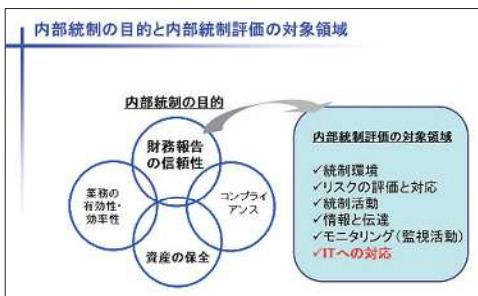




正興グループ企業行動規範



内部統制の目的と内部統制評価の対象領域



2014年 経営懇談会

## ■第4節 ESG経営の推進

### 4-1 コンプライアンス推進体制の強化

現在の企業を取り巻く環境の変化(法規制の強化、経済のグローバル化など)により「コンプライアンス」は単なる法令遵守にとどまらず、企業人、社会人として求められる社会規範、企業倫理、社内規程などに対しても遵守が求められています。

正興グループのコンプライアンスは、グループ内の役員および社員の一人ひとりが、この意義をよく理解し、企業活動のみならず社会生活においても、企業人・社会人として求められる価値観・倫理観を重視し、誠実に行動することによって実践されます。これを支援・指導する組織として「内部統制・コンプライアンス委員会」を設置。コンプライアンス施策の検討・実施状況をモニタリングし、違反事例について分析・検討・再発防止策の策定などを行っています。

### 4-2 財務報告に係る内部統制(J-SOX)の導入

企業による巨額損失補てん事件、不良製品の市場流出事故、個人情報の漏洩、経営者による証券取引法違反、有価証券報告書の虚偽記載などの重大事件が日本国内で頻繁に発生するようになりました。このような社会背景の中で、株主や取引先などステークホルダーに対する情報開示の充実や経営実態の適切な把握のため、内部統制報告制度が義務づけられることとなりました。

当社においても、2009(平成21)年度より「財務報告に係る内部統制(J-SOX)」を導入しました。内部統制の機能を経営者自らが評価することにより、顧客、株主、取引先などの信頼を確保し、安定的な企業活動の継続に努めています。

### 4-3 経営諮問委員会の設置と経営懇談会への移行

コーポレートガバナンスのさらなる充実のため、取締役会の諮問機関として「経営諮問委員会」を2008(平成20)年3月に設置しました。経営諮問委員会では、当社の法人大株主の経営者の方々や有識者の知識・見識を学ぶとともに、大所高所から忌憚のないご意見をいただきました。

2014(平成26)年3月の定時株主総会で社外取締役を2名に増員し、直接経営に参画いただく体制へ移行したため、経営諮問委員会は廃止しましたが、その趣旨はより自由な形態で年2回開催している「経営懇談会」に引き継がれ、貴重な意見交換の場となっています。

#### 4-4 コーポレートガバナンス体制の強化

当社は「最良の製品・サービスを以て社会に貢献す」の社是の下、「競争力の強化」「経営判断の迅速化」を図ってきました。同時に、「経営の透明性」を高める観点から、経営の監視機能および内部統制の充実、コンプライアンス経営の徹底を重要課題として取り組み、企業価値の向上に努めることをコーポレートガバナンスの基本方針としています。

