

## Social: 社会性報告



当社創業者の理念である「我社の本領は最大の会社たらしめんとするにあらずして常に良品を製造する会社で有る事」すなわち、『当社は大きな規模でなくて良い、いつの時代でも良品を造り続ける』という考え方は、本業の生産活動だけでなく、あらゆる活動において一歩一歩地道に積み重ねる風土として根付いてきました。この社会性報告では、ステークホルダーの皆様との関わりについて、『地域社会とともに』や『国際交流』など様々な項目から当社の取り組みを報告します。

## 社員の『成長』を促し 社会から信頼される『人』へ

総務人事部 担当  
専務執行役員  
筏津 謙二



当社の企業活動はお客様やサプライヤーの皆様、地域の方々、そして社員、家族などあらゆるステークホルダーの皆様を支えられ、成り立っています。そのことを認識し、今後も信頼されるための行動を社員一人ひとりが日常の中で実践していくことが企業人としての責任です。

一方で、100年に一度の大変革期を迎えている自動車業界を生き抜く企業体質を構築するため、2021年はより社員の成長を促進する環境整備に取り組んできました。当事者意識を持って行動できる社員を育成するため、目指すべき人材像を定義し、新しい人事制度の導入や教育制度の見直しを実施しました。人事制度では、

評価制度や等級制度を基幹職から順に導入し、頑張った人が報われ、互いに切磋琢磨し高め合える環境を構築。また、教育制度では、社員が求められる役割の認識と自身のキャリアを考えることで、成長への動機付けを促し、自発的な成長を支援する教育体系を目指して取り組んでいます。こうした取り組みを通じて、社員が目指すべき人材像へと成長することが、会社としての成長、基盤の強化へとつながります。また、地域貢献活動や環境活動を通して社会人としても成長することで、企業としての社会的責任を果たし、より多くの皆様から信頼いただけるよう一層のレベルアップを図っていきます。

## 地域社会とともに

『よき企業人である前によき地域住民でありたい』という考え方から、継続的な地域貢献活動に取り組んでいます。

### 誠和寮交流イベント<sup>(※)</sup>

誠和寮の寮生が中心となって、地域観桜会を始めとするイベントを企画・運営しています。寮生一人ひとりに地域住民であるという自覚を促すとともに、地域の皆様楽しんで参加していただき、感謝の声をいただいています。



### 地域産業を担う人財を育成<sup>(※)</sup>

地域産業を担う人財育成の一環として、地元の工業高校生の企業内実習を受け入れています。実習では、3DCADを活用した設計業務の体験を実施しています。



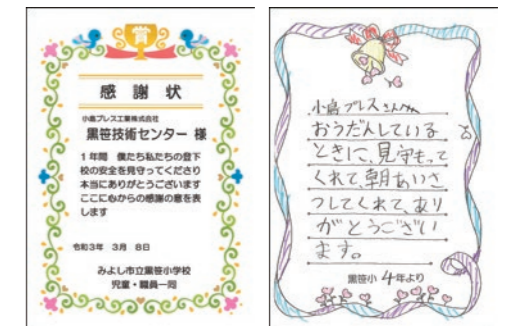
### PBL COIL-Cプロジェクト

南山大学と連携し、2019年から『PBL COIL-Cプロジェクト』に参加しています。これは、南山大学の学生が海外協定校の学生や一般企業と連携して課題に取り組むカリキュラムです。学生達は『未来の車のカタチを提案する』をテーマに、10年後の未来を想定し新しい商品企画のアイデアを発表。国内外の学生の視点や考え方の違いを理解し、共有する機会となっています。



### 地元小学校との交流

黒笹技術センターでは、地元・黒笹小学校の児童が登校する際に、横断歩道などで見守り活動をしています。この活動は10年以上続いており、2021年には児童手作りの感謝状や手紙をいただきました。



### 孝母神社清掃<sup>(※)</sup>

地域貢献の一環として、地元・孝母神社の境内清掃活動を毎月実施しています。社員と誠和寮寮生が参加しており、2021年で30年目を迎えました。



## こじま福祉会の活動

1971年、現在のこじま福祉会の前身である社会福祉法人『小島会』が設立され、福祉活動を通じて様々な社会貢献活動に取り組んできました。

### ■ 園児が町の防犯活動の一役担う

こじまこども園は豊田市内で人気が高いこども園で、2016年には『子どもにとって最高の安心・安全』をコンセプトに木造平屋建ての園舎が完成しました。また、地域防犯活動として、園児による『ちびっこパトロール』を定期的実施。2021年には、交通安全活動や防犯活動が高く評価され、豊田警察署から感謝状をいただきました。



