

お客様とともに

ご満足いただける製品品質とサービスの提供

当社では、中期経営計画の中で明示した基本方針のひとつ「お取引先様及びエンドユーザー様にご満足いただける製品品質とサービスの提供」に基づき、設計、製造から販売に至るまで、CS（顧客満足）を最優先としたものづくりとサービスの提供に努めています。

二次元コードを用いた物流管理システム

2021年9月より運用を開始した本社物流倉庫でも、二次元コードを用いた新しい物流管理システムを導入し、製品のトレーサビリティ（生産から出荷までの過程の追跡）の明確化と現場作業の効率化に役立てています。また各地区倉庫でもハンディ機と二次元コードを用い、検品作業の効率化と誤出荷の防止を務めています。この物流管理システムにより、物流作業の負担を軽減し、物流2024年問題にも対応しています。

具体的な施策

①設計・製造の各プロセスにおいては、設計段階でのレビューの充実、設備の改善、更新をはじめ、ISO9001（QMS）の基づいた品質管理体制を徹底強化します。②販売においては、市場ニーズを把握し、販売政策へと展開することにより、質の高いサービス提供に取り組みます。



当社・お客様ともにメリット



お客様（着荷主）のメリット



地域社会とともに（社会貢献活動）

大学との産学連携の取り組みを実施（出張講義）

当社は企業の活動を実践的に学びたい学生に対して、企業活動の一端を講義することも社会貢献活動の一環と考えています。2023年度は桃山学院大学で「BtoB主体の企業が、どうやって一般消費者に対して知名度、認知度を上げるか」というテーマのもとにアイデアを出し合ってコンペを行いました。コンペでは学生らしい新鮮な視点と斬新なアイデアなどが出されました。



従業員とともに

安全活動

当社グループでは2023年2月と2023年5月に発生した重大災害を受けて安全対策をさらに強化しています。生産現場である大阪、敦賀、山口・平生の各事業所では、災害撲滅のための様々な活動を行っています。



安全を啓蒙する看板（大阪事業所）

朝礼での安全唱和と指差呼称（敦賀事業所）

リフトにサークルライトを設置して作業者に危険を知らせる（山口・平生事業所）

人財育成方針

従業員がお互いに共感できる価値観や課題をもち、連帯感の強い組織づくりを目指します。社内の各分野においては、プロ意識と専門性を持った人財育成を図り、役割・責任・実力・成果等に見合った評価制度と報酬制度の運用を図ります。また、従業員各人のキャリア自律を尊重し、自己成長を支援する施策に継続的に取り組みます。これらの取り組みにより、働く場としての魅力を高め、優秀な人財の確保と定着に努めます。

社内環境整備方針

- 健康・安全**
従業員の心身の健康・安全への配慮に努め、定期的にリスクを抽出する仕組みによる問題発生の予防と問題発生時に迅速に対応・改善できる組織体制づくりを推進します。
- ダイバーシティ**
今後の市場変化に対応し、持続的な成長に挑戦できる組織を実現するためには、経営・マネジメント人材の多様化を図ります。人材に対して多様性・公平性・包括性を取り入れ、公平な機会のもと互いに尊重し合い、力を発揮する環境を目指します。
- 労働慣行**
従業員を最重要のステークホルダーと位置付けて、労使間の円滑なコミュニケーションにより、協調的な労使関係の維持に努めます。
- コンプライアンス／倫理**
企業行動憲章を制定し、コンプライアンスに対する考え方や基本姿勢を社内外に宣言しています。また、グループ全体でコンプライアンスを推進するため、マニュアルを定めて、役員や従業員の果たすべき役割を明示しているほか、推進体制や従業員に関する従業員等からの相談または通報に対して適正な処理の仕組みを定めています。

管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

		当事業年度		
管理職に占める女性労働者の割合（%）（注1）	男性労働者の育児休業取得率（%）（注2）	労働者の男女の賃金の差異（%）（注1）		
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者
2.4	100.0	66.7	65.8	101.8

（注1）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。
（注2）「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。