

# 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

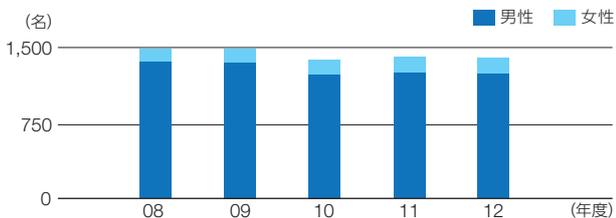
ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、  
全ての従業員が能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

### 「女性が働きやすい職場づくり」に向けた制度の充実

2028年3月末までに女性従業員の比率を25%に引き上げることを目標に掲げています。

そのため、女性の能力を最大限に活用すべく、「女性が働きやすい職場づくり」に注力しています。

#### 従業員数



#### 育児・介護などの支援策

妊娠中や産後の女性従業員を支援するために、さまざまな制度を用意しています。女性従業員からの要望が多かった、育児休業や育児手当、短時間勤務などの支援策については特に充実させています。この結果、当社では、誰もが当たり前前に育児休業を取得した後、職場に復帰するという流れがほぼ定着しています。2012年度に育児休業を取得した従業員は35名（うち、男性5名）で、延べ141名（うち、男性11名）となっています。

また、介護にかかわる従業員への支援策も充実させています。



妊娠・育児期の女性に配慮した休憩室(写真左)  
や女性用浴場(写真右)など、社内施設も充実

#### 復職支援策

育児休業や介護休業などを取得した後の職場復帰をスムーズにするために、上司や同僚が密に連絡をとり、職場の近況などについて情報を提供しています。また、職場復帰後に必要となる知識習得や資格取得の教育費補助も行っています。

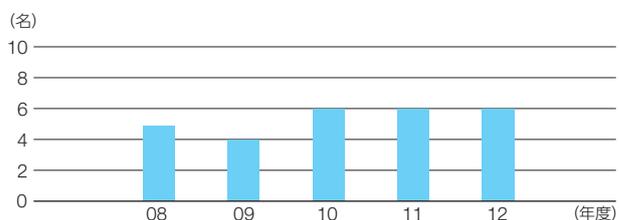
#### 再就職制度

結婚、妊娠、出産、育児、家族の介護や配偶者の転勤などの理由で退職した従業員は、一定の要件を満たせば、退職前の処遇で再就職することができます。また、配偶者の転勤などで転居を余儀なくされたが、本人が引き続き当社での就業を希望する場合、条件が整えば、配偶者の転勤先と同一地域への転勤を認めています。

#### 女性従業員の管理職への登用

女性活躍支援に取り組み始めた2007年3月末時点で、女性の管理職は3名、役職者1名、その職位はグループ長（課長職相当）でした。2013年3月末時点では、管理職6名、役職者6名、最高職位は部長となり、登用が進んでいます。

#### 女性管理職数



#### Column

#### 女性初の部長として

2011年4月から現職を担当しています。経営企画部の業務範囲は、グループ経営計画の策定、M&Aの実施、決算・原価計算、予算作成、資金調達、IR活動など、幅広く多岐にわたるため、社内外のいろいろな立場・国籍の人と協力しながら業務を進めています。非常にやりがいのある興味深い仕事で、多忙ですが充実した毎日を送っています。



経営企画部長  
須多 敦子

#### 労働時間の適切な管理

労働時間管理は、ワーク・ライフ・バランスを実現するうえで重要なものです。当社では、労働時間の自主点検を行うことで、労働時間の適切な管理を図っています。



## 各種制度の充実

従業員一人ひとりがいきいきと働き、活躍できるよう、能力開発に注力するとともに、各種制度を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

### 従業員を対象にした各種制度

制度など	目的・内容	
勤務制度	フレックスタイム勤務制度	就業時間を、各人が主体的に決定
	定年退職者再雇用制度	定年後も引き続き就労を希望する定年退職者を、一定の要件のもと再雇用する制度
休暇制度	復活有給休暇制度	直近5年分について、50日間を限度として一定の要件のもと失効有休の復活使用が可能
	誕生日休暇制度	各人の誕生日を休日とする制度
	リフレッシュ休暇制度	勤続10・20・30年にそれぞれ、4・5・6日の休暇を付与 各々12万円の旅行クーポンを支給
資産形成	確定拠出年金	会社が拠出した年金掛金の運用方法を各人が主体的に決定 ライフプランに応じて18種類の金融商品から選択可能
	財形貯蓄	一般財形、住宅財形、年金財形の3種類 積立金の2% (限度額1万円/年) を奨励金として会社から支給
	従業員持株会	1口1千円から拠出が可能 拠出金の20%を奨励金として会社から支給
その他	福利厚生施設	社宅、独身寮など 国内約30カ所のリゾート施設の利用が可能
	出産・育児・介護支援制度	出産・育児・介護にかかわる従業員を支援する制度を導入
	カフェテリアプラン (選択型福利厚生制度)	会社が用意した福利厚生メニューから、必要なメニューを選択・利用できる制度
	職場コミュニケーション 支援金制度	職場のコミュニケーションの円滑化を図るため、5千円/人・年を支給