この観点から「経営の監督と執行機能の分離」を実施し、社外取締役の招聘や指名・報酬諮問委員会の設置など、コーポレートガバナンス・コード(CGC)を遵守しています。

##### ・社外取締役の招聘

社外取締役については次のことを目的に招聘しています。

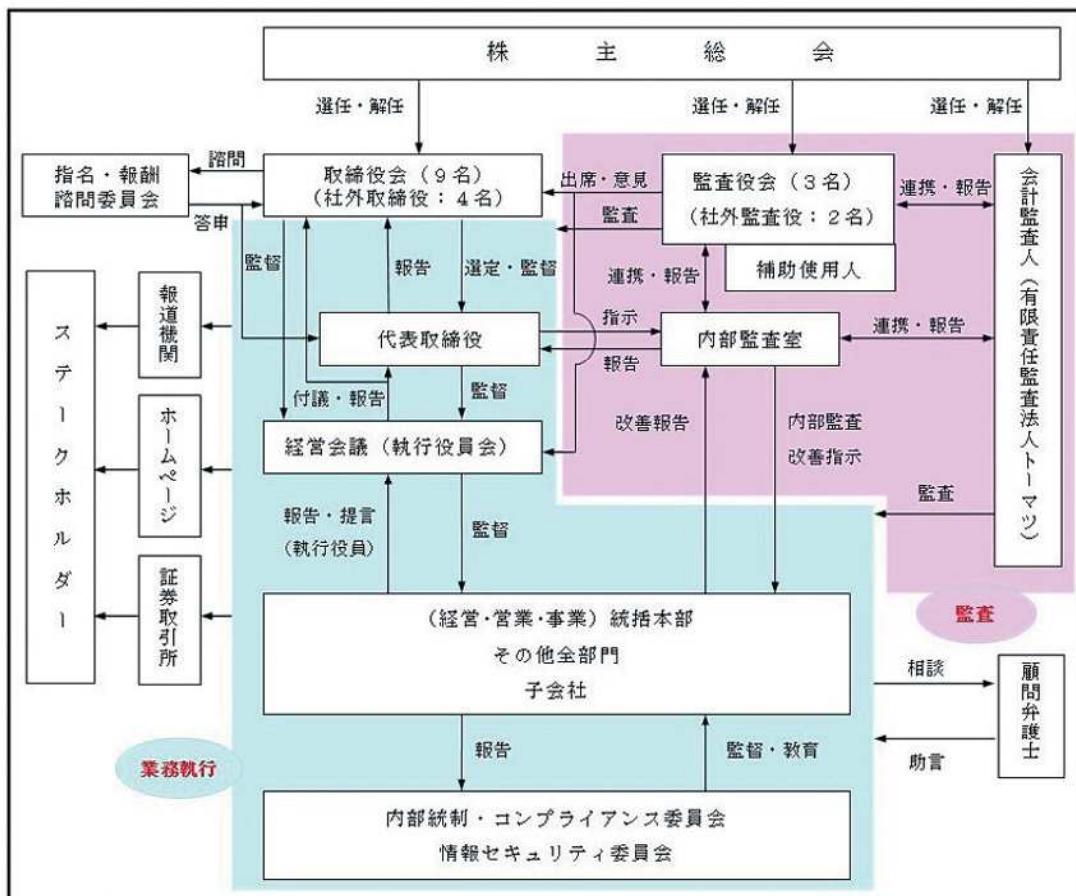
- ①執行機能と監督機能の分離、独立性と透明性が高い監視機能を有する
- ②企業価値向上のために株主の代表としてのアドバイス、意見を取り入れる

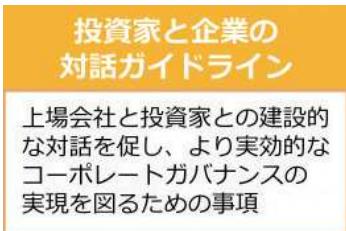
#### コーポレートガバナンス・コード

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的とする上場会社の的確な意思決定を支える実務的な枠組みを示したベストプラクティス

コーポレートガバナンス・コードの制定

■コーポレートガバナンス体制の模式図(2021年3月30日付)

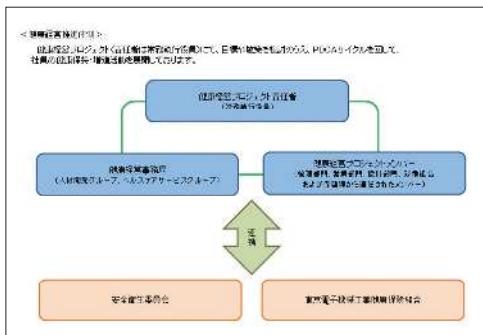




株主との対話ガイドラインの制定



2019年 ホワイト500 認定証



健康経営推進体制

③変化の激しい時代、グローバル化の進む時代においては、これまでの延長線上ではない、新たな戦略・戦術をもって、企業の改革・成長を成し遂げるためアドバイスを得る

#### ・指名・報酬諮問委員会

コーポレートガバナンス体制の一層の強化を図ることを目的として2018(平成30)年に指名・報酬諮問委員会を設置しました。

社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで、取締役・監査役および執行役員などの指名・報酬などに関わる、取締役会機能の客観性および透明性を確保します。

#### ・コーポレートガバナンス・コード(CGC)の取り組み

2015(平成27)年6月、CGCが上場企業に適用されました。また、2018(平成30)年6月には、この実効性を高めるため、投資家と企業の対話ガイドラインが策定されました。CGCは不正行使の防止と競争力・収益率の向上を総合的にとらえ、企業の継続的な成長を実現することで企業の価値を高める取り組みです。

