



労働慣行

基本方針

社員を「企業の財産」すなわち「人財」と位置づけ、社員一人ひとりが個性を発揮でき、安全かつ衛生的な職場の環境づくりに継続的に取り組んでまいります。

長期目標

- 労働災害件数：0件
- 健康診断受診率：100%
- ストレスチェック受検率：100%
- 障害者法定雇用率を毎年上回る。
(例：2016年度法定雇用率2.0%以上)
- 育児離職者数：毎年0名
- 介護離職者数：毎年0名
- 振替休日取得率：100%
- 年次有給休暇消化率：70%以上
- 時間外労働：1人当たり月平均5時間以内。
- 在宅勤務、フレックスなど多様な働き方の社内制度の利用率50%以上。

重点取り組み

- インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止、および事故の被害者のご遺族に対する救済。
- ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランス、および多様な人財の確保と公平・公正な評価を目的とした人事労務制度の構築と継続的な改善。

■ 多様性の確保／ダイバーシティ&インクルージョン

わたしたちは、2015年4月よりダイバーシティ推進室を設置し、多様な属性や価値観を持つ人財を確保し、それぞれの能力を最大限発揮できるように、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりを推進しています。

また、2017年5月に公表した「マンダム社員が常に遵守すべき考働原則」である5つの「MANDOM PRINCIPLES」の中で「全員参画」と「人財主義」を掲げ、日々、考働しています。

女性活躍の推進について

2016年4月より施行されている女性活躍推進法については、広く社会から期待・要請されている重要な課題と理解した上で「マンダムグループのCSR重要課題」の「従業員満足(ES)と多様性の確保」のテーマの一つに盛り込んでいます。同法の主旨と目的にのっとり、女性の活躍推進とその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現にむけて段階的に設定した行動計画を実践するとともに、下記の厚生労働省の公式WEBサイトでも情報公開を行い、順次、情報を更新・追加してまいります。



外部サイト

厚生労働省公式WEBサイト

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のマンダムページ

障がい者の雇用促進について

わたしたちは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりの一つとして、障がい者の雇用促進と活躍推進にむけた職場の環境づくりを進めています。

本社ビルにおいては、障がい者用トイレを1階に設置しているほか、障がい者用駐車スペースの確保、オフィス内での車いすなどで通行可能な通路の確保などバリアフリーへの取り組みや配慮を行っています。

また、福崎工場では、エントランスや2014年に増改築した生産棟などにてバリアフリーや多目的(多機能)トイレを設置するなどの取り組みを行っています。

こうしたハード面での取り組みのみでなく、多様な人財とともにやりがいを持って働ける職場の風土づくりとマインド(ハート)の醸成を目的として、日本ユニバーサルマナー協会さま(株式会社ミライロさま)にご協力いただき、ユニバーサルマナー検定研修も実施しています。



マンダム公式WEBサイト

CSR情報

●人事労務関連データ

■ 人財育成

グループ人財VISION 2027

わたしたちは、全社員が「人財」となり、働きがいを得て「参画」する会社を目指す「グループ人財VISION2027」を掲げ、日々、考働しています。「グループ人財VISION2027」では、社員は会社そして社会を支える「人財」を目指し、会社は社員を「人財」へと育て、その多彩な人財が働きがいを得て「参画」し活躍する会社を目指しています。