### カフェテリアプランの充実

カフェテリアプランは、従業員が会社から付与されたポイントを利用して、多彩な福利厚生メニューのなかから自分にあったサポートを選択・利用できる制度です。

運営委託会社のカフェテリアプランメニューに加えて、当社オリジナルメニューの種類を増やして、カフェテリアプランを充実。多様化する従業員の福利厚生ニーズに対応しています。

#### カフェテリアプラン 新オリジナルメニュー

カテゴリー	メニュー項目
育児	● 保育所、託児所、ベビーシッターなどの利用補助 ● ベビー用品、マタニティ用品などの購入・レンタル費用
介護	● 介護施設・サービスの利用補助 ● 介護用品の購入・レンタル費用
健康・医療	● 人間ドック(オプション検査、脳ドックも対象)

### 人材育成

当社では、全従業員を対象とした研修をはじめ、職種やキャリアに応じた各種研修を体系的に設け、従業員一人ひとりの能力開発を行っています。また積極的に子会社の従業員の参加も促し、グループ全体として人材育成を推進しています。

#### チャレンジ精神を持つ「自律考動型」人材の育成

「人を育て、人を活かす」を基本方針に、きめ細やかな教育・研修制度を整えています。解決すべき課題を自ら設定し解決する能力といった主体性とチャレンジ精神を持つ「自律考動型」の人材の育成に向け、日常業務を通じた能力開発を基本として各種の集合研修をタイムリーに実施しています。また、グローバル化する事業環境に対応する人材の育成を目標として、英語を中心とした語学研修や海外留学を実施しています。

# 従業員からの信頼

そのほか、資格・免許を取得した場合、報奨金を支給する資格取得報奨金制度、特許や営業など部門別の専門研修、多岐にわたる集合研修をはじめ各種外部研修への派遣や通信教育など、自己啓発のための支援制度や各種研修も整備しています。

## 能力開発項目

- コンプライアンス教育
- 自己啓発支援
- 安全衛生・防災・環境 (ISO14001) 資格講習
- 社外講習
- TPM研修
- 講演会 (技術・品質)
- QC (品質管理) 研修
- 語学研修

## 人事評価

### 対話による業務課題や育成テーマの設定

従業員一人ひとりが自らの成長と目標の達成に向けて強い意欲を持ち、常に高いレベルの課題にチャレンジできるように、公正で透明性の高い人事制度を導入しています。結果としての成果も大事ですが、それ以上に「高い目標を掲げ、その達成に向けて果敢に挑戦したか」あるいは「目標達成のためのプロセスを確実に実行したか」に重点を置いて評価することで、従業員の主体性とチャレンジ精神を育てています。

従業員の業務課題やテーマは、上司との対話を通じて設定されます。そのため各自が目標を明確にしたうえでスキルアップを図ることができるとともに、上司と部下の信頼関係強化にもつながっています。

また職種や職場に関して自らの意思を会社に申告できる自己申告制度やキャリアデザイン面談、若手社員ヒアリングを通じて、一人ひとりのキャリアプランに応えています。



若手社員ヒアリング

## 総合職・一般職の相互転換制度

当社は従来から企画職において総合職・一般職のコース別人事処遇制度を採用しています。それぞれの役割に応じて従業員が自らの能力を発揮できる制度への改定を目的として、総合職と一般職が相互に転換できる制度を設けています。

一般職から総合職への転換は、総合職としての適性、意欲などについて審査し、転換の可否を決定します。育児や介護など家庭の事情による自己申告に基づく総合職から一般職への転換も原則として認めており、従業員の働き方の希望に配慮しています。

## Column

### 中国素形材子会社が 余姚市優良企業表彰を4年連続で受賞

2013年4月、当社の子会社で中国余姚市にある寧波山陽特殊鋼製品有限公司 (NSSP) が、余姚市の人民政府から「余姚市優良企業」(中国名「先進集体」)として表彰されました。これは、NSSPの安定した経営に加え、労働法順守の姿勢や、整った福利厚生制度、良好な労使関係などが評価されたものです。2007年に初めて受賞し、2008年を除き、4年連続、5回目の受賞となります。