CGCは基本原則5、原則31、補足原則42から成っており、当社はすべてを充足すべく尽力しています。

地球環境の変化への対策など取り巻く環境が大きく変化する状況で、当社を支えていただいているステークホルダーの皆様からもサステナビリティ(持続可能性)をめぐる課題への適切な対応、「ESG(環境・社会・統治)」が企業の評価基準として重視されていることをふまえ、さらなる努力を重ねていきます。

## 4-5 健康経営の取り組み

2016(平成28)年、三菱総合研究所・小宮山宏理事長が提言する、豊かさと環境保護と人間の幸福を同時に達成する「プラチナ社会の実現」に感銘し、強く共感したことを受け、当社でも健康経営に取り組み始めました。「健康な社員の育成を通して、元気な家族、元気な高齢者、元気な地域創りに貢献します。」というコンセプトを掲げ「健康経営プロジェクト」(人材活性推進部・組合・保健師・各部からメンバーを選抜)を立ち上げ、定期的に健康経営に関するイベントや取り組みを計画・実行し、社員の健康増進と認定取得に向けて動き出しました。

#### <健康経営宣言>

2016(平成28)年7月に、社員の健康を重要な経営資源の1つと捉え、家族を含めた自発的な健康維持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進で、「社員が活き活きと仕事ができる」企業グループを目指すことを宣言しました。

### <ウェアラブル活動量計の贈呈>

社員が楽しく健康な体づくりに取り組める“健康づくりツール”として、「ウェアラブル活動量計」と「体組成計」のいずれかを、創立95周年の記念品として社員に贈呈しました。

ウェアラブル活動量計を身に着けることにより歩数・距離・消費カロリー・睡眠時間数・活動時間数・心拍数などの情報を自動で記録し、アプリで各種数値を確認することができます。これにより自身の状態を数値で見える化でき、「生活習慣改善」への動機付け、行動変容に繋がりました。

### <健康管理ツール『Health-Ledger(ヘルスレジャー)』>

2013(平成25)年から、九州大学キャンパスライフ・健康支援センターとの共同研究をもとに、健康管理ツール『Health-Ledger(ヘルスレジャー)』の開発に着手し、2017(平成29)年から運用を開始しました。

#### 【同ツールの特徴】

- 生活習慣病などの発症・重症化を予防
- データがグラフ化される
- 産業医・保健師業務をサポート
- 他機器(ウェアラブル活動量計・体重計・血圧計・顔認証(体温測定)デバイス)と連携

### <10分ランチフィットネス>

2016(平成28)年6月に実施した、当社と10分ランチフィットネス協会および産業医科大学との「職場での短時間運動が社員の人間関係、健康度、気分、労働能力に及ぼす影響」についての共同研究をきっかけに、昼休み(週2回)に「10分ランチフィットネス」をスタートしました。

### <歩KING(ウォーキングイベント)>

2018(平成30)年から、健康経営をより推進していくため、社員の健康増進、コミュニケーションの強化、ウェアラブル活動量計活用およびHealth-Ledgerの利用促進を目的とした「歩KING(ウォーキングイベント)」をスタート。個人・チーム対抗で歩数を競い、参加意欲の向上を図っています。



社員の健康増進とコミュニケーションを図るシステムとして  
「歩KING」を開発しスマートウォッチと連動



10分ランチフィットネスの活動風景



2019年 糟屋郡新宮町・古賀市・福津市・宗像市共催の  
「歩く王決定戦」表彰式



産官学金共同行橋健康寿命延伸  
(マイナス10歳)プロジェクト

#### 正興グループの取り組み

正興グループは開催以来、「森林の開拓・サービスを通じて社会に貢献する」という理念のもと、社会や組織が抱える様々な課題に取り組んでまいりました。

私たちが目指している「社会に貢献する」という想いと、各自より「スマイルマーク」の貢献が同じです。



(図1)正興グループの取り組み

#### ■敷地内禁煙に向けた取り組み

開始	取り組み内容
2017(平成29)年1月～	施設内禁煙
2020(令和2)年7月～	就業時間内喫煙禁止
2021(令和3)年1月～	終日禁煙日(毎月22日)を設定
2021(令和3)年7月～	終日禁煙日(毎週水曜日)を設定
2021(令和3)年10月～	敷地内全面禁煙

