社会 人権・労働慣行への取り組み

Social

基本的な考え方

EKKグループでは、グループ経営理念として「愛情と信頼に基づく人間尊重経営」「派閥の無い強固な団結による風通しのよい経営」を掲げています。これらの理念に基づき、すべての従業員がその能力を発揮できるように人材育成に努め、働きがいのある職場づくりを進め、経営のあらゆる面で「人間尊重」の姿勢を貫いています。また、EKK企業行動憲章において「私たちは、すべての人々の人権を尊重する経営を行います」と宣言し、具体的な取り組みをEKK人権方針にて制定しています。

EKK人権方針

1.人権に対する基本的な考え方

イーグル工業株式会社およびそのグループ会社は、経営理念である「愛情と信頼に基づく人間尊重経営」に基づき従業員一人ひとりの人生を大切にし、その人間性を尊重する姿勢を貫きます。また「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクトの10原則」等の国際規範に定められている人権を尊重します。

私たちは「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づき本方針を定め、「事業展開する国・地域の法律の遵守、人権を含む国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心にも配慮した経営を行う」「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」という企業行動原則に従い、事業展開するすべての国・地域において人権尊重に取り組みます。

2.適用範囲

本方針は、イーグル工業株式会社およびそのグループ会社の役員、従業員に適用します。また、サプライチェーン全体を通して人権侵害に加担することのないよう、ビジネスパートナーに対しても人権の尊重を求めていきます。

3.人権デュー・ディリジェンス

私たちは、本方針に基づき必要な人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、実行します。サプライヤーに対しては「調達方針」「CSR調達ガイドライン」に基づき、人権の尊重を求めていきます。その他のビジネスパートナーについても本方針に基づき人権の尊重を求めていきます。

4.救済・是正

人権に関するコンプライアンス違反・相談を受け付ける窓口を設けています。人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合は、救済・是正に取り組みます。

5.教育・研修

役員、従業員一人ひとりが、本方針を正しく理解し実践していくために、継続的な意識啓発に取り組むとともに、人権やハラスメントをテーマとした教育・研修を実施します。

6.重点実施テーマ・情報開示

本方針に基づく人権尊重の取り組みとして、別に定める重点実施テーマに注力して取り組み、活動実績について会社ホームページ等を通じて報告します。

制定：2021年 12月16日
改訂：2024年　2月20日
イーグル工業株式会社 代表取締役社長　鶴　鉄二

重点実施テーマ

結社の自由と団体交渉権の尊重

私たちは、従業員が、事業展開する国の法令に従って労働組合に加入することや結成することを妨げません。また、団体交渉権の行使を尊重します。

強制労働・人身売買の排除

私たちは、労働に対する同意の欠如と処罰の脅威による強制労働や人身売買を認めません。

児童労働の実効的な廃止

私たちは、事業展開する国・地域の労働法や諸規則の最低年齢に関する規程や国際規範を下回る年齢の児童労働を認めません。

雇用と職業の差別撤廃

私たちは、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、性的指向、性自認、障がい、配偶者や子の有無、政治的または個人的信条といった属性に関わらず、公平かつ公正な雇用機会等を提供し、これら属性を理由とする差別を認めません。

ハラスメントの禁止

私たちは、従業員一人ひとりの人権を尊重します。また、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等のあらゆる形態のハラスメントを認めません。

適切な賃金の支払い及び労働時間の適正管理

法定基準を満たす賃金の支払いを遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに努めます。また、法定の上限労働時間を超えた過度な時間外労働を禁止します。

EKK企業行動憲章・各指針

EKK企業行動憲章

EKK企業行動憲章において、グループ経営理念の実現のための行動として、人権の尊重を含む11項目からなる「企業行動原則」を設けております。

URL：https://www.ekkeagle.com/jp/profile/charter/

EKK従業員コンプライアンス行動指針

「EKK従業員コンプライアンス行動指針」においては、「人権の尊重、差別・ハラスメントの禁止」を定め、多様性・人格・個性の尊重と人種、肌の色、信条、宗教、国籍、年齢、性別、出身、容姿、心身の障がいなどに基づく差別の禁止、またハラスメント行為の禁止について明記しています。

URL：https://www.ekkeagle.com/assets/file/pdf/jp/csr/compliance_risk/employee_compliance_action_guidelines.pdf

社会 人権・労働慣行への取り組み

人権に関する主要な取り組み

従業員への人権啓発活動・教育

従業員には、より具体的な人権尊重の実践例を学んでもらうため、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の事例を用いた研修を行っており、さらに管理職以上の従業員に対しては就任時と就任4年目に人権やハラスメントに関する研修を実施し、いじめやハラスメントなどの報告や相談への対応についても教育を行っています。全従業員に配布する冊子「コンプライアンス入門」でも周知を徹底しており、特に各種ハラスメントに関しては、グループ会社を含め重点的に教育を行っています。