### ■ 地域への恩返し(※)

こじまキャンパス、豊田市さくらワークスでは、従業員が地域の一員として活動の幅を広げ、身体に障がいがあっても積極的な姿勢で社会への参画と奉仕を実践しています。ボランティア活動では、防犯パトロールや立哨活動、地元・拳母神社の清掃などに取り組んでいます。



地元・拳母神社清掃

### ■ 豊田市ポッチャ協会設立記念大会へ出場

こじまキャンパス、豊田市さくらワークスの従業員を中心に、パラリンピックの正式種目である『ポッチャ』へ挑戦しています。2021年11月にスカイホール豊田で開かれた豊田市ポッチャ協会設立記念大会では、豊田市さくらワークスから18人5チームが参加。24ブロックに分かれて3人1チームのリーグ戦が実施され、2チームが優勝、1チームが準優勝、2チームが3位に入賞し健闘しました。大会を通じて、他チームの方とも交流を深める機会となりました。



大会を通じて、他チームの方とも交流を深める機会となりました。

また、地域で働けることに対する感謝の気持ちを伝えるため、毎年『自立と感謝のつどい』を開催。イベントの司会から演舞披露や楽器演奏を従業員が務めています。



自立と感謝のつどい

## VOICE



### 仲間と切磋琢磨しポッチャ大会で優勝

毎週、仲間とともにポッチャの練習に取り組んでいます。豊田市ポッチャ協会設立記念大会では、チームの仲間と切磋琢磨し練習してきたおかげで、優勝することができました。自分で考えた戦術がうまくいき、思い描いたとおりにゲームを進めることができた時が一番楽しいですね。今後もさらに腕を磨いて、ポッチャに挑戦していきます。

豊田市さくらワークス 三方小梅さん

## 国際交流

当社の国際交流活動は1984年に留学生を受け入れたことからスタートしました。同年、(財)コジマ国際育英協会(現・一般財団法人コジマ財団)を設立し、アジアを中心に多くの留学生を受け入れています。

### ベトナム技能実習生

2017年より、ベトナムからの技能実習生の受け入れがスタートしました。現在では、24人の実習生を受け入れており、実習を通じて成形技術や日本語の習得を図っています。



### 青海日本文化交流のつどい(※)

2011年より毎年、中国青海省の小島基地にて青海日本文化交流のつどいを開催しています。当社で研修を終えた小島技能実習生や南山大学生が中心となって『お点前』や日本の伝統的な舞踊を披露するなど、日本文化を紹介し交流を深めています。



### 中国青海省・奨学金奨励金授与式

1990年より、将来の青海省を担う優秀な若者に対する人財育成の一環として、中国青海省・小島奨学金奨励金授与式を実施しています。2021年12月に31年目となる授与式が開かれ、日中友好の懸け橋となることを期待し60人の学生や青年教師に奨学金・奨励金を授与しました。



小島社長よりビデオメッセージが送られた

### 青海省短期留学生の受け入れ(※)

2014年より、青海省短期留学生を受け入れています。オール小島の製造現場や日本の名所を見学してものづくりや日本文化への関心を高め、留学生との和を広げています。



### こじま留学生寮の提供(※)

一般財団法人コジマ財団ではアジアを中心に各国から留学生を受け入れ、留学生寮を提供しています。2021年までに326人が入寮。近隣の根川小学校で文化体験をするなど、留学生と地域児童の交流の懸け橋にもなっています。また、フィリピンやアルゼンチン、ブラジルの卒業生が集まる『こじま会』をオンラインで開催。当時の話や近況報告に花を咲かせ、交流を深めています。



(※)…新型コロナウイルス感染症対策として、2021年は規模を縮小、または開催を見送り

## お客様とともに

トヨタ自動車㈱を主要取引先として、『常に良品を造り続ける』会社であり続けるために、オール小島一丸でQCDを意識した良いものづくりに取り組んでいます。

### トヨタ自動車より表彰



トヨタ自動車㈱より、当社の2021年度の取り組みが評価され、『原価改善優秀賞』、『品質管理優良賞』、『SSA推進優良賞』を受賞しました。なお、原価改善優秀賞は今年で42年連続受賞。今後もより安くて良い製品を提案し、得意先にとって『なくてはならない存在』を目指します。