#### ■健康経営に関する認定・表彰など

表彰年月	表彰名
2014(平成26)年6月	第6回フクオカRuby大賞 需要創出分野 奨励賞受賞「Health-Ledger」
2016(平成28)年10月	第4回プラチナ大賞・審査委員特別賞受賞
2016(平成28)年12月	第2回Ruby biz Grand prix ソーシャルイノベーション賞受賞 「Health-Ledger」
2018(平成30)年2月	健康経営優良法人2018(ホワイト500)認定
2019(平成31)年2月	健康経営優良法人2019(ホワイト500)認定
2019(平成31)年3月	糟屋郡新宮町・古賀市・福津市・宗像市 職域対抗ウォーキングイベント「歩く王決定戦」 優勝、準優勝

#### 4-6 SDGs(持続可能な開発目標)の取り組み

2018(平成30)年より、事業戦略と企業活動を基に、SDGsに大きく貢献できる目標を7つ設定し、持続可能な社会の実現に向け取り組んでいます。(図1)

7つの目標は、環境問題、エネルギー問題や少子高齢化、また、ICT技術の進展による新たな市場変化に対応し、社会が直面する諸問題を、永年培ってきたOT(制御技術)・IT(情報技術)・プロダクト技術(モノづくり)を通じて解決し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。

事業戦略については、電力・環境・エネルギー分野において、電力の安定供給や道路設備、上下水道設備を安定して運用するためのシステム構築などにより、すべての人々に安全で持続可能なエネルギーのトータルソリューションの提供を国内外で展開しています。また、情報分野においても、人々のQOL(Quality of Life)の向上に向け生活習慣病の予防、健康寿命の延伸、医療費の削減などへ貢献するシステム開発を行い、ICTを活用したサービスの提供に取り組んでいます。

企業活動については、低炭素社会の実現に向けた環境配慮型製品の開発、資源のリサイクルなどによる廃棄物の削減、太

陽光や蓄電システムの利用による自然エネルギーを活用した一次エネルギー削減など、省エネモデル事業所の構築を推進しています。

以上に挙げた事業戦略と企業活動により、当社が目指す「環境に優しい、安全で快適な社会」および、SDGsによる「持続可能な社会」の実現を目指しています。

## 4-7 地域・国際貢献

### (1) 福岡・大連未来委員会への貢献

「福岡・大連未来委員会」は、アジアの玄関口である福岡と、中國東北3省の玄関口である大連市との両地域間の経済・技術交流、友好交流、青少年交流を推進することを目的として、1993(平成5)年10月に設立された民間交流団体です。

福岡、大連双方に未来委員会があり、大連側の未来委員会(大連・福岡未来委員会)は、大連市政府が直接運営に携わっており、歴代、副市長が委員長を務めています。

福岡側の未来委員会(福岡・大連未来委員会)は、福岡県の地場企業を中心とした民間組織で、当社の土屋正直会長および昭和鉄工(株) 山本哲夫会長(初代委員長)が中心となり、設立されました。

当社は、第2代委員長に大島淳司会長(2000(平成12)年大連市栄誉公民)、第5代委員長(現在)に土屋直知会長(2018(平成30)年大連市栄誉公民)が就任し、大連市との緊密な協力関係の構築に尽力しているほか、設立以来、事務局として委員会の運営に携わるなど、福岡・大連未来委員会に大きな貢献をしています。

また当社は、未来委員会が1994(平成6)年に開催した「第1回大連市投資環境説明会および商談会」において、合弁第1号として調印を行い、3社合弁による「大連正興開闢有限公司」(現・大連正興電気制御有限公司)を設立しました。

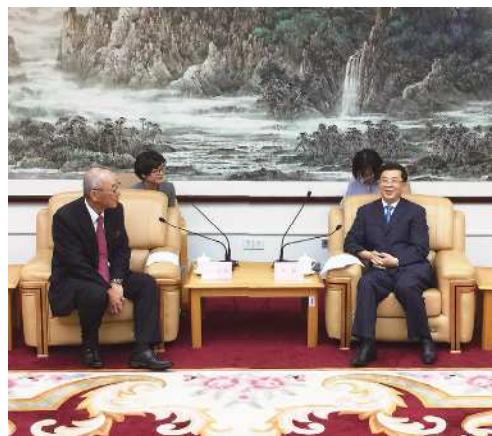
当社はこれからも、福岡・大連未来委員会の運営、活動に積極的に参画し、福岡と大連の両地域のさらなる発展に貢献するとともに、未来委員会が28年に亘って構築してきた両地域間の緊密な協力関係を正興グループの海外事業に繋ぐことができるよう取り組んでいきます。

