

## 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、さまざまな取り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。これらの活動により、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：2019年3月末日時点

	国内	海外	合計
従業員数(期間従業員含む)	1,694名	520名	<b>2,214名</b>
男性	910名	349名	<b>1,259名</b>
女性	784名	171名	<b>955名</b>
うち技術系	345名	87名	<b>432名</b>
平均年齢	39.9歳	44.4歳	<b>41.0歳</b>
平均勤続年数	14.2年	11.0年	<b>13.4年</b>

▶ EIZOグループ(国内)

新卒採用数(2019年4月入社)	<b>43名</b>
中途採用数(2018年4月～2019年3月入社【正社員】)	<b>83名</b>
平均年間労働時間(2018年度)	<b>1,957時間</b>

#### 信頼ある労使関係の構築

労使関係の基本は相互信頼であり、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)

2016年	2017年	2018年
2.56%	2.94%	<b>2.56%</b>

#### 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。2019年3月現在、国内グループ全体で26名が働いています。社員数が増加傾向にある中で、法定の2.2%を満たしてはみませんが、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)

2017年3月	2018年3月	2019年3月
1.85%	2.18%	<b>2.13%</b>

#### 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。

当社では、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目的に「Work Style Innovation」の活動を行っています。具体的には、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, RPAの導入)を実施します。また、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、初年度である2017年度以降、会議や文書の削減、全社的なプロジェクトによる業務プロセスの抜本的な見直しを実施し、94テーマでの改善を実現するなどの施策により、間接部門の時間外労働を前年度比23%削減できました。

2019年度は、理想として通常業務の中での残業ゼロを目指し、間接部門へのRPA導入等の効果を含め、時間外労働を30%削減させる計画に取り組んでいます。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)

2016年度	2017年度	2018年度
2,005時間	1,964時間	<b>1,957時間</b>

▶ 有給休暇取得率の推移：EIZOグループ(国内)

2016年度	2017年度	2018年度
73%	71%	<b>76%</b>

### 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、法令に基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)

	2016年度	2017年度	2018年度
育児・介護休業	54名	52名	<b>50名</b>
育児・介護短時間勤務	63名	67名	<b>63名</b>

### 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4.3%、一般職群のリーダー層比率は3.4%です。2019年3月に第2次の行動計画(2019~2021年度)を策定し、女性管理職比率7%、総合職新卒採用に占める女性割合30%、一般職群のリーダー層比率5%を目標に、外部の管理職養成研修への派遣、中堅社員向けの選抜型研修、採用活動への女性社員の積極参画、多様な働き方に配慮した人事制度の検討等の施策を進めます。

#### 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、そのプランに基づき計画化された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・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。

国内では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

2018年10月～12月の2か月間、北米、欧州諸国の販売系グループ会社(EIZO Inc. / EIZO Europe GmbH / EIZO Limited)での研修に参加しました。北米13都市、欧州5か国の各地域の営業、技術スタッフとともに、アミューズメントを除く全重点市場のリセラー・顧客を訪問しました。

世界各国、異なる文化の中でも変わらぬ「EIZO」への信頼感。このEIZOブランドを根付かせ、ビジネスモデルを築きあげてきた各国現地スタッフの努力や本社との信頼関係の強さを、本研修を通して実感することができました。一方で、地域毎の文化・環境の違いに起因する、求められる製品・技術の多様性は、エンジニアの立場としても新たな視点・価値観を得る良い機会となりました。

今後は、本研修を通じて学び得たグローバルマインドおよびグループ会社との協力関係を活かし、EIZOのグローバル企業としてのさらなる発展を目指していききたいと思います。



映像技術開発部  
エンベデッドテクノロジー  
開発課  
2006年入社  
臣 淳暢

## 安全と健康の確保

EIZOグループは、健康で安全に働くことのできる職場環境の確保のため、「労働安全衛生基本方針」を定め、8項目の取組みを実施しています。心身ともに健康で活力ある働きやすい職場環境の実現によって、自由闊達な企業風土を醸成するとともに、安心・快適な職場の実現に貢献していきます。

また、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、活動の継続的な維持・向上を進めています。

### 労働安全衛生基本方針

EIZOグループの労働安全衛生活動の基本方針は、

当社で働くすべての人(以下、「社員」という)が健康で安全に働くことのできる職場を作ることであり、以下の方針を定め、労働災害発生の撲滅、労働安全衛生活動の定着と向上を図ります。

- 1 労働安全衛生リスクアセスメントを定期的実施し、著しい労働安全衛生リスクを特定し、適切な対策を継続的に行う。
- 2 心身の健康維持・増進についての意識を高め、社員と会社の連携による健康管理を行う。
- 3 労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、労働安全衛生目標を設定、実行、評価し、継続的な改善を行う。
- 4 労働安全衛生に関する社員と会社との協議及び参加の機会を設定し、円滑なコミュニケーションを図る。
- 5 社員に対し継続的に労働安全衛生教育を実施する。
- 6 労働安全衛生に関する法規制及びその他の要求事項を遵守する。
- 7 発生した労働災害の原因を詳細に調査分析し、再発防止に努める。
- 8 災害発生時において迅速な措置をとることができるよう準備・訓練する。

## 労働安全衛生マネジメントシステムの推進

労働安全衛生に関する活動を継続的に維持・向上していくために、労働安全衛生マネジメントシステムを導入しています。これに基づき、構内で働く協力会社の社員も含めた安全衛生活動に配慮しています。

現在は、ISO45001の認証取得に向けた準備を進めています。

## 安全衛生管理

定期的な職場の安全衛生パトロールや、KYT活動(危険予知訓練)、5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)などを通じた社員教育・安全意識の高揚に加え、各職場においてリスクアセスメント手法による危険または有害性の調査・対策を実施し、職場災害・健康障害の防止に取り組んでいます。

化学物質を扱う特殊作業は、化学物質のリスクアセスメントを実施し、安全データシート(SDS)による対象物質の確認、作業確認や適切な保護具を着用し作業するなど、リスクの低減に努めています。

## 労働災害の発生件数

事故の未然防止と、防災意識の向上を図るリスクアセスメントの活動を通じて、労働災害の削減に努めています。2018年度の労働災害は1件うち休業災害(休みを伴う労働災害)は0件でした。今後も引き続き、労働災害ゼロを目標に従業員の安全衛生活動の充実に取り組めます。

## 健康管理

定期健康診断、生活習慣予防健診、ストレスチェックや定期的な環境測定の実施、産業医による個別面談や健康診断結果に基づく事後指導を行っています。加えて、社員の不安や悩みに応える専用窓口を開設し、心の健康維持などに取り組んでいます。