### プロジェクト表彰を受賞

2021年4月、『ランドクルーザー』搭載の『世界初 SUV系 高効率アッパーアブソーバ』で技術の部、『Fr ヒーコン』で原価の部をトヨタ自動車㈱・トヨタ車体㈱から受賞。同年8月、『カラーラクロス』搭載の『新デザイン照明のマップランプ』で技術の部をトヨタ自動車㈱から受賞。同年11月、『レクサスNX』搭載の『e-タッチハンドル』が技術の部をトヨタ自動車㈱・トヨタ自動車九州㈱から受賞。数多くの製品が得意先から評価されました。



### SSA現地確認会

トヨタ自動車㈱を招き、SSA\*現地確認会を実施しています。SSAは、ユーザー目線で自動車部品の品質・性能の基準を適正化する活動。2021年はオール小島だけでなく当社のサプライヤーでも開催され、14回251件の事例を検討しました。基準正当化について即断即決することで、迅速な生産ロス改善につなげています。



※ SSA…Smart Standard Activity

### トヨタ生産方式自主研究会

2021年7月～10月、トヨタ生産方式自主研究会が高岡工場で開催されました。製品の運搬作業において、持つ、運ぶなどの製品に触れる手掛け作業の低減に取り組み、生産性を向上することができました。



## サプライヤーの皆様とともに

『自動車部品づくりを通して社会に貢献する』ため、革新的かつ高品質な製品の提供を目指し、サプライヤーの皆様と協力し、より良いものづくりに取り組んでいます。

### 仕入先展示会

未来のモビリティ社会に向け、新たな仲間づくりの構築を目指し、社内における仕入先展示会やWEB展示会を実施しています。2021年は32社の製品や取り組みを展示。新たな展示方法として、WEBでの仮想空間で展示会を実施しました。長期間開催できるという利点を生かし、採用につながる様々なアイテムを提案いただきました。



### 防火点検活動

サプライヤー各社の安全な職場づくりを目的に、発火源となるコンセントや配線、配電盤などを確認する防火点検活動を実施しています。また、危機意識を高める活動としてオール小島サプライヤーポータルサイトで、実際に発生した火災事例をサプライヤー各社へ具体的に展開し、未然防止を図っています。



サプライヤーで防火点検を実施

### 仕入先講習会(射出成形作業講習)(※)

当社の社員が講師となり、三河地区のサプライヤーを対象に仕入先講習会を開いています。『射出成形作業』の技能や知識の向上を図るため、学科講習や、テクノハマの設備を利用した実技講習を実施しています。



### オール小島品質管理大会・オール小島仕入先総会

お客様の期待に応えるため、サプライヤーを含むチーム小島で品質レベルの向上に向けて一丸となり取り組んでいます。毎年、サプライヤーの皆様にも参加していただくオール小島品質管理大会やオール小島仕入先総会は形態を見直し、オール小島サプライヤーポータルサイトを通じて社長からのメッセージや各部門からの展開事項を発信して活動の理解を図ってきました。また、オール小島仕入先総会では貢献された会社に直接訪問し、表彰を実施しました。



オール小島サプライヤーポータルサイト



サプライヤーを訪問し表彰した

## 社員とともに

当社は社員が自分の仕事に誇りや自信を持って働くことができる『明るく楽しい職場』づくりを目指しています。そのため、社内行事を通じてコミュニケーションの促進や、人材育成による一人ひとりのレベルアップを図っています。

### 創立83周年記念式典<sup>(※)</sup>

当社は創業者の教えの一つとして『フシを大切にす』ことを徹底してきました。これは、会社や人生の節目で自己を見つめ直し、次への成長に確実につなげていくためです。会社の創立記念も重要な節目であることから、毎年式典を実施。2021年は会社役員と労働組合三役、永年勤続者の代表者が参加のもと創立83周年記念式典を開催しました。



