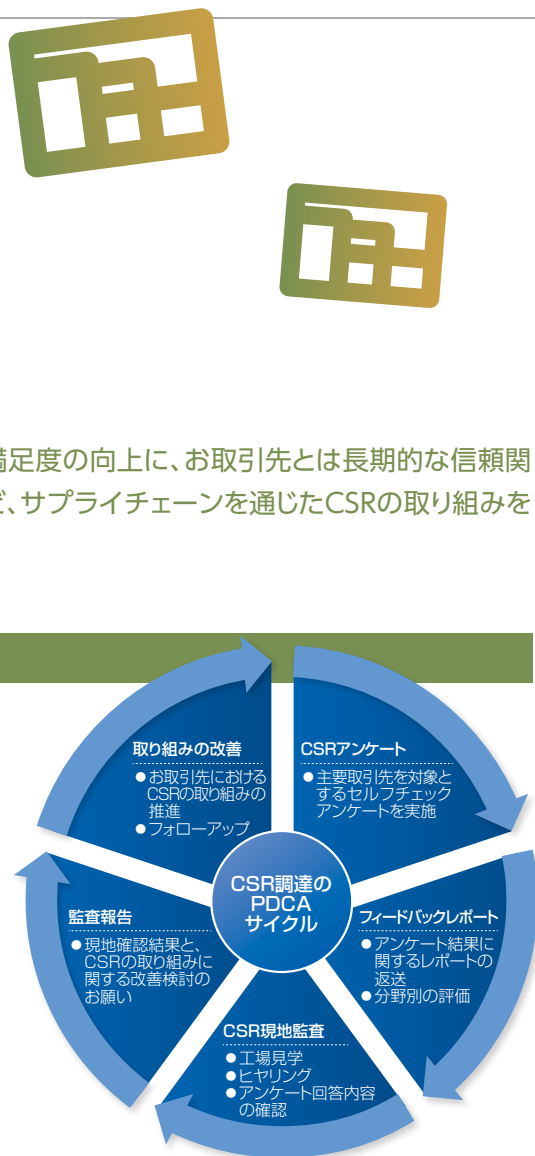
非鉄金属を主力製品として取り扱うDOWAグループは、紛争鉱物に係る企業の責任を重要なCSR課題の1つとして認識し、調達活動におけるサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達の実践に取り組んでいます。2015年度は、当社の紛争鉱物管理方針に則り、お取引先に対する調査、お客様からの問い合わせに対する回答を行いました。また、責任ある鉱物調達を推進するため、紛争鉱物を取り扱っていない製錬所を認定するプログラム(CFS認証制度)を受審し、小坂製錬(金とスズ)、エコシステムリサイクリング(金)の2社がCFSの認定を取得し、素材メーカーとしての調達責任を果たすよう努めています。

品質管理

DOWAグループでは、モノづくりをする上で「品質」を重要な経営基軸として位置付け、主要製造工場は品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を取得しています。この品質マネジメントシステムをPDCAに基づき継続的に運用することで、製品およびサービスの品質の向上に努めています。さらに、品質管理の強化に向けた取り組みとして、サプライヤー各社にご協力いただき、品質・技術の側面から、適切な頻度でサプライヤー調査や品質監査を実施して調達品の品質確保を図っています。

お問い合わせ・ご意見への対応

お客様からいただいたご意見やお問い合わせに対しては、迅速に適切な改善を図ることで、ご満足いただける製品の供給に努めています。情報共有・管理システムの整備を図り、事業所ごとに集められた情報を分類・分析の上で評価を実施し、商品・サービスの改良・改善や開発につなげています。



地域社会とともに

DOWAグループは、社会分野の取り組みの中で地域貢献を重点施策として取り組んでいます。国内外の各拠点では、地域とともに歩み発展していくために、地域の方々とコミュニケーションやスポーツイベントなどの主催、工場見学やインターンの受け入れなどの地域に根ざしたCSR活動を積極的に展開しています。

地域貢献活動

2015年度は、岡山県でのさくらまつり、秋田県でのジュニアクロスカントリー大会などのイベントを開催し、多くの地域の方々の参加をいただきました。<http://www.dowa-csr.jp>

■岡山県 児島湖花回廊さくらまつり

岡山市の児島湖は、DOWAグループの創業者である藤田伝三郎男爵が開発を進めた児島湾干拓によりできた淡水湖です。DOWAグループでは、2007年、児島湖の沿岸とその周辺に河津桜を植樹する「児島湖花回廊プロジェクト」をスタートさせました。植樹や手入れは地元の方々と力を合わせて進めており、現在では5,000本もの桜並木となっています。開花時期に合わせ2010年からスタートした児島湖花回廊さくらまつりは、当社従業員と地域住民の方々がスタッフとして運営する地域に根ざしたイベントです。2015年度のさくらまつりには、過去最多の約1万8千人の方々が来場し、早咲きの桜や模擬店、ステージイベントなどを楽しんでいただきました。



