

人権への対応



サンメッセは、2023年5月に「人権方針」を策定しました。その内容は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範、および令和4年9月に日本政府が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を参考にしています。

当社は、2022年2月21日に岐阜県内企業として初めて「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。これまで取り組んできた、差別やハラスメントのない職場づくり、人権に関する社内啓発活動や社内規程の整備等を通じてさらなる人権の尊重に取り組んできています。

人権方針の公開

■ サンメッセグループ人権方針

本方針は、サンメッセ経営理念および経営基本方針に掲げる「法令順守」に基づき、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、人権尊重の取り組みを約束するものです。サンメッセグループは、自らの事業活動が人権へ影響を及ぼす可能性があることを認識するとともに、人権リスクを防止または軽減するため、また人権への負の影響を及ぼす可能性に対応するために、企業として人権を尊重する責任を果たしていきます。当社グループは、人権に関する各国法令を遵守し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を尊重するとともに、国連グローバルコンパクトに署名し、人権・労働を含む、その10原則を支持しています。

- 本方針は、国内外の系列会社を含むサンメッセグループのすべての役員と従業員に適用します。また当社のビジネスパートナー（サプライヤーおよび業務委託先など）に対しても、本方針の支持と遵守を期待します。
- いかなる理由（雇用形態、年齢、性別、人種、信条、宗教、国籍、民族、障がいの有無、LGBT等）をもってしても、差別・ハラスメント・誹謗・中傷を直接的にも間接的にも行いません。
- 労働に関する基本的な権利を尊重し、児童労働、強制労働を認めません。
- 人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に関する負の影響を防止または軽減することに努め、その進捗と結果について情報を開示します。
- 人権に関する負の影響が顕在化した、あるいはこれを助長した可能性を認識した場合、すみやかに適切な手続きを通じて人権侵害状態を救済し、解決を図ります。
- 本方針が理解され効果的に実施されるよう、適切な教育や指導を行い、人権を尊重する企業風土の醸成および維持向上に努めます。

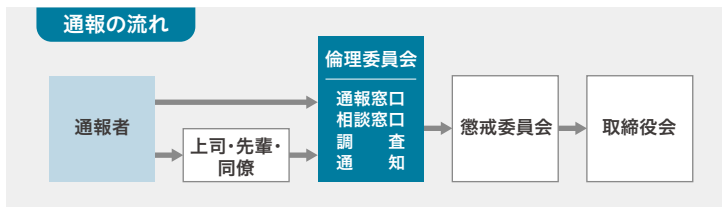
2023年5月12日 代表取締役社長

田中尚一郎

通報・相談窓口

サンメッセは、人権方針の策定とともに、通報制度、相談窓口制度を設けています。人権に関する被害を受けている、または人権侵害を発見したら、上司への報告あるいは倫理委員会（通報・相談窓口）へメールもしくは電話で相談できる制度です。倫理委員会は、社内有識者と社内労働組合の代表によって構成されています。通報者の保護を第一に考え、コンプライアンス経営に関する方針や、万一違反があった場合の対応について審議しています。また、ビジネスパートナーの皆さまを対象とした「人権や調達、コンプライアンスに関する通報・お問い合わせ窓口」も設置しました。当社とのお取引において、従業員等に取引契約や調達方針、法令等に違反する行為があった場合、またはその疑いがある場合にご連絡をいただける窓口となります。

通報の流れ



☎ 人権や調達、コンプライアンスに関する通報・お問い合わせ

【ビジネスパートナー様向け】 <https://www.sunmesse.co.jp/form/hp-mailform/mailform.cgi?id=compliance>

Human Rights

人権方針の社内浸透

社内報での人権啓発

「人権方針」策定に伴い、社内報「Printer」7月号において、「リスペクト、人権!」として人権関連の取り組みに関して、特集で紹介しています。

人権方針の個別ワードの補足説明も行ないながら、策定の理由、どういったポイントを踏まえて作成しているか。そして従業員はこの方針に基づきどう行動すればよいかについて、サステナビリティ推進室長がQ&A形式で返答しています。

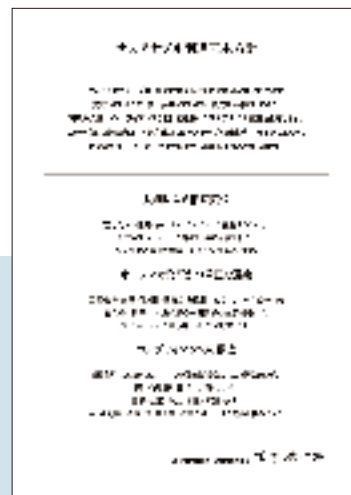


サステナブル調達ガイドラインの策定

人権方針と共に、当社の調達に関する方針を示した「サンメッセサステナブル調達基本方針」を作成しました。品質・コストだけでなく、調達先が人権や環境、働きやすさなどに配慮しサステナブルな事業活動を行うことを要請しています。

サステナブル調達基準

- | | |
|------------|-------------|
| 1 コンプライアンス | 4 情報セキュリティ |
| 2 労働・人権 | 5 安定供給体制の構築 |
| 3 環境 | 6 地域社会との共生 |