### こじまフェスティバル



毎年10月、オール小島やわらぎのつどい〜こじまフェスティバル〜を開催しています。2021年は『社会貢献に参加し、小島の文化を生かした和の大会』をコンセプトに、特設WEBサイト上で開催。SDGsへの貢献を目指した『エコキャップアート』・『フリーマーケット』や、オール小島で盛り上がった『ポイントゲットじゃんけん』など、様々なイベントを企画しました。エコキャップアートでは、410,395個のキャップを収集し477本のワクチンを寄付。フリーマーケットでは、売上金額である101,350円の寄付金と3トントラック2.5杯分の寄付品が集まりました。

### 小集団活動

2020年から製造部門を中心に、QCサークル活動を再構築した『小集団活動』を実施しています。これは、会社方針を達成するための改善テーマに合わせて、所属部署にこだわらずフレキシブルにメンバーが集まり、協力して改善を達成することで成果につなげていく活動です。改善を通じて新しい技能・知識の習得や、他部署・前後工程との連携により、一人ひとりが成長できる人材育成の場となっています。



### PICKUP

#### ▶新・人事制度

人事制度の内容が見直され、2021年から新たな人事制度の運用を開始しています。新人事制度のコンセプトは『オープンでフェアな新しい人事制度〜一人ひとりの意識改革を実現〜』。理解しやすいシンプルな内容になり、また、頑張った人が報われる制度となりました。

導入に当たり、社員がより内容の理解を深められるようサポート窓口を各工場で開設し、制度に対する悩みや疑問に答えました。



サポート窓口では、総務人事部と労働組合が社員の悩みや疑問に答えました

### 教育制度

社員が自身の成長を感じ、仕事に自信と誇りを持ち、明るく楽しく働くことで会社も成長する、そのような健全な関係を構築するために、教育体制に力を入れています。こじま教育センターでは77種類の講義を開催。74人の社員が講師となり知識や技能を教えることで、教える側と教わる側がともに成長する『人材共育』を実施しています。



### 技能五輪全国大会

2021年12月、東京都で開催された第59回技能五輪全国大会において、機械製図職種の愛知県代表として当社総務人事部の改森翔太さん(写真左)と川瀬雅さん(写真右)が出場。全国大会の舞台上で全力を尽くしました。



### ビジネスアイデアコンテスト『これいい和』

ビジネスアイデアコンテスト『これいい和』では、社会的ニーズや課題の解決を図る、または人の幸せを生むアイデアを社員から募っています。初回となった2021年は317件の提案が集まり、トップ参加の審査会を実施するなど事業化を目指して取り組んでいます。



### PICKUP

#### ▶労働組合の活動<sup>(※)</sup>

労働組合では働きやすい職場環境を目指し、労使一体となって様々な活動に取り組んできました。年2回実施しているいきいき職場指標アンケートの結果をもとに、いきいきプロジェクトで基幹職と組合役員が話し合い、より良い職場の風土づくりを進めています。活動の中で見えてきた上司と部下のコミュニケーション不足を解消するため、執行役員との昼食懇談会や、社員の資質向上を目的に設けられた『有効活用時間』での話し合いを実施しました。

また、毎年恒例のスポーツフェスティバルや日帰りバスツアー、親子ふれあい工作教室などを通じて、組合員同士や家族の絆を深めています。2021年は新たに、『SDGs』ゴミ拾い&ウォーキングラリーが7、12月に開催され、合計で346人の社員と家族が参加。参加者は豊田スタジアム周辺の芝生広場でゴミ拾いやクイズラリーを実施し、SDGsへの理解を深める機会となりました。



いきいきプロジェクト



『SDGs』ゴミ拾い&ウォーキングラリー



親子ふれあい工作教室



## 心身の健康維持・増進

『明るく楽しい職場』を実現し、活気ある企業活動を推進するためには、社員一人ひとりの心身の健康が基盤となります。当社は2006年4月に『こじま健康管理センター』を設立。医師・看護師・臨床心理師・公認心理士・運動トレーナーなどの専門スタッフを配置し、家族を含めた健康施策を、会社と健康保険組合が一体となって展開しています。