受賞を記念して

## Column

### 海外で金属材料工学の最先端技術を研究

コロラド・スクール・オブ・マイنزはロッキー山脈の麓にある研究型の大学です。研究実績や教育方針はもちろんのこと、ここでの経験を通して私が特に感銘を受けていることは学生たちの学ぶ姿勢です。授業と研究活動いずれにおいても質問や意見が飛び交い、知識の吸収と共有が常に行われているため、私も知的刺激に満ちた環境で金属材料工学について学んでいます。



コロラド・スクール・オブ・マイنز  
留学中  
細田 孝



## 安全衛生管理のための取り組み

安全体感研修センターでの研修などを通して、安全感性を向上させ、総合完全無災害を目指して、安全衛生活動に取り組んでいます。

### 2012年総合安全衛生管理方針

#### 基本方針

構内で働く一人ひとりが自らの作業を見直し、自然体でルールを順守できる自立した人を育成するための安全最優先の文化を目指す。(6Sの推進)

#### 安全三原則

止める、離れる、手元・足元確認

#### 目標

総合完全無災害の達成。労働災害「0」・交通災害「0」

#### 重点取り組み項目

##### 【1】安全に強い人づくり、職場づくりの推進

- 1) 教育・訓練活動による危険感受性の向上とルール順守行動の実践
- 2) 上長による一人ひとりの心身の健康状態の把握
- 3) 安全作業標準の見直しおよび追加
- 4) 6S活動の推進

##### 【2】本質安全化の推進

- 1) リスクアセスメントによる潜在的な危険要因の抽出と安全対策の推進

##### 【3】設備工事・修理・点検時の安全確保徹底

- 1) 工事・修理・点検時のTBM(Tool Box Meeting)実施による安全管理の徹底
- 2) トラブル処理時の指揮命令系統の徹底

##### 【4】作業環境改善

- 1) 粉じん発生職場、有害物質取扱い作業場の局所排気装置等の設備点検、清掃、修理の完全実施
- 2) 環境測定管理区分1継続のための設備維持、改善への取り組み

##### 【5】交通災害の防止

- 1) 交通ルール・マナーの指導および啓蒙活動の推進
- 2) セーフティーチャレンジ100 事故・違反「0」への挑戦

##### 【6】直・協一体の安全衛生推進活動の推進

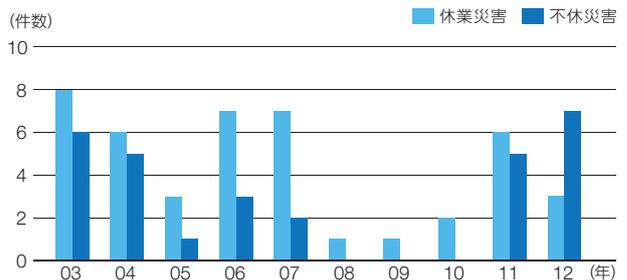
- 1) 協力会社の安全衛生活動推進は、上記の取り組みに準ずる

### 2012年の労働安全衛生の状況

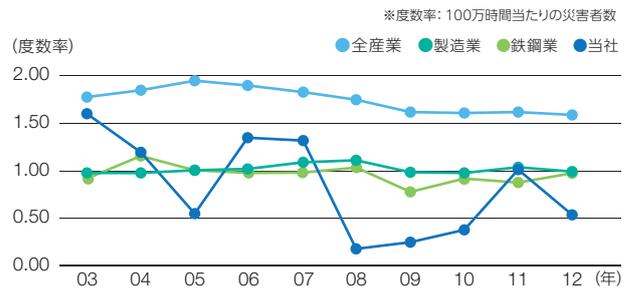
「構内で働く一人ひとりが自らの作業を見直し、自然体でルールを順守できる自立した人を育成するための安全最優先の文化を目指す」を基本方針に、2012年も継続して安全感度の向上や6S(整理・整頓・清掃・清潔・躰・作法)の推進に取り組みました。

しかしながら、2011年、2012年と労働災害件数は増加しました。潜在的な危険要因を排除する活動(リスクアセスメント)などを通して安全に強い体質づくりを図ります。