### (2) ラブアース・クリーンアップ活動参加

「ラブアース・クリーンアップ」は、地球環境と地域行動の実践活動として海岸、河川、公園などの一斉清掃を行う地域環境美化活動です。当社も2007(平成19)年からこの活動に社員や、社員の家族が積極的に参加し、主に福岡市の百道浜や古賀市の古賀海岸の清掃活動に取り組んでいます。参加人数は年々増加し地域環境への意識が高まっています。



2018年9月 大連市政府貴賓室にて  
「大連市栄誉公民」の称号を授与される土屋直知委員長  
左から譚成旭大連市長と土屋直知委員長



2018年7月  
盧林大連市副市長(大連・福岡未来委員会委員長)を表敬訪問  
右から盧林大連市副市長と土屋直知委員長



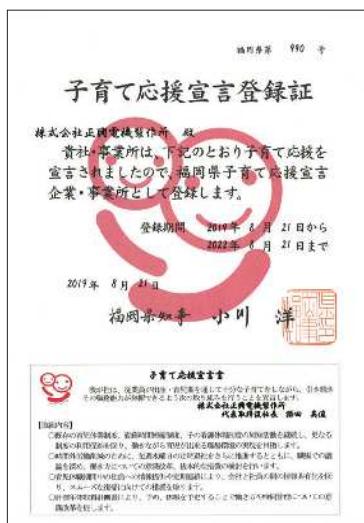
2019年 ラブアース・クリーンアップ活動(古賀海岸)



2019年 高校生インターンシップ



マレーシア国際駅伝



2019年「福岡県子育て応援宣言」登録

### (3)中学生・高校生・台湾人インターンシップ受け入れ

古賀市の中学生および福岡工業大学付属城東高校、福岡県立香椎工業高校の学生を対象に、職業意識の養成、技能習得意欲の増進を目的に、当社古賀事業所において、主に組み立て作業を中心としたインターンシップの受け入れを行っています。また、福岡県および台湾貿易センターを通じた台湾からのインターンシップの受け入れによる国際交流も行っています。

### (4)マレーシア国際駅伝参加

マレーシア国際駅伝は、マレーシア政府主催により両国の友好記念事業として開催されています。

正興グループは1994(平成6)年の第1回大会から参加。13年後の第2回大会以降も複数回参加し、国際交流を図っています。

## ■第5節 人事制度と人材育成

### 5-1 確定拠出年金制度への移行

1979(昭和54)年より導入していた適格退職年金制度は、金融市場の低迷により年金財政が悪化し、制度の維持が困難になつたため、2003(平成15)年からこれを廃止。年金拠出額が確定しているため債務が発生しない確定拠出年金制度を新たに導入することにしました。これは、九州の企業で11番目という早い時期での導入でした。

### 5-2 新人事制度の導入

1981(昭和56)年より、社員の能力開発を目的とした職能資格制度を導入し、職務遂行能力を人事処遇、賃金決定などに反映してきました。しかし、この職能資格制度は勤続年数に応じた賃金体系となっているため、時代の変化とともに、運用が難しくなりました。そこで年功評価になりがちな職能資格制度から、成果評価をベースに責任と役割を明確にし、経営目標を達成させる役割等級制度を2004(平成16)年から導入しました。

また、ライフスタイルの変化やワーク・ライフ・バランスの観点などから制定された育児・介護休業法に基づき、育児・介護のための休職、勤務時間の短縮、および時間外労働の制限、看護休暇などの新制度についても併せて導入しました。

現在では「福岡県子育て応援宣言」に登録し、社員の仕事と子育ての両立を支援することを宣言しています。

## 5-3 次世代を担う人材育成への取り組み

事業活動を自立的に実現していくことができる有為な人材の育成を目指し、教育プログラムを充実させてきました。

### (1) 教育研修の体系化

階層別教育	新入社員研修、3年目研修、3年経験者論文発表研修、管理者養成研修、管理職研修
キャリア研修	新任管理職キャリアデザイン研修、35歳キャリアプラン研修、ライフプラン研修

