

## 基本的人権を尊重し、自由闊達な企業風土を大切にします

当社は「開発創造型企業」として、すべての社員が自由な発想、高いモチベーションをもって業務に臨んでいます。

そのため、自由に意見が交換できるコミュニケーション環境、安心して働ける職場環境を構築し、自由闊達な企業風土をつくるため、さまざまな取組みを行っています。

海外グループ会社については、トップマネジメントの多くが現地ビジネスパーソンであり、各国の文化・慣習の多様性を考慮して、それぞれに適した職場環境を構築しています。

### 働きやすさをささえる基盤づくり

働きやすい職場環境をつくり、優れた人材を育成するため、当社はさまざまな活動を行っています。これら活動により、人材の長期的成長を図り、企業としての一層の発展を目指します。

#### 雇用の状況

開発創造型企業として、最先端の映像技術開発を行い、新たな価値の創造・提案を続けられるよう、技術者の充実を図るとともに、社員の働きやすい職場環境の構築に努めています。

##### ■EIZOグループ：2018年3月末日時点

	国内	海外	合計
従業員数(期間従業員含む)	1,635名	512名	2,147名
男性	892名	341名	1,233名
女性	743名	171名	914名
うち技術系	341名	88名	429名
平均年齢	39.9歳	44.2歳	40.9歳
平均勤続年数	14.2年	11.3年	13.5年

##### ■EIZOグループ(国内)

新卒採用数(2018年4月入社)	39名
中途採用数(2017年4月～2018年3月入社【正社員】)	26名
平均年間労働時間(2017年度)	1,964時間

#### 信頼ある労使関係の構築

労使関係の基本は相互理解であり、当社はこの基本を守り信頼ある労使関係を構築するために労使協議会を設置し、労使間のコミュニケーションを促進しています。協議会は、労使協定の締結に加え、時間外勤務の削減、ワークライフバランス向上施策や福利厚生など、幅広いテーマについて検討しています。海外グループ会社についてもそれぞれの国の法令や社会環境に応

じて、良好な労使関係を構築しています。

その結果、EIZOグループは高い定着率を維持しており、中長期的な人材育成と事業活動への貢献が可能となっています。

##### ■若手層(入社1年以内)の離職率の推移：EIZOグループ(国内)

2015年	2016年	2017年
4.08%	2.56%	2.94%

#### 障がい者の活躍を推進

当社では、多くの職場で障がいをもった方が活躍しています。2018年3月現在、国内グループ全体で24名が働いており、すべてのグループ会社で法定雇用率を満たしました。社員数の増加や法定雇用率の引き上げを踏まえ、障がい者向け合同企業説明会への参加や、新卒採用を見据えたインターンシップ受入れなど、積極的な採用活動を今後も継続するとともに、職場環境の整備や、業務拡大に伴う雇用機会の創出を進めていきます。

##### ■障がい者雇用率の推移：EIZOグループ(国内)

2016年3月	2017年3月	2018年3月
2.08%	1.87%	2.18%

#### 人権の尊重

職場や業務において、強制労働・児童労働の禁止、差別的言動や暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、育児や介護に関するハラスメントなど、人格を無視した行為を行わないよう行動規範に明文化し、グループ会社を含む全社員に周知するための教育・啓蒙活動を行っています。

## Work Style Innovationの取組み

就業意識の多様化に応え、社員が充実感・達成感・幸福感を感じながら仕事に取り組めるよう、時間の余裕を生み出し、その時間を使って心身ともにリフレッシュすることは大切なことだと考えます。そのため、従来からの取組みに加え、「Work Style Innovation」のプロジェクトをスタートさせました。目的は、製品やサービスの高品質・高信頼性は維持しながら、業務効率・生産性の大幅な向上によって、社員の幸せと企業としての成長を両立することです。そのためにBPR(Business Process Re-engineering)による仕事の構造・しくみの再構築、将来を見据えたインフラ・システムへの投資(AI、IoTの導入)を計画し、またこれらを支える社員の意識変革も同時に進めます。

### 余暇時間の創出

Work Style Innovationの活動成果として、2017年度は、開発部門の会議時間を前年度比20%削減、文書作成時間も5%削減できました。また、全社的なプロジェクトによる業務プロセスの見直しに着手し、抽出された95件の課題のうち41件の改善を実施しました。これらの結果により、間接部門の残業時間は前年度比23%削減できました。残業については、理想として通常業務の中での残業ゼロを目指し、2018年度は50%削減を目標に活動を継続します。全社員平均の年次有給休暇取得率は、低取得者に対する取得促進施策や連続休暇の推奨を行い、同規模の会社の全国平均を上回る高い値で継続しています。このような取組みで創出した余暇時間は、心身のリフレッシュに加え、自己啓発や社会貢献活動を通しての視野の拡大、能力向上に役立つことと考えています。一方、業務の効率化によって残業代を削減した社員には賞与で還元するしくみを導入しています。

