

# 人権の尊重

WEB より詳しい情報はサステナビリティサイトへ

リンテック 従業員とともに(人権・雇用)

検索



## リンテックグループの考え

リンテックグループでは、全ての従業員が社是「至誠と創造」の下、共に働いています。全従業員が平等に働きがいを持てるよう、人種、信条、性別、国籍、宗教、年齢、出身、身体的障がい、先住民、移民、性的指向、性自認などによるあらゆる差別的取り扱いをせず、従業員一人ひとりの多様性(ダイバーシティ\*1)を尊重しています。今後もダイバーシティを促進し、全従業員が互いを認め合いながら成長し続けることを目指してまいります。

## 人権尊重の労務管理と教育

リンテックグループでは、企業活動の根幹に「コンプライアンス」があると考えており、国内外の企業活動において「関連法規」ならびに「社会ルール」の遵守を徹底しています。これは従業員の採用や就労に関しても同様であり、不当な差別行為、児童労働、ハラスメントの禁止など、労働関連法規を遵守した労務管理を行っています。

リンテックでは、階層別研修プログラムに人権教育を取り入れています。2023年度の新社員37人に対して「国連グローバル・コンパクトとCSR」に関する研修や、新任監督職・新任管理職研修においてもセクシャルハラスメント・パワーハラスメント研修を実施しています。



新社員研修のようす

## ジョブリターン制度・キャリアリターン制度

リンテックでは2010年4月から「ジョブリターン制度」を導入しています。出産や家族の介護、配偶者の転勤など、さまざまな家庭の事情により自己都合で退職した従業員を即戦力として再雇用する制度です。これまでのエントリーは21名となり、その内3名が本制度を利用し再雇用となりました。また、多様な働き方の新たな取り組みとして、自己都合で退職し、キャリアアップした元従業員を会社が即戦力として再雇用する「キャリアリターン制度」を2022年10月に導入しました。

## 高齢者雇用

2022年度は、60歳到達者54人のうち47人をフルタイム勤務での再雇用、65歳到達者23人のうち3人をフルタイム勤務での再雇用、8人をアルバイト勤務\*2で再雇用しました。

「高齢者雇用安定法」が改正されたことに伴い、65歳から70歳まで再雇用を可能にするよう定年再雇用規程を改定しました。加えて、2023年度より、65歳定年制度を導入しました。長年培ってきた知識や技術を次世代につなげながら、さまざまな場で活躍しています。

## 女性従業員の活躍推進

リンテックでは「女性活躍推進法 第2期」行動計画に基づき女性従業員の活躍推進に取り組み、2022年4月から2026年3月までの新たな目標として、「女性活躍推進法第3期」行動計画を策定し、多様性の確保および拡大を今後も行っていきます。

具体的には、以下の4つを目標として掲げており、あるべき姿に向け着実な歩みを進めていきます。なお、男性育児休業取得率は2022年度末で目標値を上回りました。今後さらなる向上を目指します。

- ①新卒採用(短大卒・大卒・院卒)における女性比率35%以上(計画期間中の平均値)にする
- ②女性管理・監督職の人数を4年間で現状人数の20%増をめざす
- ③働き続けやすい制度作りや運営、女性社員の継続的育成を行う
- ④男性の育児休業取得率を2026年3月末に30%以上をめざす

\*1 ダイバーシティ：個人や集団の間に存在しているさまざまな違い。

\*2 アルバイト勤務：週の所定労働時間が20時間未満の勤務。

## ■ 障がい者雇用人数と雇用率

制度	2020年度	2021年度	2022年度
雇用人数	54	57	61
通期雇用率(%)	2.0	2.0	2.26

## ■ 各制度の利用状況

制度	2020年度	2021年度	2022年度
介護休業制度(人)	1	0	1
介護休暇制度(人)	3	3	1
保存休暇制度(人)◆	71	104	275
出産休暇制度(人)	14	25	15
妻出産休暇制度(人)◆	56	67	28
育児休業制度(人)	34	32	48
(うち男性)	3	7	37
育児休業の取得率(%)	15.8	32.3	64.9
(うち男性)	4.5	8.9	59.7
育児休業後の復帰率(%)	93.3	100	100
子の看護休暇制度(人)◆	7	4	4
時短・時差勤務制度(人)	62	64	60
社会貢献休暇制度(人)◆	12	15	15
有給休暇取得率(%)	61.7	63.5	72.7
平均有給休暇取得日数	11.8	12.1	13.9