今後も、社員と会社の両者がありたい姿を目指し、お役立ちする仕組みや体制を変革、整備してまいります。

2017年度の主な取り組み

新入社員研修	入社3年以内の若手社員を対象に、社会人として必要なスキルの習得と確認、マインド形成などを通じ、自律社員になることを目指す。	福崎工場 安全衛生 環境保全 集合研修	福崎工場の全従業員を対象に、労働安全衛生、環境負荷低減、品質、規則・関係法令の理解を目的として、年2回各1日実施。福崎警察署交通課のご協力による交通安全教育も取り入れ、マイカー通勤における通勤災害防止にも努める。
	入社時3週間以降、年1回2日間 2017年度 新卒社員25名(10月) 2年目社員22名(2月) 3年目社員は実施せず		年2回 各1日 対象:福崎工場の全従業員 直近:2017年11月、2018年4月
新任管理職研修	新たに管理職になった社員を対象に、社内にて実施。管理職へのマインドセットと管理職の役割、コーチング、メンタルヘルス、会社規程などを理解・習得する。	キャリア 研修 (30代・40代・50代)	30歳(自己理解)、40歳(キャリアデザイン)、50歳(セカンドライフ)の節目に、自身のキャリアを振り返り、今後のキャリアビジョンづくり、モチベーションの向上を図る。
	2017年度 対象:15名(9月)		各年代 年1回 2日間 2017年度は50代のみ実施:参加者25名(1月)
管理職研修	管理職社員とグループリーダーを対象に、社内にて実施。ダイバーシティおよびマネジメントに必要な社規・社則、規程の理解と、対話力、ファシリテーションスキル、コミュニケーション力などの強化を目指す。	語学学習 支援制度	希望者を対象に、TOEIC受験費用の助成、終業後に外部講師による社内語学教室の実施、語学学習費用の助成などを行う。
	2017年度 対象:89名(11~3月)		年2回 希望調査 対象:全社員
考働規範 全社教育	マンダムグループ考働規範の理解と確認を行う。各部門別に実施し、テストも実施。また、毎月1回発行の社内メールマガジンを使用した教育も実施。	異業種交流 (フォーラム8)	首都圏・関西圏に事業所を持つ企業8社の受講生・事務局が一体となり作り上げていく内製型の異業種交流ワークショップ。各社第一線で活躍中のトップ・ミドルによる講義・講演およびケース演習や自社研究・他社研究等を通じて広く、深くビジネススキルを高める。
	年1回約2時間(メルマガ1回) 対象:全社員		年1回社内公募 2017年度参加人数:6名(全8回)
機密情報 管理教育	個人情報保護法など関連法規の理解とマンダムの個人情報や機密情報の管理に関する各種規程の理解と確認を行う。各部門別に実施し、テストも実施。	社外留学 制度	世界規模での最先端の経営スキルや知識、多様な価値観を理解することを目的に、選抜された社員が社命として社外留学し、資格などの取得を目指す。
	年1回約2時間 対象:全社員		都度設定 2017年度:3名
通信教育	年2回、国内グループ全社員、海外外向社員を対象とした希望者に、受講料の半額もしくは全額を会社から奨励金として給付。		
	年2回 希望調査 対象:全社員		

■ 確定拠出年金制度

マンダムグループでは社員の退職後の生活を支えるため、2003年11月から確定拠出年金制度を導入しています。

1985年から適格退職年金制度を導入していましたが、公的年金制度が改革されたことを受け、退職から年金受給開始年齢である65歳までの所得の確保、退職給付債務の圧縮・安定化、雇用の流動化や多様化する社員の要望に対応することを目的に退職金制度を改訂しました。

現在実施している企業年金制度は「確定給付企業年金(DB)」と「確定拠出年金(DC)」で、社員は任意で加入でき、年1回加入の意思確認を行っています。年金制度のいずれか一方、または両方に加入していない場合は、前払い退職金として、年2回賞与に上乗せして支給されます。また、2017年1月の確定拠出年金法改正により、「企業型確定拠出年金」に加入していない社員は「個人型確定拠出年金」に加入することができるようになりました。

なお、従業員に対しては、制度と資産運用の理解促進を目的とした定期的な勉強会を実施するほか、WEBサービスによる残高や資産状況の確認、運用商品の実績確認や変更などもできるよう対応しています。



マンダム公式WEBサイト

ニュースリリース

●11月より確定拠出年金制度を導入(2003年11月4日)



■ 従業員満足(ES)ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランス

ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランスの実現を目指して

マンダムでは、ディーセント・ワークの実現、社員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスの推進などを目的として、以下のような取り組みや制度の運用を行っています。