## 健康宣言 『人をつくり 人をまもる』の精神で健康を推進します

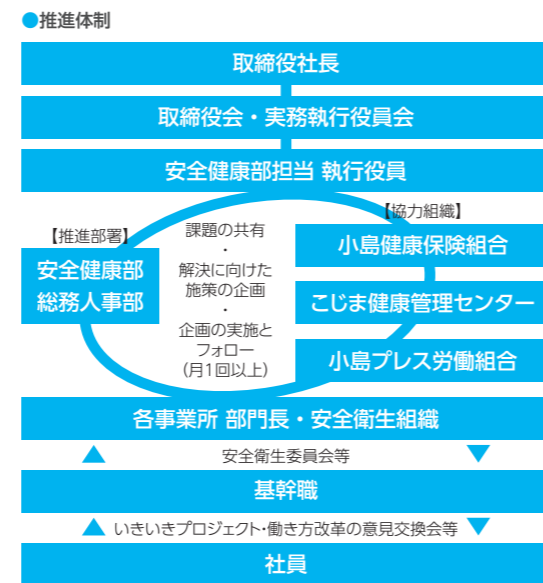
### 健康への考え方

#### 今までも、これからも変わらぬ思い

当社は、長期テーマ『人をつくり 人をまもる』を掲げています。企業活動の原点は『人』であり、社員一人ひとりの心身の健康は、当社の経営を支える最も重要な財産です。全社員が心豊かに、また健やかに定年を迎えることが願いです。自動車業界が大きな変革期にある中で、自分の仕事に誇りを持ち、自信にあふれ、常に目標にチャレンジし続けられる『明るく、楽しい職場』を目指しています。その基本となる心身の健康を支えるため、小島健康保険組合と連携し、従来の疾病予防対策や法令順守はもとより、健康寿命を延ばす先制医療の考え方を取り入れた活動に積極的に取り組むことをここに宣言します。

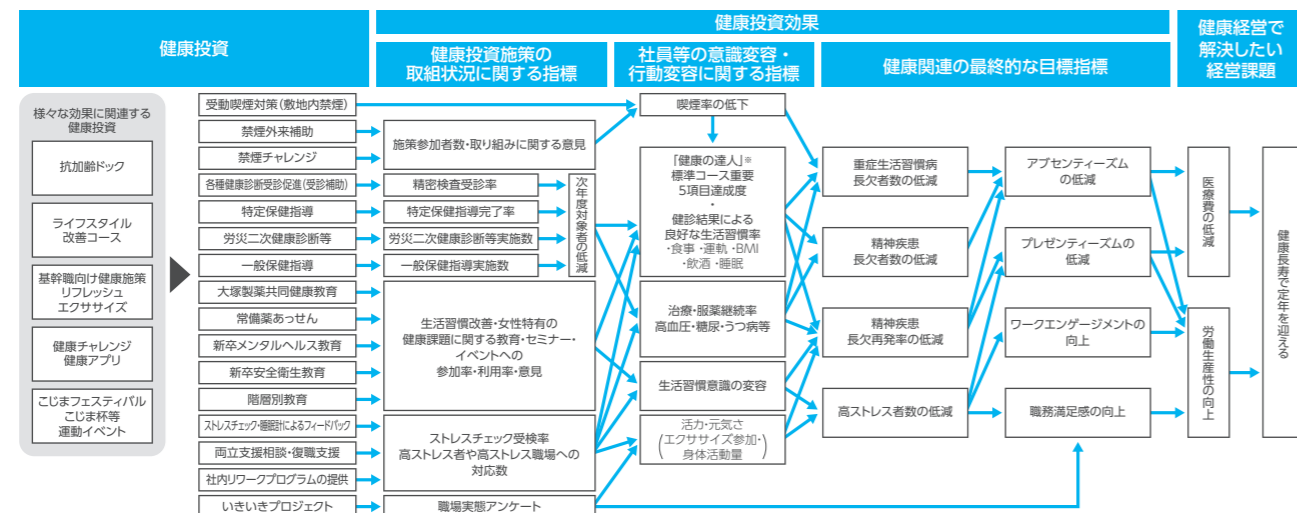
また、この健康への考え方や思いを地域社会に広げ、持続可能な社会の実現に向けた活動を推進していきます。

取締役社長 小島 宗二



### 健康経営戦略マップ

小島プレスでは2019年からの5年到達目標値を定め、具体的な活動を戦略マップにまとめて活動しています。医療費の低減、労働生産性の向上を目指して活動を推進しています。



※健康の達人:当社独自の健康指標で、体内リズム、睡眠、食事、便通、運動、体重、禁煙、節酒、歯科、体幹の10領域での健康を目指すもの。明るく元気に過ごすため、睡眠、食事、便通、運動、禁煙の5領域を重視している。