◆は育児目的として使用可能な休暇制度  
対象：リンテック(株)

## ■ リンテック(株)の男女別従業員数



## ■ リンテックグループの男女別従業員数(非連結含む)



(海外：2022年12月31日現在 国内：2023年3月31日現在)

## ■ ジョブリターン制度エントリー者数

	2020年度	2021年度	2022年度
エントリー者(累計)	20	22	21

## ■ 高齢者雇用者数

		2020年度	2021年度	2022年度
規定年齢到達者数(人)	60歳	38	53	54
	65歳	—	15	23
再雇用者数(割合)◆	60歳	33(87%)	43(81%)	47(87%)
	65歳	—	6(40%)	11(48%)

◆は再雇用者数/規定年齢到達者数×100で算出。

\*3 管理職に占める男女の割合。

# 人権の尊重

WEB より詳しい情報はサステナビリティサイトへ

リンテック 従業員とともに(人権・雇用) 検索



## ワークライフバランス

安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮するには「ワークライフバランス」の実現が不可欠です。リンテックでは、多様な人材が生き生きと働ける職場環境づくりやキャリア促進に向けて、就業規則の改定や働きやすい職場づくりに向けた多面的な取り組みを検討・実施しています。

## リタイアメントプランニング研修・ライフプラン研修

リンテックでは、世代別に「リタイアメントプランニング研修」や「ライフプラン研修」を定期的実施しています。これらの研修は、ライフイベントにおける支出など、今後充実した生活を送るために必要な資産形成について学び、健全な資産形成および仕事に専念できる環境の構築を目的としています。社会情勢の変化や個人の価値観が多様化する中において、ライフプランの重要性を周知するよう、今後も情報提供に努めていきます。

## 長時間労働対策

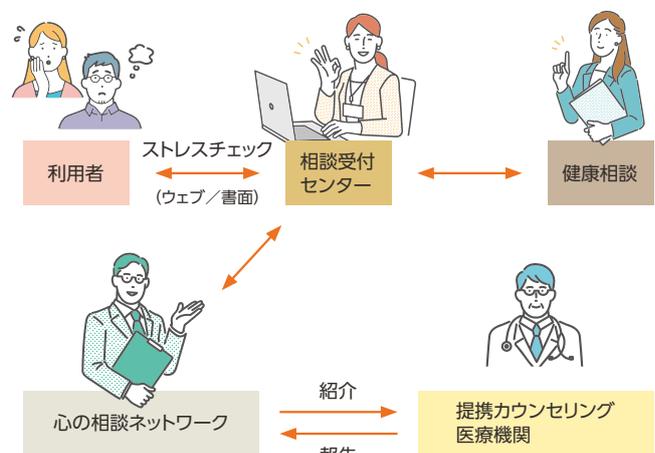
リンテックでは社員の健康管理に積極的に取り組んでいます。体や心に過度の負担をかける深夜残業・長時間労働を防ぐため、人員の適正配置や業務量の平準化、上司による残業時間管理を行っています。そのための仕組みとして、職場ごとのノー残業デー、フレックス勤務制度、裁量労働制に加え、2019年度より勤務間インターバル制度、在宅勤務制度を導入しました。労働時間の把握については管理職、裁量労働者なども含んだ全従業員を対象としています。細かな労務管理ができるように、勤怠管理システムを導入し、日々の時間外勤務の申請をフォローしています。また「心の健康診断」を年1回受診することで、各自がストレスの状況を把握し、メンタルヘルスの自己管理に役立てています。

## メンタルヘルス対策

リンテックグループでは、予防型EAP<sup>\*1</sup>システムを導入しています。年1回の「心の健康診断」により、各自がストレスの状況を把握し自己管理に役立てるとともに、組織ごとの分析結果は経営層にフィードバックされ改善が図られます。2022年度は国内グループ全体で3,693人を対象に実施