社員意識調査	部門風土の課題把握と改善にむけた情報の一つとして、正社員を対象に調査を実施。実施後、人事部ワークショップ(管理職補佐以上が参画)にてさまざまな角度から分析の上、結果を確認。課題認識を共有するとともに、部門長面談などを通じて、全体的な結果の報告を実施。	育児・介護支援制度	育児・介護など働く上で制約が生じても継続就労ができるよう支援制度を構築。また、介護と仕事の両立支援の強化を目的として、社内に相談窓口を設置。
	3年に1回実施(2018年度実施予定) 対象:全社員	2017年度人事労務データ(P.33)参照	
ストレスチェック	2015年12月1日に施行された「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度」に従い、対象を全社員に拡大しEAP*団体と協働でストレスチェックを実施。 結果は、本人にフィードバックするとともに、個人を特定できない形式で部門、部署ごとでの集計・分析を実施。 ※EAP: Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)	フレックス勤務	要介護者を抱える一般社員のフレックス勤務(コアタイム有り)、および管理職者のフレックス勤務(コアタイム無し)をフレックス勤務制度として運用。
	年1回(9月) 対象:全社員 2017年度 受検人数:821名 受検率:73.8%	在宅勤務制度	多様な社員一人ひとりが働きやすく、また、能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場環境づくりを目指し、2017年4月より在宅勤務制度を導入。 まずは育児や介護など、勤務場所や時間に一定の制約を受ける社員を対象とし、月5回を上限に半日単位から取得可能。 2017年度 制度利用者:17名
健康診断および人間ドック助成金制度	全社員を対象とした定期健康診断の実施。 また、従業員と配偶者の健康維持と疾病の早期発見を目的として、35歳以上の社員と配偶者を対象に人間ドックを奨励し、助成金制度を導入しています。	再雇用制度	2006年度より「定年退職者再雇用制度」を導入。現在は2013年の法改正に準じた制度改定を実施し運用。 2017年度人事労務データ(P.33)参照
	2017年度 受診人数:1,048名 受診率:96.6%	ボランティア休暇制度	青年海外協力隊(JICA)の「民間連携ボランティア制度」を活用したボランティアへの参加希望者を募集。隊員として派遣される社員には、期間中、特別休暇が取得できるように支援。 年1回社内公募 2017年度 公募者:0名 (2012年度:1名、2013年度:1名)
産業医との取り組み	本社、福崎工場にて産業医による職場巡視。 月1回開催の安全衛生委員会に参画いただき、職場改善や健康指導を実施。		
	2017年度 安全衛生委員会 12回開催		

育児・介護など仕事と家庭の両立支援について

マンダムでは、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現のために、育児・介護などに関する諸制度を整え、変化するライフステージに合わせて社員が働けるように支援しています。

2009年度からは、出産後に不安なく復職ができるように妊娠中の社員とその上司、人事部の3者面談を実施しています。

また、介護支援では、介護休業・勤務制度、年間5日の特別休暇を取得できる介護休暇制度に加え、2012年からフレックス勤務を導入するとともに、プールされている失効有給休暇を、介護目的で使えるようにしました。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画については、厚生労働省が運営している下記の外部サイトをご確認ください。