上記教育を継続的に実施することにより、それぞれの階層で求められる姿勢や態度、知識、スキルを学べるものにしてきました。

### (2) 経営品質教育

経営品質向上プログラム	経営品質協議会主催の「セルフアセッサー」の育成プログラムで、2001(平成13)年から参加
-------------	-----------------------------------------------

上記教育の受講者は、社内の経営革新を推進し支援する役割を担い活躍しています。

### (3) グローバル化教育

語学研修	中国語講座、英文ライティング研修、TOEIC団体受験
ロジカルコミュニケーション研修	選抜教育として国際経営やグローバルな感性を学ぶ、ビジネス・ブレークスルー(BBT)大学への入学

企業のグローバル化が進む中、上記教育の重要性はますます高まっています。

### (4) リーダー教育

2018(平成30)年より、次世代管理職候補の養成と、入社3年未満の若手社員の社会人スキル向上を目的とし、エルダー制度が再始動しました。

エルダー制度は次世代管理職候補である先輩社員がエルダーとなり、若手社員に対しアドバイスやサポートを行いながら共に自己研鑽する制度です。

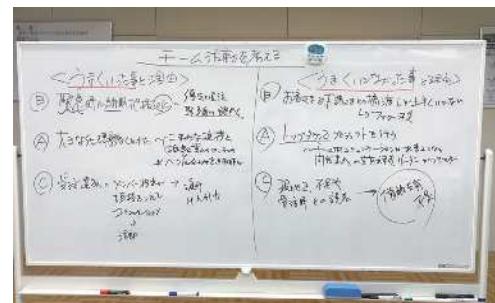
若手社員は、「チームで働く力」「前に踏み出す力」「考え抜く力」など、社会人としての基本となる思考(物事の見方、考え方)、行動習慣(働き方)をエルダーから学びます。エルダーは後輩を指導するために、自身のキャリアについて考え、自己理解を深めていきます。また、この活動を通じ、エルダーはマネジメント能力や問題解



新入社員ビジネスマナー研修



2011年 管理者養成研修



管理職研修でのセッション



グローバル研修(マレーシア・マハティール首相と)



エルダー研修(指導者育成プログラム)



エルダーによる若手社員育成



九州アジア経営塾

九州大学ビジネススクール  
短期エグゼクティブプログラム

決力が培われ、眞のリーダーへと成長していきます。

世代、職種を超えた部署間の繋がりが構築され、組織力向上、積極的なコミュニケーションの促進が期待される制度です。

#### ・九州アジア経営塾

九州アジア経営塾(以下、略称KAIL)は、九州経済の活性化を担う人材を育成し、社会全体の利益の増進に貢献することを目的に2004(平成16)年に設立された経営塾です。

KAILプログラムでは、週末の時間を活用し、約1年間の業務継続型のリーダーシップ教育を行います。プログラムは、「変革のリテラシー獲得」「変革へのシナリオ創造」「変革を具現化する自覚」の3つのモジュールに大きく分かれており、各モジュールでの学習は「集合学習」と「プロジェクト学習」の二本柱で構成されています。

多様な業種、経験、役職に亘る塾生と切磋琢磨する中でネットワークを構築するとともに、将来の経営を担う次世代リーダーの育成を目的とし、2004年から毎年、塾生として社員を参加させています。

#### ・九州大学ビジネススクール短期エグゼクティブプログラム

九州大学ビジネススクール(以下略称QBS)は、2010(平成22)年に設立されたMBAプログラムのエッセンスを学ぶための短期集中型研修プログラムです。

40~50歳の中堅社員を対象に、従来と違う視点に立った戦略を構築するためのヒントを学び、アジアに目を向け、自身や自社の発展を通して九州の発展に寄与する戦略策定にチャレンジすることを目標としています。

当社は設立当初から毎年、研究生を派遣しています。

#### ・BBTチームリーダーシップアクションプログラム

リーダーの条件として求められる「ビジョン構想力」「組織構築力」「人を動かす力」を養成し、次世代を担うリーダーへの成長を促す若手リーダー養成研修です。

とくに人間力として「人を動かす力」の育成に重点を置き、国際人として通用する人材の育成を図ります。

BBTでは、オンライン学習を中心に展開し、地域を越えて人材ネットワークの形成も行います。

当社は、2014(平成26)年から毎年、研修生を派遣しています。

## 5-4 研修施設(正興CITIクラブ)の開設

正興CITIクラブは、福岡市の成長の象徴であるアイランドタワースカイクラブ内の37階に位置し、窓からは国際都市・福岡の街と素晴らしいオーシャンビューを望むことができます。