し、受診率は97.5%でした。また、リンテックグループの社員とその家族のために、健康、メンタルヘルス、育児、介護、法律、家計などの悩みを専門家に相談できる、サポートホットラインを設置しています。さらに、外部委託している当社グループの専用ライン「職場環境改善のためのハラスメント相談窓口」を設け、ハラスメントなどについて臨床心理士に電話相談できる体制を整えています。

### ■ 予防型EAPシステムの概要



### 電話カウンセリング

- 心理専門相談員によるカウンセリング
- 指導医との三者面談・医療機関の紹介

### ウェブカウンセリング

- ウェブによる個別相談

### 面接カウンセリング

- 直営相談所(東京・大阪・名古屋)
- 提携機関(全国150か所)

### 総合情報サイト

- メンタルヘルス基礎知識の案内
- メンタルセルフチェック

\*1 予防型EAP : Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)の略称。既に不調を訴えている従業員への「対処」に加え、健康な従業員に対する「予防」にも重点を置き、従業員が働きやすい職場をつくることで生産性を上げようとする従業員プログラム。



## リンテックグループの考え

リンテックグループでは、ISO45001\*2に準拠した労働安全衛生方針を制定し、継続運用しています。方針にしたがって年間の安全衛生計画を策定しています。安全衛生計画では、重点実施項目ごとに目標や具体的な活動内容を設定しており、計画に沿った活動を実施しています。活動結果は、内部監査やマネジメントレビューで評価し、次年度の活動に役立てています。

### 労働安全衛生方針

リンテックグループは、2018年に「リンテック安全衛生方針」を制定するとともにISO45001に準じた「リンテック安全衛生マニュアル」を整備しました。

工場では毎年、年間安全衛生計画を策定し活動を行っています。また、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、安全衛生委員会・衛生委員会を毎月開催しています。さらに、国内の8工場、研究開発本部、東京リンテック加工(株)の従業員と、その事業所に常時駐在する協力会社の従業員を対象に、内部監査を実施しています。

リンテックの安全衛生活動を体系化した「安全衛生文化の創出に向けて」を作成しており、リンテック安全四原則をベースに、安全衛生活動の四本柱を推進します。

### 年間安全衛生計画

リンテックグループでは、年度ごとに安全衛生活動の年間計画を策定しています。この安全衛生計画には経営層の方針が示され、方針を達成するため、安全パトロールやリスクアセスメント\*3、安全教育などの重点実施項目を設定して

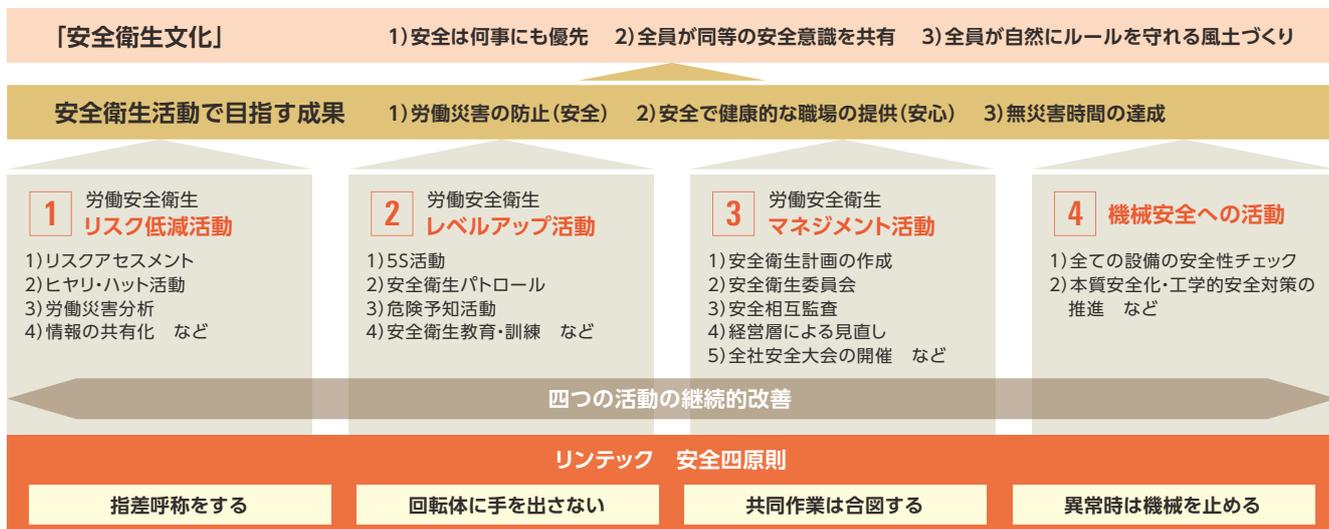
います。重点実施項目については、さらに具体的な活動内容や目標を設定し、安全衛生活動に反映させています。活動結果と進捗状況については、毎月の安全衛生委員会で報告し、委員会のメンバー全員で改善について検討します。このようにPDCAを回しながら次の取り組みにつなげることで、安全衛生活動の継続的なレベルアップを図っています。