■秋田県 小坂・ふるさとの森づくり植樹祭

DOWAグループでは、秋田県小坂地区に保有する森林が生物多様性の高い地域となるよう、さまざまな生物が生息する森づくりに取り組んでいます。このふるさとの森づくりは、2006年に事業地内の緑化と森林育成活動の一環として、(財)国際生態学センターの指導の下で、小坂製錬内に8,000本の苗木を植樹したのが始まりです。地域の生態系に配慮したブナやナラをはじめ25種類の樹木の植樹を続けており、これまでの植樹面積は約6.25ha(東京ドーム約1.3個分)、植樹数は15万7千本を超えました。9回目を迎えた2015年度の植樹祭では、従業員やOB、地元の小中高生を含む小坂町の方々、総勢500名の参加者が5,500本の植樹を行いました。



TOPICS タイ コミュニティファンドによる地域支援

タイで廃棄物処理を行うESBEC社では、地域を支援するための基金「ESBEC/WMS Community Fund」を設立し、継続的な社会貢献を行っています。この基金はESBEC社が受け入れた廃棄物の量に応じた一定額を積み立てするもので、地域社会との共生を実現するため、その使途は工場周辺の13の集落の代表で構成する「Fund committee meeting」により決定しています。



Fund committee meeting

2015年度の支援活動の一部

- 学校へ図書設備や書籍の寄付 (Ban Phan Sadej Nok School)
- 学校へリサイクル用の分別品置場の設置 (Ban Khao Tabak School)
- 学校へ遊具の設置 (Ban Khao Hin School, Ban Bowin School)
- 障がい者用トイレの設置 (Ban Khao Hin Health Center)
- 高齢者のための健康診断と朝食のサービス (Ban Khao Hin Health Center)
- 集落のため池に落下防止フェンスを設置 (Ban Hubbon community)



リサイクル用の分別品置場

従業員とともに

DOWAグループは、行動規範において、人材が企業活動のすべての基本とし、学歴差、年功差、男女差などに関わらず仕事を進める能力で評価することを定めています。その人材が最大限に力を発揮できるよう、以下の目標を掲げ、さまざまな取り組みを行っております。

● 組織機能の原点に戻り、勝てるチームをつくる

● 社員自らの手で、働きたい会社を主体的に創り出す

雇用の状況

DOWAグループでは、事業計画に合わせた適正な人員配置を推進しており、事業展開に必要な能力を有する多様な人材の雇用に努めています。

2015年度末(2016年3月31日)時点の国内従業員数は5,878名で、昨年より192名の増加となりました。なお、国内正社員のうち男性は3,748名(92%)、女性は312名(8%)です。近年はグローバル化に伴い、海外事業所の従業員の割合が増加しており、2015年度の海外従業員数は全体の約34%を占めています。

国内の雇用状況

属 性 \ 年 度		2013年度		2014年度		2015年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
国内正規社員	役員	121	0	130	0	121	1
	管理社員	715	9	735	12	799	9
	一般社員	2,703	296	2,786	306	2,828	302
国内非正規社員	派遣社員	405		479		529	
	パート、嘱託・期間雇用	859	303	924	314	971	318
総 計		5,411		5,686		5,878	

地域別従業員数

属 性 \ 年 度	2013年度	2014年度	2015年度
日本	5,411	5,686	5,878
アジア(日本以外)	2,622	2,903	2,897
欧州	10	16	22
北米	80	92	96
中南米	1	3	1
総 計	8,124	8,700	8,894

女性 8%

男性 92%

192名
増加

従業員数
5,878名

人材の育成と活用

DOWAグループでは、「グローバルな事業で勝ち抜き、価値を認められる人材集団であり続ける」ことを目指し、人材育成の面でも、各職場で継続的に教育を実施する取り組み、若手社員のOn The Job Training(OJT)の強化策の推進、実践的な教育機会の拡充、異なる職務の経験(計画的異動)、自発的な人事異動のしくみ等を通じた人材育成・活用施策を展開しています。

■2015年度の主な実績

DOWAグループ全体で行う階層別教育、専門別研修の他、事業所ごとに技術、環境、安全など、幅広い教育を実施しています。2015年度は、人材を育成する文化を定着させる取り組みを重点的に実施しました。<http://www.dowa-csr.jp>

階層別教育

対象者	研修内容	参加者数 (名/2015年度)	延べ研修時間 (時間/2015年度) ※研修時間のみ
経営幹部 (継続)	トップマネジメント研修	58	470
次期経営幹部 (継続)	ビジネスリーダー養成研修	16	1,440
管理職 (継続)	マネジメント研修、部下育成研修	67	1,590
中堅社員 (継続)	リーダーシップ研修	36	580
入社3年目まで (継続)	新入社員研修、OJT、フォローアップ研修 (スキル向上、組織内の自己確立)	228	15,000