マンダム公式WEBサイト
CSR情報

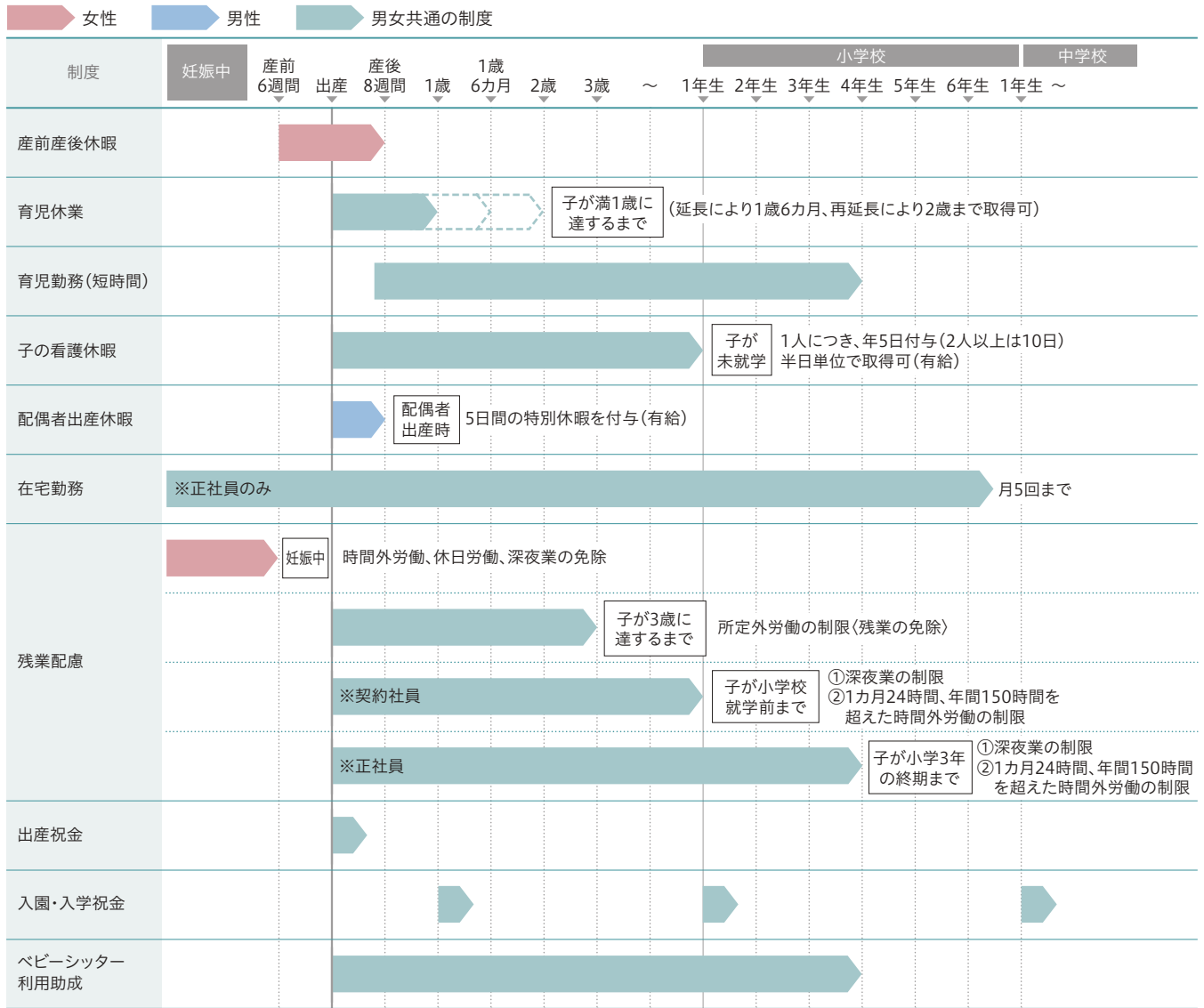
●人事労務関連データ

外部サイト
両立支援のひろば

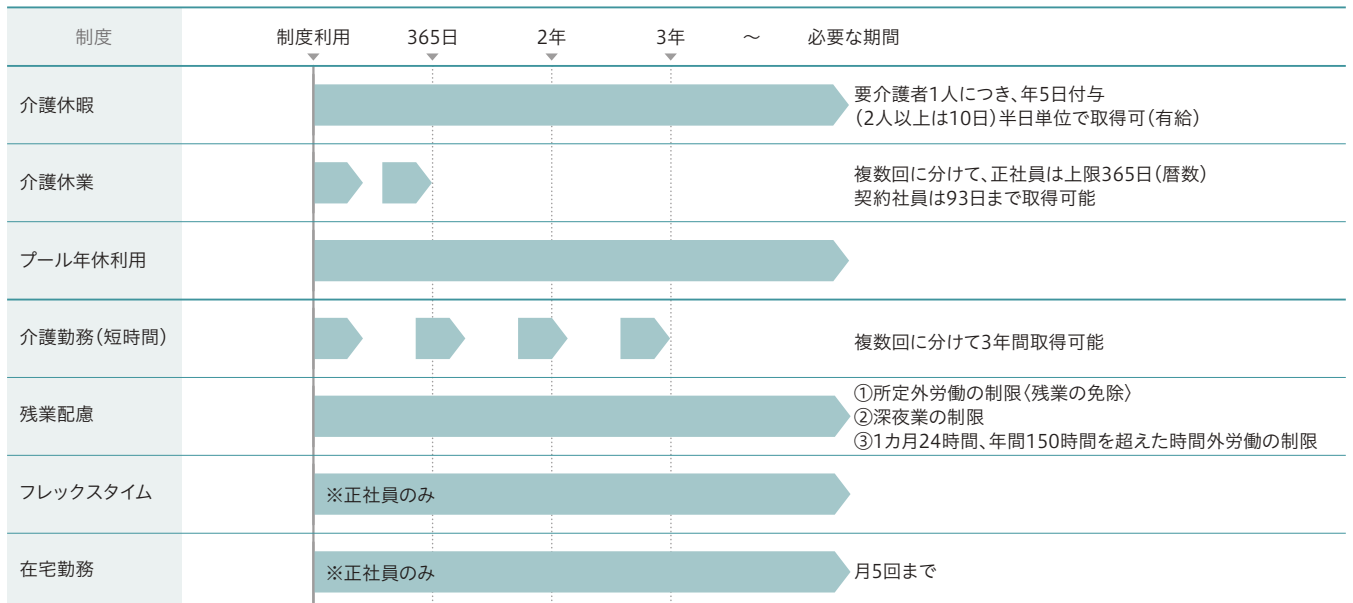
●次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画のマンダムページ

育児・介護支援制度一覧

●育児支援制度の一覧



●介護支援制度の一覧



労働安全衛生

工場での安全で衛生的な職場の環境づくり

福崎工場では、国際的に広く採用されている労働安全衛生マネジメントシステムに関する規格である「OHSAS18001」を認証取得し、安全で衛生的な職場の環境づくりに努めています。

(OHSAS:Occupation Health & Safety Assessment Series)

「OHSAS18001」は、組織の労働安全衛生方針を明らかにし、“定められた評価システム”によるPDCA(Plan-Do-Check-Action)管理を実施することにより、労働上の事故や災害、健康被害の危険性を未然に防止することを目的とした国際規格です。

今後も、福崎工場では労働安全衛生マネジメントシステム、サステナビリティ(持続可能性)の考えに基づいた環境リスクの低減および環境への貢献と経営の両立を目指す環境マネジメントシステム(国際規格「ISO14001」