### 安全衛生委員会・衛生委員会

リンテックグループ国内外の工場では安全衛生委員会を、また本社、文京春日オフィス、大阪支店などの営業部門のある事業所では衛生委員会を毎月1回開催しています。各委員会には労働組合の代表者も出席しています。

協議事項は法律で求められている項目を含め安全衛生全般にわたり、従業員の意見も必ず求めるようにしています。委員会で協議した結果は、各拠点長の責任と権限で最終的意思決定を行っています。各事業所で行う安全衛生委員会・衛生委員会では、従業員の意見を議事録に反映させ、従業員に伝達しています。

#### ■ リンテック「安全衛生文化の創出に向けて」



\*2 ISO45001 : 労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格。

\*3 リスクアセスメント : リスクを評価し、安全基準を設定するもの。

# サプライチェーン

WEB より詳しい情報はサステナビリティサイトへ

リンテック お取引先との協働

検索



## リンテックグループの考え

リンテックグループでは、全てのお取引先を「相互発展を目指すパートナー」と考えて、信頼関係の構築に努めています。お取引先の選定に当たっては、自由な競争原理に基づき適正に評価し、公正・透明な取引を行い関連法規・社会規範を厳守した調達活動を行っています。

## グリーン調達

リンテックグループでは、環境負荷低減を目指して、原材料、部品、副資材の化学物質管理を徹底しています。新たな材料を調達する際はもちろん、継続的に調達している材料についても、新たな規制への対応として製品含有化学物質を調査しています。

2022年度はREACH規則\*1第28次含有調査、chemSHERPA\*2 2.06含有調査を実施しました。

これからも、お取引先と共に環境保全活動の推進および化学物質管理の徹底に取り組んでいきます。

## CSR調達

リンテックでは、CSRの精神に基づいて「リンテック原材料調達基本方針」「リンテックグリーン調達方針」「リンテック木材パルプ調達方針」を定め、これらの方針に沿った調達活動を実施しています。

お取引先には、さまざまな機会を通じて、人権尊重、労働・安全衛生、情報セキュリティ、企業倫理など、多面的な観点からCSRの徹底をお願いしています。

また、お取引先のCSRの取り組み状況(法令遵守、児童労働の禁止、安全・健康など)をお取引先アンケートの中で確認し、必要な場合には改善を求めています。

これからも、調達活動の改善とお取引先との連携強化に努めていきます。

## ■ アンケート項目(概要)

経営	● 財務状況
マネジメント・労務	● 法対応・企業倫理 ● 労働(人権尊重、労働時間、賃金など) ● BCP*3 ● SDGsの取り組み ● 情報セキュリティ
サービス	● コスト ● 納期 ● 調査依頼(環境、材料探索、BCPなど) ● 情報提供(製品情報、技術情報、業界情報など)
BCP	● 災害時状況確認 (生産拠点、製品、ロジスティックスなど)
海外対応	● 海外業界情報提供、海外法規対応

## 責任ある鉱物調達

リンテックでは、採掘された鉱物が武装勢力の資金源となる紛争鉱物\*4などの鉱物について、重大な社会問題であると認識し、使用する原材料について、武装勢力が関わる鉱山から採掘された金属が含まれていないか、厳格に調査しています。今後も武装勢力の資金源とはならないサプライチェーンであることを確認し、武装勢力の資金源となる紛争鉱物を不使用とする責任のある鉱物調達を行ってまいります。