眼下の博多湾は古代より日本のゲートウェイとして発展してきました。

その博多湾を抱く、国際都市・福岡を一望しながら、社員が互いに研鑽するための研修および社外の方々との交流施設として2008(平成20)年12月に開設しました。

### 【CITIの意味】

「共に考え、共に行動する正興グループ」

C:Communication 「交流」

I:Imagination 「構想」

T:Team Work 「協力」

I:Innovation 「革新」

## 5-5 業績連動型決算賞与の導入

賞与制度は2004(平成16)年度より業績連動方式を採用していましたが、2015(平成27)年度から夏冬の年2回の賞与に加え、決算確定後に業績に応じて決算賞与を支給する制度に変更しました。

業績の成果を明快に社員に配分することで、労使一体となった成長意欲の醸成を目指すものです。

制度の浸透とともに経営状況に対する関心も高まり、結果的に賞与の支給水準は格段に向上しました。

## 5-6 多様な人材の活躍

当社は、性別・年齢・国籍・障がいなどを問わず、社員一人ひとりを尊重し、多様な人材が持つ能力を存分に發揮できるような環境を提供するダイバーシティの推進を積極的に進めています。

### (1)外国人の採用と定着化

当社を持続的に成長させるためには安定的な収益基盤の創出・維持と、さらに発展させていくための人材の確保が必要です。市場を拡大していくために、世界を舞台に自ら考え、行動し、やり遂げる素養を備えたグローバル人材を採用・育成しています。



ビジネス・ブレークスルー大学研修(オンライン)



ビジネス・ブレークスルー大学卒業写真



アイランドタワースカイクラブ



CITIクラブ研修室



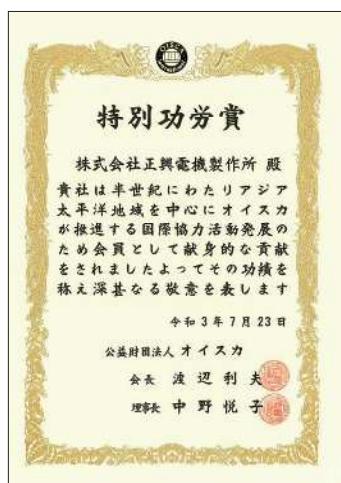
CITIクラブ談話室



2016年 台湾人インターンシップへの会社案内



2020年 台湾人インターンシップによる報告会



2021年7月 オイスカ入会50年表彰を受ける



2015年 女性リーダー層研修

1985(昭和60)年に外国人を初採用し、アジア地区を中心に多様なバックグラウンドを持つ有能な人材を累計30名採用しています。適材適所で最大限の能力を発揮してもらうために相互理解を促進し、改善・支援を進めることにより定着率も年々改善しています。

採用については、従来、留学生インターンシップ、ハローワーク主催の留学生合同企業説明会、リファラル採用を中心に行っていましたが、九州大学学術研究都市推進機構(OPACK)、福岡よかトピア国際交流財団を通じてさらに幅広い人材確保を促進しています。

### ■ 在籍外国人状況

(2021年現在)

	中国	韓国	マレーシア	インドネシア	ネパール
設計	4	1	0	1	0
営業	3	0	0	0	1
製造	0	0	1	0	0
合計	7	1	1	1	1

### (2)女性活躍推進

積極的に女性採用を推進し、個人の強み・特性を活かしながら女性の多彩な活躍を後押しするほか、公平・公正な評価を行い管理職・監督職比率の向上を目指し、出産や育児を経ても継続就業やその育児期間内の時短勤務を提供するなど、女性がイキイキと輝く職場づくりに取り組んでいます。