)、そして、企業・商品・サービスの質を高め、真の顧客満足に応える「マングラム品質マネジメントシステム」の3つのマネジメントシステムを運用し、継続的な運用と相乗効果を図ることにより、生活者・社会・環境・従業員に配慮した操業に努めてまいります。



福崎工場での労働安全衛生と環境保全に関する集合教育の様子



外部サイト

一般社団法人日本能率協会 審査登録センター
公式WEBサイト

●BS OHSAS18001
「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」とは

メンタルヘルス対策

2011年度からEAP(従業員支援プログラム)団体である「保健同人社」を活用し、外部カウンセラーに悩みを相談できるフリーダイヤル「社員と家族のサポートホットライン」を設置しています。

また、GLTD保険(団体長期障害所得補償保険)への加入や、2011年5月に社員の休業中および職場復帰後のフォローアップについて定めた「休職者取扱規則」を制定するなど、メンタルヘルス対策の強化を図っています。2012年度からは全社員を対象に「ストレスチェック」を実施し、必要であれば個別相談にてフォローをしています。

本社安全運転講習会を開催

国内マングラムグループでは、営業車両・通勤車両含め、全国で平日約500台の車両が走行しています。このため、車両安全対策委員会を設置し、事故防止にむけた社内啓発活動に継続的に取り組んでいます。