\*1 REACH規則：EUの化学物質規制で、化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規制の略称。EU諸国へ化学物質を年間1t以上輸出する場合に登録が必要。また、製品中に認可対象候補物質に該当する化学物質を0.1%以上含有する場合は届け出が必要。

\*2 chemSHERPA：経済産業省が推奨する製品含有化学物質の情報伝達共通スキーム。製品に含有される化学物質を川上から川下までサプライチェーン全体で適正に管理し、拡大する規制に継続的に対応するための仕組み。

\*3 BCP：Business Continuity Plan(事業継続計画)の略称。企業が事故や災害などの緊急事態に遭遇した場合、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために事前に策定された行動計画。

\*4 紛争鉱物：米国金融規制改革法において規定された紛争鉱物に由来する金属は、3TG(タンタル、錫、タングステン、金)。当社ではそれらに加え、現在法律で規定されていない鉱物であるコバルト、マイカも対象としている。

# コミュニティ参画

WEB より詳しい情報はサステナビリティサイトへ

リンテック 地域社会  検索



## リンテックグループの考え

リンテックグループは、地域や社会の一部であることを認識し、共生を図りながら、社会に貢献するためのさまざまな取り組みを行っています。

## グローバルでの活動

リンテックグループでは、拠点を置くさまざまな地域で社会貢献活動を実施しています。

### 私のネクストステージ

スピネカー社のある米国・オハイオ州マイアミ郡がクリスマスシーズンに毎年実施している寄付活動「ジョブアンドファミリーサービス クリスマスフォーキッズ」に参加しました。これは支援を必要とするご家庭の12歳以下の子供たちが楽しいクリスマスを過ごせるようにプレゼントを贈る活動で、私たちは15年以上にわたり協力を続けています。今回は4家族14人の子供たちから希望を聞いて欲しい物のリストを作成し、それを基に従業員がプレゼントを購入しました。加えて社内で寄付金を募り、親御さんたちにも地元で使える商品券を贈り、対象となったご家族に喜んでいただくことができました。これからも地域の方々をサポートするための恒例行事として、この活動を続けていきます。



子供たちへ贈ったプレゼント

スピネカー社  
Mark Cuenot  
(マーク・クエノ)

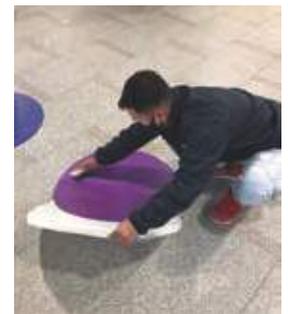


## 地域安全活動

熊谷工場では、毎年熊谷市が主催する自衛消防隊初期消火訓練指導会に参加し、火災時における適切な器具の取り扱いや確実な初期消火技術を体得し、熊谷市内の各企業と共に技術を高め合っています。2022年度は雨の中で開催され、4位入賞の好成績を収めました。次回の開催も入賞を目指し取り組んでいこうと思います。

## 地域住民との対話

リンテックは2022年に区制施行90周年を迎えた板橋区の記念イベントに協賛しました。10月3日から12月1日まで行われた会場の床に、絵の具のパレットを模したフロアマーキングを施工したほか、再剥離タイプの粘着剤を使用した鳥の形のメッセージラベルを提供しました。

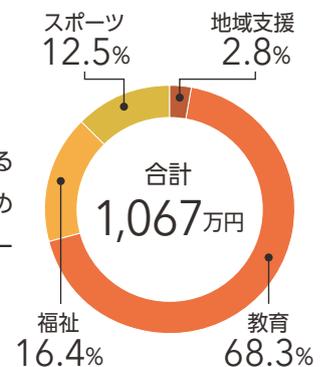


フロアマーキングを施工するようす

さらに、同区が開催した支援が必要な家庭を対象とする食品配付会でも、9月に5kgのお米20袋、12月にはフライドチキンと交換できるギフトカードを提供し、皆さんに大変喜んでいただきました。

## コミュニティ支援費用の内訳(2022年度)

2022年度は、教育に関する支援が全体の68%以上を占めました。このほか、福祉やスポーツへの支援も実施しました。



対象範囲：リンテック(株)