#### ■平均年間労働時間の推移：EIZOグループ(国内)

2015年度	2016年度	2017年度
2,016時間	2,005時間	1,964時間

#### ■有給休暇取得率の推移：EIZOグループ(国内)

2015年度	2016年度	2017年度
66%	73%	71%

### リフレッシュ・交流の場の提供

社内では、スポーツ・文化系などさまざまなクラブ活動や各種イベントが盛んに行われており、これに対し、活動費の支援や社内施設の利用許可など、活動しやすい環境を提供し、社員のリフレッシュと交流を推進しています。



テニスクラブ

### 子育てや介護の支援

出産休暇、育児・介護休業、短時間勤務、子の看護休暇など、各国の法令にもとづく制度については、たとえば最大2時間の育児短時間勤務制度を社員のニーズに合わせてフレキシブルに取得できるようにするなど、環境整備を行っています。また、配偶者出産休暇制度など、育児・介護を行う社員を支援する制度の充実を図っています。

#### ■各制度の利用者実績：EIZOグループ(国内)

	2015年度	2016年度	2017年度
育児・介護休業	56名	54名	52名
育児・介護短時間勤務	57名	63名	67名

### 人材育成の取組み

#### マネジメント力の強化

管理職層への教育を重点的に実施しています。具体的には年度毎に「戦略思考」「顧客創造力」「業務改革」など、経営課題に応じたテーマを設定し、実践に即した研修を実施しています。また、管理職候補者への選抜研修を実施しています。新たに管理職に就いた社員への研修を行い、コンプライアンスの重要性、公正な評価や適切な業務配分などへの理解を深めています。

#### 女性活躍推進への取組み

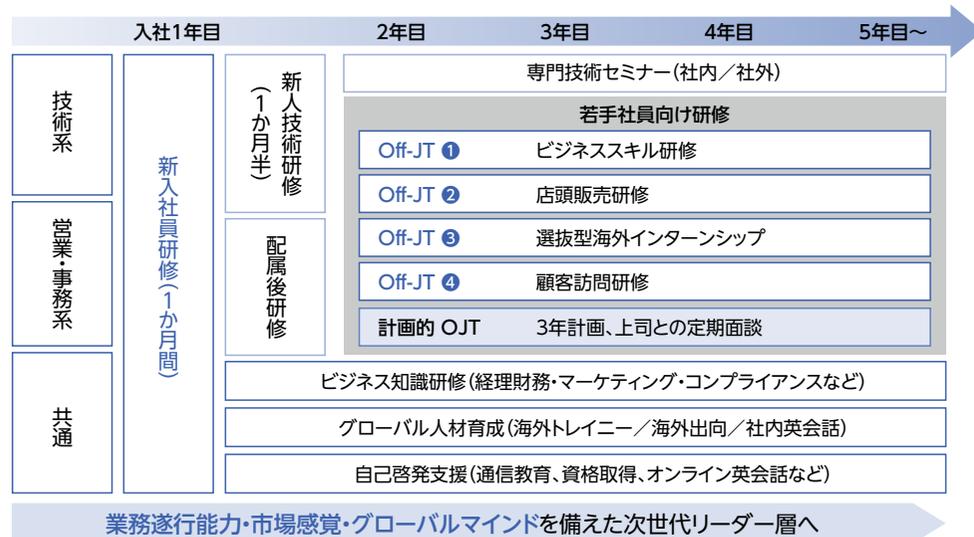
「女性活躍推進のための行動計画」を策定、公表し、女性社員が指導的立場として活躍できる就業環境整備に努めています。現在、国内グループの女性管理職比率は3.4%であり、2019年度中の目標5%に向けて、外部の管理職養成研修への派遣や、中堅社員向けの選抜型研修を実施しています。今後はキャリア形成支援の面談プログラムや女性社員同士のネットワーク形成支援など、さまざまな支援を進めていきます。

#### 若年層教育の充実

入社時に「社会人の基礎知識」「会社方針・組織・ルール」などの研修や「工場実習」を行っています。また、技術系の社員には当社の基礎技術を幅広く教える「新人技術研修」を行うなど、新入社員を対象としたさまざまな研修を行っています。さらに若年層には、業務遂行能力・市場感覚・グローバルマインドを養うことを目的として、OJTとOff-JTを含む総合的な教育プログラムを実施しています。各部門にて行うOJTでは、管理職が若年層と面談のうえ今後3年間のキャリアプランを立案し、そのプランにもとづき計画化されたOJTを実施しています。

Off-JTとしては、ビジネススキルの習得を図る集合研修や、市場ニーズを汲み取るための店頭販売研修、海外拠点にて短期間業務に取り組む海外インターンシップなどを実施しており、若年層のより一層のスキルアップを支援しています。

■若年層向け教育プログラム



## グローバルでの取組み

### グローバル人材の育成

海外グループ会社については、トップマネジメントの多くが現地ビジネスパーソンであり、各国の文化・習慣の多様性を考慮して、それぞれに適した職場環境を構築しています。2017年度も1名の現地社員の役員登用を行いました。