2017年度は、5月と10月に本社ビル勤務の営業職社員とドライバー、参加希望者を対象に、外部講師による安全運転講習会を開催しました。受講した社員に、会社の代表として運転することへの責任や重みを再認識させるとともに、常に安全運転を心がける意識の徹底を図っています。



本社安全運転講習会の様子

本社ビルでの安全対策

マングラムでは、災害による被害を防ぐため、各種の取り組みを実施しています。本社ビルにおいては、毎年、大阪府中央消防署より消防隊員の方々にお越しいただき、地震や火災の発生に備えて、火災発生通報、初期消火、消火器の使用、救助や避難など各種訓練を実施しているほか、日常生活でも役に立つ「普通救命講習会」や「防災実技訓練」なども実施しています。



普通救命講習会の様子

〈人事労務データ(2015~2017年度)〉

		2015年度	2016年度	2017年度	
マンダム グループ 社員数	マンダム単体				
	男性	429名	442名	444名	
	社員	女性	108名	116名	130名
		合計	537名	558名	574名
	有期 契約 社員	男性	38名	41名	45名
		女性	368名	370名	372名
		合計	406名	411名	417名
	国内その他				
	男性	30名	29名	28名	
	社員	女性	5名	4名	5名
		合計	35名	33名	33名
	有期 契約 社員	男性	5名	6名	7名
		女性	19名	24名	23名
		合計	24名	30名	30名
	インドネシア				
	男性	623名	616名	598名	
	社員	女性	1,066名	1,054名	1,055名
		合計	1,689名	1,670名	1,653名
	有期 契約 社員	男性	256名	274名	322名
		女性	3,241名	3,193名	3,189名
	合計	3,497名	3,467名	3,511名	
海外その他					
男性	122名	114名	121名		
社員	女性	318名	295名	333名	
	合計	440名	409名	454名	
有期 契約 社員	男性	11名	7名	8名	
	女性	8名	8名	10名	
	合計	19名	15名	18名	
グループ全合計					
男性	1,204名	1,201名	1,191名		
社員	女性	1,497名	1,469名	1,523名	
	合計	2,701名	2,670名	2,714名	
有期 契約 社員	男性	310名	328名	382名	
	女性	3,636名	3,595名	3,594名	
	合計	3,946名	3,923名	3,976名	
マンダムグループ総数					
男性	1,514名	1,529名	1,573名		
社員	女性	5,133名	5,064名	5,117名	
	合計	6,647名	6,593名	6,690名	
管理職者数と 男女管理職 比率	マンダム 単体	男性	88名 (93.6%)	96名 (95.0%)	102名 (94.4%)
		女性	6名 (6.4%)	5名 (5.0%)	6名 (5.6%)
		合計	94名	101名	108名
	国内 その他	男性	7名 (87.5%)	6名 (85.7%)	7名 (100.0%)
		女性	1名 (12.5%)	1名 (14.3%)	0名 (00.0%)
		合計	8名	7名	7名
	インド ネシア	男性	50名 (82.0%)	52名 (82.5%)	52名 (82.5%)
		女性	11名 (18.0%)	11名 (17.5%)	11名 (17.4%)
		合計	61名	63名	63名
	障がい者雇用率		1.66%	1.70%	1.93%