■2016年度の計画

めまぐるしく変化する時代や環境に対応できる人材を育てるために、より戦略的、より本質追求型の教育を目指して、毎年研修の見直しを実施しています。2016年度はDOWAグループの現場力の底上げと個人の考える力の強化を目的として、二つの新規プログラムを導入する予定です。一つは生産現場の監督者向け教育プログラム、一つは本質的な問題解決思考力を鍛える特訓プログラムです。また、海外事業の拡大に伴い、グローバル事業要員の拡充・養成を目的とした教育プログラムを展開し、変化に柔軟に対応できる強い組織を目指します。

公正な評価・処遇

行動規範にある「仕事を進める能力で評価する」理念から、DOWAグループでは、以下の方針のもと、公正な評価・処遇が行われ、育成に活用される状態を目指して取り組んでいます。

● 考課者・被考課者が、会社制度の仕組みや基準の理解を深め、適切な考課や育成に活用する取り組みを継続する。

● 組織目標を共有し、自らの等級に求められる能力や行動を把握しながら、業務遂行能力の向上を図る。

考課者・被考課者に対する訓練をグループ全体での取り組みと位置付け、継続的な教育の機会を設けることで、適切な評価・処遇・育成に努めています。2015年度からは、全国の事業所において、被考課者説明会および考課者トレーニングを開催しているほか、新任マネージャーに対する考課者訓練も引き続き重点課題として行っています。また、制度運用状況を評価するため、制度サーベイを例年実施し、抽出した課題に基づき、継続的な改善を図っています。

■キャリアマッチング制度

従業員のキャリア開発支援、および人材の流動化を目的として導入した制度で、対象者が自分のキャリアについてPR(これまでの実績とこれから実現したいこと)を行い、興味を示した各事業会社の幹部との面談で双方が合意すれば異動が実現するものです。対象者は上司・自部門を経由することなく、募集のある部門へ直接異動希望を出すことができます。



被考課者説明会の様子



ダイバーシティの推進

グループにおけるグローバル展開や事業領域の拡大する中、多様な個性を持つ従業員がそれぞれの力を十分に発揮することが、企業の成長につながると考えています。

■グローバル人材層の拡充

DOWAグループはダイバーシティ推進の一環として、国籍によらずグローバルに働くという考えのもと、採用段階からの仕組みづくりを進めています。総合職の新卒採用において、海外大学を卒業した日本人留学生や外国人、海外からの外国人留学生を積極的に採用しており、採用実績も年々増加しています。さまざまな国・地域での人材雇用の拡大に伴い、採用時における人権への配慮とともに、当社の理念や方針等を伝える教育を行っています。

また、海外事業所へ赴任する従業員に対しても、赴任前に研修を実施し、異文化理解等の多様性受容教育も実施しているほか、2015年度からはグローバルで活躍できる人材層を拡充する目的で、海外事業所での実地研修を含むグローバルチャレンジプログラムを開始しています。今後も、グローバル人材層の拡充に取り組んでいきます。

■海外スタッフの教育

DOWAグループでは、海外拠点の従業員も含めたグループ全体での教育を推進しています。2015年度は、中国、タイ、インドネシアの現地採用スタッフが来日し、本社や主要事業所、研修センターにて安全、コンプライアンス、設備保全などに関する研修や、幹部候補社員を対象とした国内での中長期の研修を実施しました。



グローバルリーダートレーニングの様子

■女性の活躍推進

総合職採用の女性は入社人数全体の1～2割と、決して多くはありませんが、事業環境変化、職場環境変化に伴い、女性社員比率は年々増加しています。採用・昇格・昇進などにおいても性別による区別なく、実力に応じた評価を行っています。2015年度は、ライフイベントと仕事を両立する女性社員、国内外問わず全国各地で活躍する女性社員も増加しました。これらの取り組みが評価され、当社としては初めて「平成27年度なでしこ銘柄」に選定されました。2016年度は、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮できるような働き方を目指し、意識改革に向けた教育プログラムを実施する予定です。

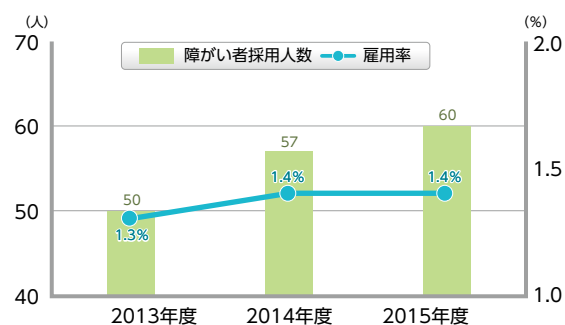
なでしこ銘柄：経済産業省と東京証券取引所が女性活躍推進に優れた企業を選定する取り組み