グローバル人材の育成を目指し、海外グループ会社との人的交流を行っています。海外グループ会社との間で、技術者の交流(2~3年程度の派遣)や、若手コア人材への相互交流の研修(2週間~3か月程度の短期派遣)などを実施しています。これは、新規技術やノウハウを習得するだけでなく、異文化に接し、相互理解を深めることで、グローバルな視点でビジネスをマネジメントできる人材を増やすことを目的としています。

## VOICE

2016年1月~2018年3月までの約2年3か月間、アメリカ フロリダ州にあるグループ会社(EIZO Rugged Solutions Inc.)で勤務しました。現地では航空管制用グラフィックスボードの電気設計、組み込みデバイスの調査を担当し、次世代グラフィックスボードのプラットフォーム考案とデザインチェックフローの改善による開発品質の向上の成果を上げることができました。

文化・習慣の垣根を飛び越え、現地スタッフ・ビジネスパートナーとコミュニケーションを密に図ることを通じ、技術交流だけでなくグローバルマインドを養うことができました。

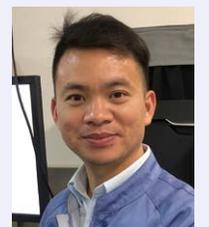
今後は、海外出向で得た経験を糧とし、社内グローバルマインドの醸成に、そして、「Visual Technology Company」の一員として各国グループ会社とともに5年後・10年後のビジネスモデルを創造・具現化していくことに励み、当社に関わるステークホルダーの期待に応えること、信頼関係の構築に貢献していきたいと思っております。



映像商品開発部  
2004年入社  
郡 武史

## VOICE

2018年3月12日から16日までの1週間、EIZO本社の製造部での研修の機会を得ることができました。研修では製造部のすべての組織を回り、日本の多くの同僚と交流するとともに、効率向上・品質管理・コストダウン・職場環境改善などに関する日本の工場の考え方を学ぶことができました。最も印象に残ったことは、製造部のほとんどの社員が改善サークル活動に参加していることです。私は、EIZOグループの中国法人であるEIZO Display Technologies (Suzhou) Co.,Ltdにとって、これが今、必要なポイントだと考えました。当社はEIZOグループの中では歴史が浅く、発展途上の会社です。すべての社員がより努力し、それぞれの能力をもって会社に貢献する必要があります。このことを実現するのが、日本で学んだ改善活動だと考えます。私は、日本研修で学んだ経験を職場に還元し、当社の成長に役立てたいと考えています。



Manager Manufacturing  
EIZO Display  
Technologies (Suzhou)  
Co.,Ltd  
陈 云

## 安全と健康の確保

付加価値の高い製品を継続的に開発・設計し、生産していくためには、経営資源の投入のみならず、職場災害の防止と社員の健康管理の充実が大切と考えています。

### 安全管理に対する取組み

KYT活動(危険予知訓練)、5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)などに加え、各職場においてリスクアセスメント手法による危険又は有害性の調査・対策を実施、職場災害・健康障害の防止に取り組んでいます。

今後も、新規に導入使用する機械設備、化学物質の安全審査などによるリスクの洗い出しとリスクの低減対応、職場の安全衛生パトロールや社員教育による安全意識の高揚を図り、職場災害等の防止に努めます。

### 健康管理に対する取組み

定期健康診断や生活習慣予防健診の実施、社員の不安や悩みに応える専用窓口の開設、ストレスチェックの実施や産業医による個別面談の実施、健康診断結果に基づく事後指導などに取り組んでいます。

今後も、個々の健康管理意識を高めるとともに社員の心と身体の健康確保に努めます。

### 安全と健康に関する基本方針(安全衛生管理規程)

当社の安全衛生活動の基本方針は、全社員が健康でかつ安全に働くことのできる職場を創ることであり、安全衛生に関するリスクマネジメントによりこれを実現する。すなわち、職場内の許容できないリスクを特定し、そのリスクを回避する継続的活動を実施することにより、労働災害の撲滅を図る。

## 中期計画(2016~2018年度)

社員一人ひとりが安心できる、安全で健康な明るい職場環境の維持・改善に努め、業務の充実を図る。

### ■2018年度の目標・活動重点と2017年度の実績

管理区分	2018年度の目標・活動重点	2017年度の実績	評価
安全管理	職場災害の発生ゼロ(業務上交通災害*を含む) 【重点】 ・適切な作業環境の改善と維持管理 ・機器設備(化学物質を含む)の状況確認と是正 ・リスクアセスメントによる災害要因の排除	・職場災害発生 3件 度数率 0.99 強度率 0.00 ・業務上交通災害* 8件 (加害2、自損5、被害1)	△
健康管理	職場におけるメンタルヘルス対策の実施 【重点】 ・健康診断結果の事後措置の確実な実施 ・生活習慣病予防対策(含む特定保健指導)の推進 ・ストレスチェックの実施によるメンタルヘルス対策の推進 ・作業環境および作業に基づく健康障害リスクの排除	・健康診断結果の事後対応率96.3% ・ストレスチェックの受検率77.2%	△

度数率=100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数(災害発生の頻度を表す)

強度率=1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数(災害の重さの程度を表す)

\* 業務上交通災害には、通勤途中の交通災害は含まない