人権遵守状況の確認・相談窓口

人権に関する相談窓口として、内部通報制度に基づく社内通報窓口と弁護士による外部通報窓口を設けています。本相談窓口は、グループ各社も利用可能であり、通報内容により、コンプライアンス違反が確認できたものは是正対応を行っています。

[労働慣行]

基本的権利の尊重と労使関係

人間尊重の経営理念を実践していくことは、従業員の権利を尊重し、守っていくことでもあります。そのため、各労働関係法の順守と健全な労使関係のもと、従業員相互ならびに会社と従業員の対話を進め、従業員が安心して働くことができる職場づくりに取り組んでいます。

労働関係法の順守

労働基準法、労働組合法、その他あらゆる労働関係法の順守について、国内グループ各社に指導しています。また、海外グループ各社へも各国の労働関係法令順守について指導しています。また、外国人技能実習生を受け入れている国内事業所には、入管法の順守状況と作業環境・居住環境・労働実態等の確認を行っています。

健全な労使関係の構築

「愛情と信頼に基づく人間尊重経営」を実践し、会社が健全に発展していくためには、経営層と従業員の対話が欠かせません。EKKグループでは、団結権、団体交渉権などの労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を構築しています。

経営層が参加して定期的に行われる労使会議では、労働条件のみならず、経営状況・経営課題の説明、会社の重要施策の協議が行われ、労使が協力して事業の中長期的な発展と従業員の労働条件の維持向上を目指すべく、対話に取り組んでいます。

人財育成

EKKでは、基礎教育、マネジメント教育、高度スキルアップ教育、新人教育、新任管理職教育、管理職フォロー研修と、従業員の段階に応じた教育カリキュラムを整えているほか、多様化するニーズに応えるためにeラーニングを導入し、従業員の自己啓発を支援しています。また、海外拠点の経営に携わる従業員に向けて、経営の基礎や人財運用等を学ぶグローバル教育を実施しています。

従業員との定期的な面接も実施しています。入社3年目、4年目などの節目に行うことで、本人の要望と配属のミスマッチ解消や、スキルアップの方向性確認などを行い、より適切な人財育成を図っています。

具体的な取り組み

変化が激しい事業環境の中で、企業の持続的な成長を実現するためには、従業員一人ひとりの意識改革や組織力強化による変革への取り組みが重要であり、企業に変革を促す次世代マネジメント層の育成が急務であることから、2024年10月より若手社員を対象に「次世代マネジメント研修（若手マネジメントコース）」を実施しています。

次世代マネジメント研修（若手マネジメントコース）

実施期間：2024年10月～2025年9月（1年間、毎月開催）
参加者数：20名（部門推薦および自己推薦による選抜）

本研修は、部門横断的な視点を持つ次世代リーダーの育成を目的としており、参加者は実践的なワークショップやグループディスカッションを通じて、経営課題への理解を深めるとともに、課題解決力やリーダーシップを学んでいます。

研修のキックオフでは、社長による講話を実施し、経営トップからの期待とビジョンを直接伝えることで、参加者の意識醸成を図りました。本研修の集大成として、全参加者が社長および副社長らに対して提言を行う成果発表会を予定しています。

このような取り組みを通じて、EKKは将来の経営を担う人財の育成を着実に進めており、今後も継続的な教育プログラムの充実を図ってまいります。

人事・福利厚生制度

人間尊重経営の一環として、働きがいのある仕事とゆとりのある生活が両立する職場環境の実現に取り組んでいます。

働きがいと私生活上の自己実現の両立については、従来の取り組みに加え、働き方改革推進の観点からもさらなる施策を検討・実施しています。柔軟な働き方や多様な働き方として、フレックスタイム、育児・介護休業制度などの実施・拡充、労働時間の短縮のための時間外労働の上限設定、有給休暇取得促進などを実施しています。

制度検討においては、外部の知見を取り入れるために当社が参画する（一社）日本産業機械工業会の労務対策に関する定例会に出席するなど、労働政策・行政の動向に関する情報入手のほか様々なテーマで意見交換を行い、そこで得た情報を人事・福利厚生制度の検討に役立てています。

ワークライフバランス

従業員が自分に合った働き方ができるよう、育児・介護休業制度などについて一部法律の基準を上回る支援制度を整備し、従業員が活用しやすいように制度の周知や助言を行うなど、適切な運用に努めています。

また、フレックスタイム（コアタイムなし）の使途制限緩和、私傷病・育児・介護に充てるサポート休暇の制度化等、より働きやすい職場づくりを進めています。なお、2021年度から業務効率化と、従業員の仕事と家庭の両立を図るべく在宅勤務制度を導入しました。