■ベテラン社員の活用

定年後も引き続きDOWAグループでの勤務を希望する社員に対して、2013年度から再雇用制度を改定し、役割に応じた処遇体系の新設など、定年年齢に到達した社員がさらにやる気を持って働くことのできる環境整備を行っています。また、定年後のライフプランに関する情報提供を目的として、毎年、一定年齢に到達した社員を対象としたセミナーを開催しており、2015年度は100名を超える従業員の方にご参加いただきました。

■障がい者雇用

2015年度は、グループ全体の法定障がい者雇用率を達成することができませんでした。当社の製造現場では、障がいのある方々にとって必ずしも働きやすい環境が実現できるとはいえないため、全事業所で一律の増加を目指すのではなく、雇用事業所の中でより質の高い職場環境づくりを進めることや、職場体験の推進に取り組む一方で、障がい者雇用を専門とする人材紹介会社の活用等も並行して行い、雇用の増加に取り組めます。



ワーク・ライフ・バランス

DOWAグループのワーク・ライフ・バランスは、従業員がそれぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、仕事と家庭生活の両立を重視し、フレックスタイムなどの柔軟な勤務制度や子育て・介護目的の休暇制度の導入などの職場環境の整備を進めています。

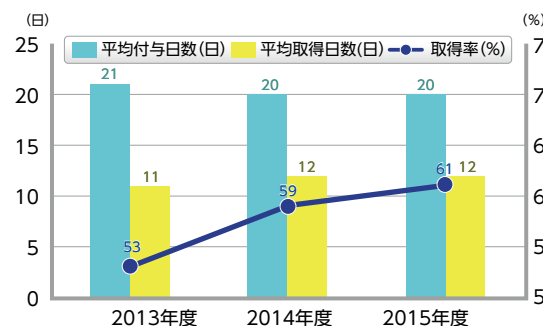
■多様な働き方の支援

DOWAグループでは、柔軟な勤務時間がとれるようコアタイム無しのフレックスタイム制度を導入しています。また、ボランティア休暇や一定の勤続年数ごとに取得できるリフレッシュ休暇制度のほか、子の看護休暇の有給化(5日まで)、育児を理由とした場合の転居を伴う異動の制限など、法に定められている以上の支援策を整備しています。

■制度の利用状況

年々各制度の利用者数は増加しており、2015年度は育児休職者が女性25名、男性1名の取得がありました。また、子の看護休暇は男性13名、女性15名の取得がありました。

年次有給休暇取得状況については、平均付与日数20日に対し約60%でした。事業所ごとに、業務状況に応じて計画年休の推進や年次途中の取得状況のフィードバックなどを行い、取得率の向上に取り組んでいます。



■労働時間低減策の推進

国内の事業所では、法令に従い、時間外労働に関する労使協定を締結し、所轄の行政当局に届け出ています。2014年度からは、勤務管理システムを刷新し、一定の労働時間を超過した場合に管理者への改善計画の提出の義務付けや、労働時間管理の主体となる新任マネージャーを対象とした労務管理教育を実施しています。また、2016年度には、労働時間管理に関する専門委員会を設置し、労働時間低減の取り組みをさらに強化していく予定です。引き続き、ハード・ソフト両面からの労働時間管理強化に努めていきます。

■社内アンケート

CSR部門では、毎年新入社員を対象として、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを実施しています。2015年度は、85%以上がフレックスタイムを、75%が短時間勤務の活用を希望するなど、柔軟な労働時間制度について関心が高まりました。また、今後5年で重要性が増すCSRの取り組みとして、約75%の新入社員がワーク・ライフ・バランスを選択しました。その理由として、「労働安全や仕事の質の向上に影響を与える」、「少子化時代における人材確保」、「人材の多様性とともに働き方の多様性が企業の価値向上につながる」など、さまざまな意見が寄せられました。今後もこれらのアンケート結果も参考にしながら、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めていきます。

TOPICS

新入社員によるCSR情報の発信

2015年8月から2016年3月まで、社内向けのCSRポータルサイトに2015年度の新入社員によるリレーコラム「CSRの気づき」を連載しました。配属先の職場で行われているCSR活動について、新人の目で気づいたこと、感じたことを月1回紹介するもので、リスクアセスメント、省エネ活動、地域清掃、再生可能エネルギーに関する技術開発など、バラエティに富んだ取り組みが自分の体験として寄せられました。全国各地の事業所で行われているさまざまな取り組みについてグループ全体で共有するだけでなく、46名の新入社員にとって「何が自社のCSR活動なのか」ということを考える機会にもなりました。

