

ステークホルダーからの信頼

従業員一人ひとりが「社会との共生」を常に意識して行動し、社会を構成する一員としての責任を果たすことで、全てのステークホルダーから一層信頼される企業を目指しています。

経済的使命

「故障ゼロ」活動を社外大会で発表

当社は、製造設備のトラブルおよび故障の「ゼロ化」を目指すTPM (Total Productive Maintenance) 活動によって、お客様に高品質な製品を安定的に供給するとともに、全従業員にとって安全な職場環境づくりに努めています。2012年9月には、TPM社内大会で金賞を受賞した2サークルの代表者が、「第74回鉄鋼連盟JK発表大会」で故障ゼロ活動について発表しました。

発表1

鋼材結束機での 結束番線抜け(ほどけ) トラブルの「ゼロ化」

当社では、鋼材一本ごとに製品検査を実施し、お客様のご要望に合わせた本数・重量を結束番線で結束して出荷しています。結束は結束機を用い、結束番線の両端部を重ねてねじることで結び目を作成しています。

従来は、結束機でねじりが不足し、結束番線が抜けるトラブルが発生していました。このねじり不足は、ねじりを作

成する回転部に、結束番線の切りくずなどが落下し機械が正常に動作しなかったことに起因するものでした。

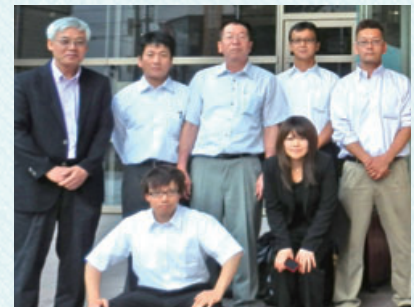
そこで、切りくず侵入抑制のためのカバーを取り付けるなどの改良を行った結果、結束番線のねじり不足によって結束番線が抜けたり、ほどけたりすることがなくなり、結束番線抜け(ほどけ)トラブルを「ゼロ化」できました。

発表2

150トン製鋼工場 搬送装置の 転回機での鑄片落下トラブル、 故障の「ゼロ化」

当社の150トン製鋼工場では、電気炉での鉄スクラップ溶解、成分調整後、連続的に鑄造し固まった状態で、所定の長さに切断しています。当社ではこの材料を鑄片と呼び、この鑄片を搬送する装置の中に、鑄片を90度転回させる転回機があります。

従来、この転回機は、鑄片を片側スツパーで停止させ転回していたため、転回機の中心と鑄片の重心とが合わず、鑄片の転回中にバランスが崩れて落下し、設備を故障させていました。



そこで、鑄片の長さをレーザー反射方式の測長機で計測して重心を算出し、転回機の中心と鑄片の重心とを合わせて停止させるように改造しました。その結果、鑄片を転回させた状態でバランスを崩し落下することがなくなり、設備の故障を「ゼロ化」できました。

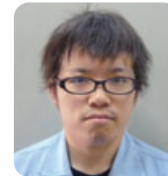
VOICE



製造部
精検課
幸嶋 真衣子

鋼材の検査業務を担当しています。JK発表大会で発表して印象に残ったことは、他社の女性の発表者の発表姿勢がすばらしく、大変わかりやすい発表だったことで、良い刺激を受けました。この体験を通じて、製品の品質面、職場の安全面などの改善意欲が一層高まりました。

VOICE



設備部
エネルギー課
青木 亮輔

150トン製鋼工場および第二棒線工場の電気設備の保守業務を担当しています。

JK発表大会では、他社サークルの発表は活動の進め方やQC手法の活用方法に工夫があり、第三者に大変わかりやすい内容だと感じたのと同時に、私たちサークルの課題が明確になりました。

13-15 お客様からの信頼
品質管理体制と品質向上への
取り組み
「高信頼性鋼の山陽」のブランド力
強化のための取り組み

16 取引先の皆様からの信頼
取引先との協調

16 株主・投資家の皆様からの信頼
情報発信の充実

17-18 地域社会からの信頼
社会貢献活動

19-26 従業員からの信頼
ワーク・ライフ・バランス実現の
ための取り組み
各種制度の充実
安全衛生管理のための取り組み
防災の取り組み

社会的使命

次世代認定マーク 「くるみんマーク」を取得

当社は、次世代育成支援について地域ならびに鉄鋼産業に貢献する企業となることを目指し、「一般事業主行動計画」を策定し、全ての従業員がその能力を十分に発揮できる職場環境の整備を計画的に進めています。

より働きやすい、 魅力的な企業を目指して

当社では、仕事と子育てを両立できるなど、働きやすく、全ての従業員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的として、「行動計画」を策定し、さまざまな取り組みを進めてきました。

これらの取り組みが評価され、2010年度には、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会の協働により設置された、ひょうご仕事と生活センターから「第2回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞しました。受賞後も継続的に取り組み、同センターが発行する情報誌「仕事と生活のバランス」(2013年春号)で、「受賞企業のその後」として紹介されました。

さらに2012年10月には、厚生労働省・兵庫労働局から次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」として認定され、次世代認定マーク(愛称「くるみん」)を取得しました。

2012年度には、職場環境の整備とさらなる育児休業等諸制度の改善を図ることを目的にした「行動計画(第三

期)(2012年度～2013年度)」を策定、実行に取り組んでいます。

当社の主な取り組み(第三期の行動計画)

- 育児休業の取得促進
- 産前産後休業、育児休業取得者の職場復帰支援策のさらなる充実
- 所定外労働時間削減のための措置の実施
- インターンシップの受け入れの継続



次世代育成支援対策推進法

2005年4月1日に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的として制定された法律です。国や地方公共団体、企業等が一体となって次世代育成支援対策を進めることになっています。企業は行動計画を策定・実施し、その結果を都道府県労働局長に申請して一定の基準を満たした場合に認定を受けることができます。



育児休業取得者の声

粉末事業部
製造課
陰山 彩希

約2年半の育児休業を取得し、子どもが小さい時の大事な時間を一緒に過ごし、成長を見守ることができました。

復帰してからも、以前と変わらず上司や同僚の方々が声を掛けてくださり、また短時間勤務のおかげで育児と仕事を両立することができ、大変感謝しています。



VOICE

上司の声

粉末事業部
製造課長
山本 正敏

3年前に育児休業の申請を受けた時には、「2年半も休暇を取って、うまく職場復帰できるのだろうか」と不安に感じました。

しかし復帰後の彼女は、大変意欲的に業務を習得し、大戦力として活躍しています。仕事と家庭の両立で精一杯の様子ですが、できる限りバックアップしていこうと考えています。