労働時間短縮・有給休暇取得促進に向けた取り組み

ゆとりと豊かさを創出するため、従来より総実労働時間の短縮に取り組んでおり、毎年労使の委員会で年度の取り組みの立案と実績確認を行っています。時間外労働の実績ならびに有給休暇取得実績を部署別や個人別に確認し、問題点の洗い出しと対策を立案し、中長期の目標を策定しています。

2025年度の目標	・年間総実労働時間1,950時間未満の達成　・年次有給休暇17日取得の定着

エンゲージメント、仕事と職場、キャリア形成に関する調査

EKKでは、エンゲージメントサーベイを通じて会社や仕事に対するエンゲージメントの実態把握を行うとともに、会社と職場の課題認識と課題解決に向けた施策の検討を行っております。

また、キャリア形成に関する意識調査で申告された内容に基づき所属長と面談を行い、それがコミュニケーションの機会にもつながっています。調査結果は、人材の育成、活用、適材適所配置、職場環境改善に役立てています。

※2025年3月期は1,418人に対して調査を実施し、総合スコアは67（同業界・同規模企業の平均スコアは72）

ダイバーシティ

性別・人種・国籍等を問わず、多種多様な人材を採用し登用することを基本としています。現在、EKKグループではグローバルで約6,000人の従業員が働いています。人間尊重経営について、国内はもとより、海外各拠点の幹部に周知し、各地域事情に応じてその実践を図るように推進しています。

女性の活躍推進

EKKでは、女性のさらなる活躍を推進しており、能力・意欲に応じた育成指導を通じて職域の拡大を進めています。一般職から総合職への転換、管理職への積極的な登用を行っており、2026年度までに女性総合職を40名以上、女性管理職人数を15名以上とする目標を掲げ、女性総合職は2025年3月期に目標を達成しております。今後も、性別に関係なく能力を発揮しやすい職場の実現を通じて、組織の活性化や生産性の向上を図っていきます。

障がい者雇用

EKKでは、障がいのある方の積極的な採用を進めるとともに、定着、活躍の場を広げる取り組みを行っています。

2025年3月末時点の障がい者雇用率は2.54%で、法定雇用率2.5%を上回っています。

また、2018年5月より屋内型農園事業を開始し、障がいのある方々に働きがいのある職場を提供しています。

会社関係者向けに配布する
ハーブティーを生産しています。

作業風景

農園の内観

シニア社員制度（定年後再雇用制度）

2006年に定年後の再雇用制度を導入し、定年後も労働意欲に富んだ方が、生活の安定を図りながら次世代に知識・技術の伝承を行うなど、豊富なキャリアや高度な技量を存分に発揮できる制度づくりに努めています。

2016年度に勤務形態の柔軟化や労働条件の改定を実施し、その後も随時労働条件の見直しを行っています。また、定年後の生活設計のためのライフプランセミナーを実施するなど、定年後のシニア社員の活躍推進と働きがいの充実のための施策を継続的に実施しています。

人財関連データ

項目	内訳		単位	2022年度	2023年度	2024年度	データ区分（連結、単体）
従業員の構成	総数		人	1,529	1,581	1,662	単体
	雇用の種別	正規従業員		1,149	1,216	1,273	
		非正規従業員		380	365	389	
	性別	男性		1,167	1,211	1,278	
		女性		362	370	384	
平均勤続年数	全体		年	16.6	16.8	15.8	単体
	男性			16.0	16.0	15.0	
	女性			19.1	19.7	18.8	
平均年齢	全体		歳	41.4	41.6	41.5	単体
	男性			41.1	41.2	41	
	女性			42.5	43.2	43.2	
管理職の構成	管理職人数		人	240	245	251	単体
	うち男性		人	230	234	237	
	男性比率（全体）		%	95.8	95.5	94.4	
	うち女性		人	10	11	14	
	女性比率（全体）		%	4.2	4.5	5.6	
障がい者雇用数・雇用率	雇用人数		人	48	46	46	単体
	雇用率		%	2.84	2.65	2.54	
育児休業	育児休業取得者数		人	16	20	26	単体
	うち男性		人	8	10	14	
	うち女性		人	8	10	12	
	育児休業取得者の復職率						単体
	男性		%	100	100	100	
	女性		%	100	100	100	
介護休業	介護休業取得者数		人	1	0	1	単体
	うち男性		人	1	0	1	
	うち女性		人	0	0	0	
有給休暇	年次有給休暇平均取得率		%	85.0	90.5	87.0	単体
	年次有給休暇の平均取得日数		日/人	17.0	18.1	17.4	
従業員1人あたりの平均労働時間	総実労働時間（年間）		時間/人	2,010	1,983	1,993	単体
	所定外労働時間（月）		時間/人	16.5	14.7	15.0	
離職	離職率（自発的離職率）		%	2.1	1.5	2.1	単体
	離職者数（自己都合退職）		人	27	20	29	