## 主要な健康指標の変化

目標達成に向けた関連指標を公開しています。

取り組み項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
定期健康診断受診率	%	100	100	100	100
精密検査受診率	%	27.6	35.7	46.3	46.8
要治療判定者の治療状況確認率	%	—	—	58.1	65.2
特定保健指導完了率	%	47.4	57.5	65.7	79.7
適正体重維持者率 ※BMIが18.5~25の人の割合	%	70.2	67.3	68.4	66.6
喫煙率	%	30.7	29.2	28.4	26.8
運動習慣者比率 ※1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合	%	18.3	19.3	20.1	21.3
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	%	62.7	64.6	64.7	71.1
飲酒習慣者率 ※頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合	%	—	—	11.6	10.5
ストレスチェック受検率	%	99.2	99.8	99.6	97.4
平均勤続年数	年	15.7	15.8	16.3	16.6
平均月間所定外労働時間	時間	25	23	19	13
平均年次有給休暇取得率	%	61.1	66	70.6	71.6
平均年次有給休暇取得日数	日	12.2	13	14	14.3
年間長期欠勤・休職者率(メンタル)	%	1.3	1.3	1.1	1
年間長期欠勤・休職者率(メンタル以外)	%	0.2	0.2	0.4	0.2
昼食提供金額	千円	155,574	156,914	155,327	146,331
抗加齢ドック受診者 ※5歳刻みに社員を対象に実施	人	242	253	254	232
社員の満足度 ※2017、2018年は5点満点、2019、2020年は10点満点	点	2.79	2.86	5.90	5.90

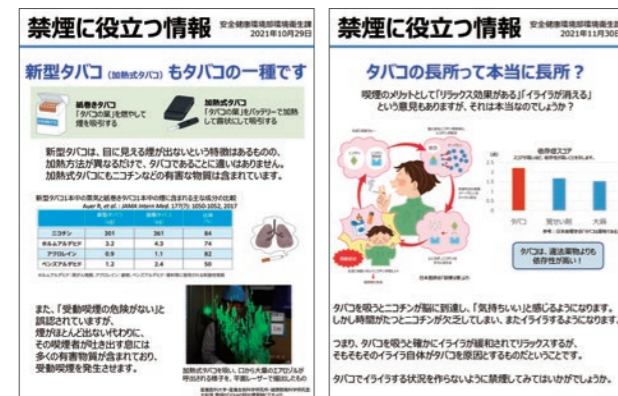
## 重点を置いている具体的な施策と効果の例

社員の心身の健康維持増進に向け、メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患に対し、発生予防や早期発見対応を促しています。

施策	メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
課題の内容	精神疾患は当社の長欠人数・日数ともに最大の原因であり、医療費や労働損失額にも影響が大きい。産業医の健康相談で、ストレスが背景に想定される胃腸症状や過呼吸、腰痛、頭痛、めまいなど様々な不調が訴えられている。ストレスの原因は複雑であり、公認心理師を活用し状況を正しく把握し改善をすることが重要である。ストレスの自覚的・症状で多いものとして不眠が挙げられ、睡眠改善を中心とした対策が重要だと考えている。
施策実施結果	公認心理師を2人配置し、2021年は健康相談を延べ101件対応した。睡眠改善が必要とされる社員には睡眠計を活用した睡眠健康状態確認とアドバイスを70件実施。さらにリワークプログラムや復職後のフォロー面談で、睡眠改善に向けアドバイスした。
効果検証結果	精神疾患の労働損失額は前年と比べて6.72%減少し、睡眠十分率は64.7から70.2%に上昇した。睡眠計を活用した状態確認とアドバイスを受けた70人は、精神科を受診をするなどして体調を保持し、長欠に至らなかった。産業医と公認心理師が連携し、早期に不調者を発見し、ストレスの原因の把握と改善することで就業継続につながった事例もある。粘り強い相談活動で長欠者数低減に結びつけていくことが課題である。

## 禁煙サポート

受動喫煙対策と社員の健康増進のため、2023年に喫煙率24.7%以下という目標値を掲げて禁煙サポートに取り組んでいます。2019年から、禁煙外来補助と、社員参加型イベントである禁煙チャレンジを実施。2020年は建物内禁煙と『スワンスワン活動(禁煙日)』を取り入れ、2022年からの敷地内禁煙を実施しています。