共栄会での講演を実施

サンメッセのサプライヤー企業との情報交換の場として設立された「サンメッセ共栄会」において、策定した「人権方針」と「調達ガイドライン」そして、「パートナー向け問い合わせ窓口新設」について、当社取締役専務執行役員の田中信康が説明しました。



人財活躍のために

当社では、人は財と捉え、新しい時代をリードしていく人財育成のため、階層別・職種別の社員教育を実施しています。また、ワークライフバランス、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)などに対応することで、社員一人ひとりが生きがいを持って働ける環境づくりも進めてきました。

さらに、人的資本に関する情報開示のガイドラインISO30414の視点を取り入れ、人的資本経営の推進にも取り組んでいます。



Human Resources

人財の育成

社員研修は重要課題であるとの認識のもと、プログラムを組んでいます。新入社員研修、養成コーチ研修、部署別研修(営業、管理本部、プリプレス、プレス、ポストプレス、デザイン制作)、階層別研修、営業候補者実務研修、年会对策セミナー、営業戦略会議、製造戦略会議、ライフアップセミナー(例:交通安全、メンタルヘルス、資産形成など)、新入社員フォロー研修などを実施しています。

階層別教育では、2023年9月に課長代理職を対象とした研修を実施しました。トヨタL&F中部様から外部講師を招き「トヨタ生産方式に基づく4Sの考え方」を学びました。社員から好評で、2024年はチーフ職で実施予定です。



オンラインを活用した全社研修



教育計画(一例)

■ 階層別教育

入社1~6年	新人研修、新人営業研修、e-ラーニングによるビジネススキル・ビジネスマナー研修、途中入社教育
係長・チーフ	考課者研修、e-ラーニングによるマネジメント研修等
課長級	職種別管理職研修、考課者研修、e-ラーニングによるマネジメント研修等
部長級	ガバナンス教育

■ 職種別教育

営業職	OJT営業研修 役職別営業研修
技能職	OJT技能教育
全員共通	ITパスポート研修、情報セキュリティ講座、ハラスメント講座
女性昇進候補者	女性活躍推進研修

■ 年代別教育

20代	社会人基礎力
30代	健康管理
40代	メンタルヘルス
50代	年金セミナー 介護サービス

社員エンゲージメント

当社では社員の会社に対する意識や問題点などを把握し、改善につなげていくため、ES(Employee Satisfaction調査)を2019年度・2021年度に実施しました。2021年度は、総合満足度32.1%(前回34%)と1.9ポイント減少。各項目の分析を行い、魅力ある会社にしていきます。

アンケートで社員から「ここ数年はこういったアンケートに応える機会が増えて、会社を良くしていこうとしているのが伝わってきます」「上司以外の相談窓口がほしい」など、様々な思い、意見をj知る機会となりました。

多様な働き方

当社は、自宅やシェアオフィスなどでのリモートワーク、時短勤務を採用しています。「時短や在宅勤務ができるので子育てをしながらでも働きやすい」との理由から、女性の育児休業取得率は100%、復帰率100%です。半数以上が子育て中の総務部では、午前中は出勤、午後は在宅勤務にするなど、お互いにフォローしながら業務を行っています。また、男性社員の育児休暇取得も徐々に増えてきており、今後も取得しやすい環境づくりを続けます。



シェアオフィス[WASITA MINO] (美濃市)



リモートワークの様子

ダイバーシティ推進

2023年7月、厚生労働省が女性活躍推進に取り組む企業を認定する「えるぼし認定」の最高位である3つ星を取得しました。「えるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届け出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取り組み状況が優良な企業について、厚生労働大臣が認定を行う制度です。女性が採用されてから仕事をしていく上で、能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、5つの評価項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」について基準に応じて3段階で評価されます。サンメッセは5つの認定基準を全て満たし、最高位の3つ星を取得いたしました。2021年6月に総務部人事課内で取得を目指すチームが発足。子育てなどで時間に制約がある社員が中心でしたが、それだけにこの認証の必要性を認識し、2年間粘り強く取り組んだ結果、3つ星取得につながりました。今後も、女性に限らず社員が安心して継続して働ける制度づくりに取り組んでいきます。



えるぼし認定 認定通知書交付式



労働安全・健康

毎月1回、安全衛生委員会を開催し、安全衛生に関する事項について、労働組合と会社で協議を行っています。2023年3月には、トヨタ式安全セミナーを4名が受講し、トヨタの安全に関する理念や具体的な安全に関する取り組みについて学びました。労働災害は長期的には減少傾向にありますが、今後も集合研修やOJTでの安全教育を定期的を実施して、労使で協力して事故撲滅を目指します。

健康面では、2023年6月に岐阜健康管理センターから保健師の方を講師としてお招きし、メンタルヘルス研修会を実施しました。また健康診断後の保健師の指導、産業医の指導も行い、健康で安全な労働環境づくりに取り組んでいます。

交通安全の面では、大垣警察署の交通課の方を講師に招き、毎年交通安全講習を実施。受講者からは、「警察署の方の話を聞くことで気が引き締まります。今後も安全運転を心がけます」と好評です。



メンタルヘルス研修



ライフアップセミナー



交通安全講習