備考:マンダム単体の各年度末における雇用率を記載。
雇用率の算出方法は法定雇用率に準ずる。

		2015年度	2016年度	2017年度	
平均年齢 (正社員のみ)	マンダム 単体	男性	41.6歳	42.0歳	42.0歳
		女性	37.6歳	37.1歳	37.0歳
		合計	41.0歳	41.0歳	41.0歳
	国内 その他	男性	44.6歳	45.1歳	45.8歳
		女性	47.5歳	43.1歳	42.2歳
		合計	44.1歳	45.0歳	45.3歳
平均勤続年数 (正社員のみ)	マンダム 単体	男性	17.4年	18.0年	18.0年
		女性	13.5年	13.0年	12.1年
		合計	17.0年	17.0年	16.1年
	国内 その他	男性	15.3年	17.1年	17.9年
		女性	17.0年	12.1年	15.1年
		合計	16.0年	16.6年	17.6年
新規雇用者数 (国内合計)	新 卒	男性	15名	14名	14名
		女性	5名	8名	11名
		合計	20名	22名	25名
	中 途	男性	2名	10名	4名
		女性	2名	5名	6名
		合計	4名	15名	10名
契 約	男性	20名	9名	14名	
	女性	80名	52名	65名	
	合計	100名	61名	79名	
離職者数 (正社員のみ)	国内合計	男性	4名	4名	7名
		女性	5名	4名	2名
		合計	9名	8名	9名
備考:離職者には定年退職者、役員昇格者、グループ内転籍者を含みます。					
定年退職者数と 定年後再雇用 制度利用者数	定年 退職者数	男性	10名	6名	2名
		女性	0名	2名	0名
		合計	10名	8名	2名
	定年後 再雇用制度 利用者数	男性	8名	5名	2名
女性		0名	2名	0名	
	合計	8名	7名	2名	
育児・介護制度 利用者数	育児休業 取得者数	8名	17名	17名	
	育児勤務 取得者数	8名	6名	11名	
	介護休業 取得者数	2名	3名	0名	
	介護勤務 取得者数	2名	3名	2名	
	介護休暇 取得者数	21名	18名	20名	
備考:取得者数は開始時点ベースでカウント。介護勤務には、介護フレックス勤務を含む。					
1人当たり 年間時間外労働と 前年対比	マンダム単体	199時間 52分 (116.2%)	156時間 16分 (78.2%)	135時間 40分 (86.6%)	
	国内その他	43時間 58分 (178.5%)	107時間 05分 (243.6%)	58時間 40分 (54.2%)	
福崎工場労働災害 度数率と強度率	労働災害度数率	1.47%	0.00%	1.36%	
	労働災害強度率	0.00%	0.00%	0.05%	
休業災害 件数	国内合計(福崎工場)	1件	0件	1件	
	海外合計	69件	31件	18件	
	インドネシア工場	64件	29件	16件	
	中国工場	5件	2件	2件	
不休災害 件数	国内合計(福崎工場)	4件	1件	2件	
	海外合計	22件	13件	22件	
	インドネシア工場	21件	13件	22件	
	中国工場	1件	0件	0件	

■ 社内のコミュニケーション

個性的かつ社員が働きやすく快適な職場の環境づくり

マンダムでは、「社員のクリエイティブな感性を養うことができるオフィス」、「多様性(ダイバーシティ)やグローバルをイメージしたオフィス」など、各部門の機能や役割によってコンセプトを設定し、より働きやすく快適なオフィスの環境づくりを進めています。

2014年には、本社の社員食堂をリニューアルし、テーブルやいす、レイアウト、食器、メニューなどを一新し、カフェやミーティングスペースとしても利用できるようにしました。社員食堂では定期的にアンケートを実施し、特別メニュー企画や季節限定ドリンクなど、社員の要望を取り入れたサービスの提供や改善を行っています。

また、2017年には本社3階の庭園の改修を行い、オフィススペースとは違った雰囲気でも、より温かみを感じられるスペース「M-circle」としてリニューアルしました。



青山マーケティングオフィス



本社7階オフィス



本社社員食堂



本社3階M-circle

社員親睦

日常の業務の疲れやストレスを発散し、社員相互の親睦を深めるために、毎年「共済会旅行(社員研修旅行)」を実施しています。有志による旅行の企画に社員が参加する仕組みで、国内外複数のプランから選択できます。



週刊社内報「MPニュース」の発行

マンダムでは、1982年より社内報「MPニュース」を毎週発行しています。発行からすでに35年以上が経過し、2018年3月末には、1,678号を発行するまでになりました。

内容は、毎月実施される本社会同朝礼スピーチや各種イベントの様子などの紹介のほか、ビジネスや社会生活に必要な一般知識や社員の自主活動サークルの紹介など多岐にわたり、貴重な情報共有のツールになっているほか、毎週楽しみにしているコミュニケーション・ツールの一つにもなっています。