禁煙に役立つ情報を定期的に社員へ発信

## 『ホワイト500』に認定

2021年の健康経営調査により、経済産業省および日本健康会議より、大規模法人部門における健康優良法人として認定されました。今回は同部門2,299法人の内、上位500社の法人の証である『ホワイト500』に認められました。当社のホワイト500の認定は2019年に続き2回目。長年続けてきた社員への健康サポート体制の他、精密検査受診率や喫煙率、運動習慣者比率などの数値改善が評価されました。



## 新型コロナウイルス感染対策

### ■ ワクチンの職域接種

2021年、オール小島の企業内診療所であるこじま健康管理センターにて、オール小島の社員と家族を対象とした新型コロナワクチンの職域接種を実施しました。社員の家族から医療従事者の協力を募り、オール小島の社員と家族2,166人が接種を実施しました。

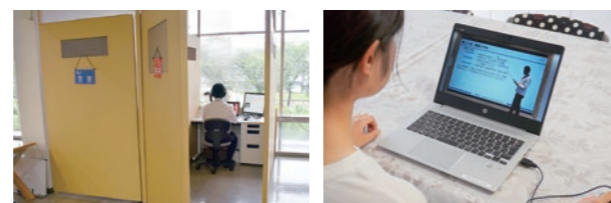


### ■ 社内対策

基本的な感染対策である、換気や手洗い、昼食時の黙食の徹底に加えて、各種ツールの活用によって密空間を避ける感染対策を実施しています。オンライン会議ツールやe-ラーニングの導入に加え、このようなツール活用をしやすい環境作りとして、専用の個室を設置するなどしています。



海外とオンライン会議ツールを活用しコミュニケーション



密を回避する専用の個室

e-ラーニングの導入

## こじま健康管理センターとの連携

### ■ アプリを通じて社員の健康意識を高める

スマートフォンの健康増進アプリ『QOLism』を活用した社員の健康意識向上に取り組んでいます。2021年にはアプリ内での、『健康チャレンジ』を10月1日～1月31日を実施。健康チャレンジの企画として『オンラインウォーキング大会』、『健康川柳』など様々なイベントを実施し、社員が楽しみながら健康活動を実践できる仕掛けを打ち出しています。



### ■ リフレッシュエクササイズ

運動する機会の場づくりとして、2014年からリフレッシュエクササイズを実施しています。隔週で、ヨガやエアロビクス、太極拳が開催され、2020からは密を避けて実施するため、会場の様子をオンラインで配信するリモートエクササイズがスタート。誰でも自宅から運動できる環境作りに取り組み、家族も参加できるようになりました。



### ■ OB・OG・配偶者への健康支援(※)

リラクゼーション器具やトレーニングマシンなど様々な設備をそろえたこじま健康管理センターでは、社員の配偶者やOB・OGを対象に、平日に無料で施設を開放しています。コロナ禍以前と同じように幅広い方々に利用される施設を目指し、感染症対策を徹底して再開を計画しています。



### ■ 現役世代への健康推進に高い評価

小島健康保険組合は、国から現役世代への健康管理に努めている保険組合として認められ、『後期高齢者支援金の減算対象』に選出されました。平成31年・令和元年度の特典健診・保健指導の実施率向上や、組合加入者への健康保持増進に向けた取り組みが評価され、初めて選出。今後も選出され続けられるよう、家族健診の実施率向上と保健指導終了者の増加に向け取り組んでいきます。

## VOICE



### アプリで毎日の生活に楽しく運動を取り入れる

健康アプリ『QOLism』内で開催されるイベントを通じ、楽しく運動を続けています。チーム対抗で日々の歩数を競うイベントでは、職場の仲間とチームを組んで参加。アプリを通じて各チームの平均歩数が確認できるので、開催期間中はつい熱くなって毎日2万歩ほど歩きました。今後は筋力トレーニングのメニューや健康レシピ検索など、様々な機能を使って健康維持を続けていきたいと思っています。  
ゼロエミッション事業企画部 基盤強化推進課 課長 平野 勝久

