

S 人権・労働慣行への取り組み

[人権]

人権に関する基本的な考え方

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財育成に努め、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。

これを実現するために、EKK企業行動憲章を制定し、その中で「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」と宣言しており、これに従って事業展開を行うこととしています。

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、11項目からなる「企業行動原則」を設けており、その中で、すべての人々の人権を尊重する経営を行うことを明記しています。

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、用紙、心身の障害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/jp/csr/pdf/EKK_compliance_policy_2010.pdf

● EKK人権方針

「EKK企業行動憲章」「EKK従業員コンプライアンス行動指針」に合わせ、サプライチェーン全体を通して人権の尊重を図るために「EKK人権方針」を制定し、事業展開するすべての国・地域において人権尊重が実現できるよう取り組みを進めています。

URL: <https://www.ekkeagle.com/jp/csr/humanrightspolicy.html>

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いるほか、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います。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。

● 人権順守状況の確認・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の人財教育は、人財教育部が中心となって実施しています。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、全従業員を対象としたグループ経営理念教育なども行っています。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。

また、当社では正規従業員を対象とする「自己申告制度」を設けています。毎年11月に、仕事のやりがいや上司とのコミュニケーション、将来のキャリア希望等について、人事部門へ申告してもらい、その内容を人財活用や人財育成・職場環境改善に活かしています。

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。



🎯 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）や有給休暇の半日取得の使途制限緩和、私傷病・育児・介護に充てるサポート休暇の新設等、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。

2022年度の目標

- ・時間外・休日労働の削減（限度時間管理の徹底）
- ・有給休暇取得日数：17日以上

🎯 自己申告制度

EKKでは、現在の職場の状況や将来の仕事の希望などを申告する機会を毎年設けています。その際、将来のキャリア希望など申告された内容によって必要に応じて所属長との面談を行い、それが所属長とのコミュニケーションの機会にもつながっています。自己申告の結果は、人材の育成、活用、適材適所配置、職場環境改善に役立っています。

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の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、2022年度までに女性総合職を30名以上、女性管理職人数を10名以上とする目標を掲げています。

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。

2022年3月末時点の障がい者雇用率は3.13%で、法定雇用率2.3%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。

🎯 シニア社員制度（定年後再雇用制度）

2006年度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(EKK単体)

項目	内訳	単位	2019年度	2020年度	2021年度
従業員の構成	総数		1,509	1,483	1,529
	雇用の種別	正規従業員	1,097	1,109	1,183
		非正規従業員	412	374	346
	性別	男性	—	—	1,173
		女性	—	—	356
平均勤続年数	全体		14.8	15.4	16.5
	男性	年	14.5	15.0	16.0
	女性		16.0	16.8	18.6
平均年齢	全体		39.4	39.9	41.1
	男性	歳	39.4	39.8	40.9
	女性		39.5	40.1	41.9
管理職の構成	管理職人数	人	206	234	242
	うち男性	人	198	226	234
	男性比率（全体）	%	96.1	96.6	96.7
	うち女性	人	8	8	8
	女性比率（全体）	%	3.9	3.4	3.3
障がい者雇用数・雇用率	雇用人数	人	41	47	50
	雇用率	%	2.32	2.64	2.89
育児休業	育児休業取得者数	人	19	17	16
	うち男性	人	1	1	9
	うち女性	人	18	16	7
	育児休業取得者の復職率				
	うち男性	%	100	100	100
	うち女性	%	89	89	100
介護休業	介護休業取得者の復職率	人	0	1	0
	うち男性	人	0	1	0
	うち女性	人	0	0	0
有給休暇	年次有給休暇取得率	%	72.7	75.0	82.0
	年次有給休暇の平均取得日数	日	14.5	15.0	16.4
労働時間	総実労働時間（従業員一人当たり）（年間）	時間	2,065	1,990	2,005
	所定外労働時間（従業員一人当たり）（年間）	時間	19.1	13.2	15.8
離職	離職率（自発的離職率）	%	2.0	1.7	1.1
	離職者数（自己都合退職）	人	23	19	13