#### ・「女性リーダー層研修」(2015年)

女性リーダーを育成するために、28名を選抜、チーム編成され3か月に亘ってそれぞれの課題とスキルアップのための研修を開催。

#### ・「女性トップリーダー育成研修」(2015年～)

次世代の女性リーダーを育成するために中間管理職のメンバーから選抜し、福岡女子大学が推進するプログラムに参加しながら学校・他社と交流を行う。

#### ・「正興女性学びのつどい<Acopio>」(2016～2017年)

『活力ある女性のために』をテーマに女性社員90名と社外の働く女性16名が参加し交流・研修会を実施。

### (3)シニア人材の活躍支援

60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して「再雇用制度」を設け、シニア人材が定年後も業務経験・知識などを活かして引き続き社内で活躍できる環境づくりを進めています。

- ・「キャリアデザイン、ライフプラン研修」

情報提供とグループ討議を行い、ライフキャリアを考える機会を設営

- ・「再雇用制度説明会」

56歳時点で勤務条件や今後の流れ、社会保険の説明

- ・「再雇用意思確認面談」

58歳時点で勤務条件等を再確認し希望状況を確認。60歳を迎える前に最終面談を行い、意思を確認し再雇用に入る制度

### (4)障がい者の活躍推進

障がいを持つ社員が安心して長く働き続けるために職場環境の整備を継続的に実施しています。

- ・本社・古賀事業所の施設・設備のバリアフリー化を実施

- ・車イスなどで通勤に時間を要する場合は在宅勤務を実施

多様な背景を持つ社員たちがお互いを認め合ってさまざまな価値を見出せるような環境づくりを通じ、障がいを持つ社員が活躍できる職場環境づくり、制度整備をこれからも推進します。

## 5-7 働き方改革の推進

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(いわゆる「働き方改革関連法」)が2019(平成31)年4月から施行されました。

社員が多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにすることで、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く社員のニーズの多様化」などの社会課題に対応するためのものです。労働生産性向上とともに、長時間労働の解消や休暇取得の促進を行いワーク・ライフ・バランスを図ることで、意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが必要であるとの認識から、当社も積極的に取り組んでいます。



2019年 福岡女性活躍企業認定証



2017年 正興女性学びのつどい



2020年 ふくおか「働き方改革」推進企業認定証



設計職 設計・開発の様子



正興ボウリング大会

## &lt;時間外労働の上限規制の導入&gt;

時間外労働の上限については月45時間、年360時間が原則ですが、特別な事情がある場合にも上限が設定されました。当社においては、法律上の上限月100時間に対し、月85時間と設定し、時間外労働の削減に努めています。

## &lt;年次有給休暇の確実な取得&gt;

当社は、一斉年次有給休暇制度を導入し、社員の有給休暇取得向上に取り組むとともに、併せて有休取得推奨設定日を設け、社員が有給休暇を取得しやすい環境づくりを進めています。

## &lt;同一労働同一賃金への対応&gt;

当社は、正社員、非正規社員、パート・アルバイトなど個々の役割に応じた職務・賃金を設定しているため、大きな制度改正は必要としませんが、各種手当の見直し、有休付与日数などを統一し、正興グループで働く全労働者のモチベーションアップを図り、労働生産性や業務効率の向上を行い、業績アップに繋がるような働き方を目指しています。

**5-8 コミュニケーション**

正興グループでは、毎年夏祭りやスポーツ大会を開催しています。夏祭りは古賀事業所で開催され、多くの社員や社員の家族が参加し、ゲームや抽選会などを行っています。

また、スポーツによる正興グループ社員の健康増進、コミュニケーションの強化を図るために、ゴルフ大会やボウリング大会、スポーツ大会(ドッジボール)などを企画し実施しています。



正興ファミリーデー



正興夏祭り

## 5-9 活発な部活動・サークル活動

従来から活動している野球部、テニス部、登山部、囲碁部、陸上愛好会に加え、バスケットボール部、剣道部、フットサル部、タグラグビー部が新設され、親睦、交流の場として、若い社員を中心に活発に活動しています。

野球部	2010(平成22)年・2011(平成23)年・ 2013(平成25)年・2017(平成29)年 日本電機工業会九州支部大会 準優勝
登山部	ゴールデンウィーク・年末登山
バスケットボール部	2011(平成23)年 古賀市総合選手権 優勝
剣道部	月2回活動
テニス部	月2回活動
フットサル部	月2回活動
陸上愛好会	古賀市駅伝出場
囲碁部	社内囲碁大会開催
タグラグビー部	月1回活動

### ■ 部活動・サークル活動



野球部



テニス部



登山部

## 新時代への変革期



陸上愛好会



バスケットボール部



剣道部



タグラグビー部



フットサル部