## ガバナンス

当社は長期的な持続的成長を実現するため、また、グループ競争力強化に向けて、コーポレートガバナンスの充実・強化を重要課題として取り組んでいます。

### 社内コンプライアンス体制

就業規則や服務規程の整備、コンプライアンス教育などの『スタンダード』の徹底とともに、万が一コンプライアンス違反があった場合の体制として、『ホットライン(内部通報制度)』を設置しています。『推進組織』が中心となってこれらのPDCAサイクルを回すことで、社内のガバナンス体制の強化につなげています。

### コンプライアンス

当社は地域社会に必要とされ続けるための源泉は『人』であると考え、社員一人ひとりが高い倫理観を持って公正・誠実に行動することを考えており、コンプライアンスの徹底に努めています。

#### ■ ころがけ

社員の必携書として、『ころがけ』をオール小島の全社員に配布しています。『創業者語録』や『人の行動8ヶ条』、『服務心得』など、社員一人ひとりのモラル・行動規範が記載されています。



#### ■ 新任監督職(M職)ハラスメント教育

新たにマネジメント職の監督職になった社員を対象に実施しています。今後職場をマネジメントしていくに当たり、ハラスメントの基本知識を学ぶことが目的。『様々なハラスメント』をテーマに、各ハラスメントの定義や注意すべきことについて学んでいます。

#### ■ 新任基幹職基礎知識教育

新たに基幹職になった社員を対象に実施しています。基幹職としての基本知識として、労働時間の管理、ハラスメント、機密管理、メンタルヘルスの4項目について学んでいます。

#### ■ 内部通報制度

コンプライアンスに関する問題の早期吸い上げと解決のため、社内・社外にコンプライアンス相談窓口『ホットライン』、社内に『ハラスメント相談窓口』を設けています。通報する社員が適正に保護された状態で通報・相談できる仕組みを整えています。

#### ■ オール小島機密管理強化月間

毎年9月をオール小島機密管理強化月間として、機密管理テストや標的型攻撃メールの訓練を実施しています。これらの活動を通じてルールを再確認し、機密に対する意識付けにつなげています。

## リスクマネジメント

大規模地震など自然災害の発生を想定し、人命の安全や事業活動への影響の低減を目的とした各種活動に力を入れています。また、『明るく楽しい職場づくり』をキーワードに、全社員の心身の健康を守ることも企業の使命ととらえています。

安全衛生の教育体系として、新入社員から経営層まで、それぞれの職位・階級に応じた様々な教育を実施。新人は、意識・知識・技能を中心とした教育、上位職になるにつれて、管理を中心とした教育に重点を置いています。このような教育を通じて、『ルールを守る』、『自分の職場を守る』、『互いに注意ができる』人づくりに取り組んでいます。

#### ■ 災害に備える

災害時にとるべき行動を全社員が体得することを目的に防災訓練を実施しています。2021年は地震発生時の初期行動を確認するため、緊急地震速報後の0次避難(シェイクアウト)を実施。また、社員寮である誠和寮でも防災訓練が実施され、フロアごとに避難経路を確認しました。

また、帰宅困難な状況などを想定し、社員が生活に困らないよう調理不要の食事や簡易トイレなどの防災備蓄をしています。



非常食や簡易トイレを備蓄



防災訓練(事務所)



防災訓練(夜間・工場)



防災訓練(誠和寮)



普通救命講習

#### ■ BCPWG

各事業所の代表者が集まり、BCPWG(ワーキンググループ)を月に1回開いています。得意先が安心して取引できる、社員が安心して働ける会社を目指し、災害時の初動対応や危機管理の初動対応などについて確認、見直しを実施。また、社員の意識向上のため、教育や訓練の企画、実施をしています。



#### ■ 工場安全

トップによる生産現場の『安全点検』を年に2回実施し、各工場のリスクアセスメントの内容や災害対策について確認しています。また、オール小島安全衛生委員会では、安全健康部がグループ各社で年3回ずつ安全相談会を実施し、困りごとの対策やオール小島での情報共有を進めています。



安全点検



オール小島安全衛生委員会

#### ■ 交通安全活動<sup>(※)</sup>

年に3回、各事業所の周辺でオール小島統一立哨を実施しています。この活動は過去の重大事故を忘れず同じ不幸を繰り返さないことを目的に、2011年より始めました。



オール小島統一立哨



オール小島統一交通安全活動

(※)…新型コロナウイルス感染症対策として、2021年は規模を縮小、または開催を見送り