#### 労働災害件数(協力会社含む)



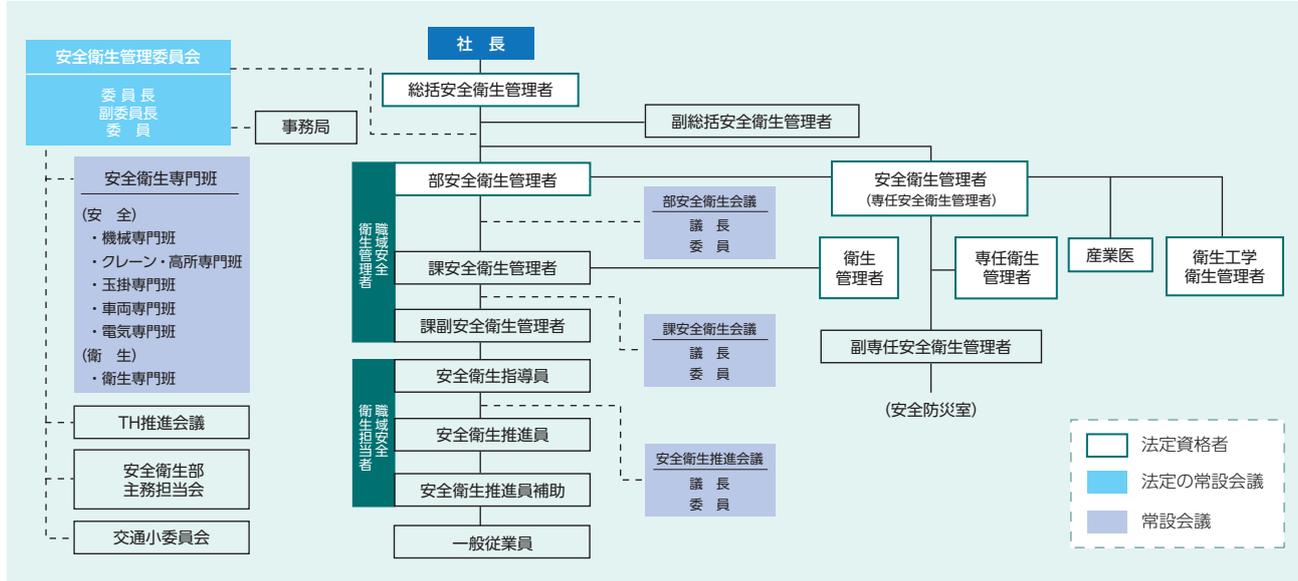
#### 労働災害発生頻度(休業度数率※)



注)本ページの情報は暦年で記載しています。

# 従業員からの信頼

## 安全衛生管理組織図



ステークホルダーからの信頼

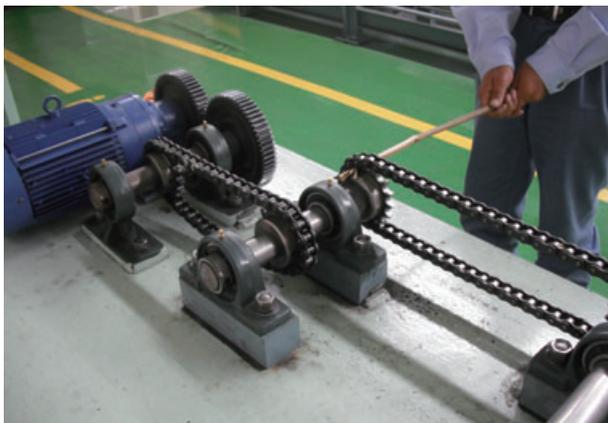
## 安全確保への主な取り組み

### 安全体感研修センターの活用

当社は、製造現場での労働災害撲滅に向けて、安全教育やリスクアセスメント活動などを推進しています。その一環として、労働災害の危険を疑似体験できる、安全体感研修センターを設置しています。

同センターでは、製造現場で発生しうる危険事例などに基づいて設計された体感設備により、高所作業・玉掛作業・電気関連作業など34項目の危険状態を体感することができます。

2012年度は、当社グループの従業員および協力会社の従業員が1人1回の研修を受け、危険への感受性と安全意識の向上を図りました。



安全体感研修

## リスクアセスメントへの取り組み

職場に潜んでいるリスクを見つけ、改善策を実施しながら計画的にリスクを潰していく活動を推進しています。

2012年7月に開催されたTPM社内大会では、リスクアセスメントによる本質安全化の取り組み事例の発表を行いました。



リスクアセスメントへの取り組み事例を発表 (TPM社内大会)

## 設備稼働区域への侵入防止対策

設備稼働区域では、作業者が誤って機械を止めずに侵入するのを防ぐため、安全柵、安全プラグスイッチ (扉を開けると自動的に設備が停止) の設置、扉の施錠を行い、ヒューマンエラーによる災害を防止しています。



安全装置(左)・安全柵(右)の設置



## Column

### 安全衛生管理講演会

安全衛生管理の重要性や管理監督者として果たすべき役割を再確認してもらうことを目的として、2012年11月、「管理監督者の職務と責任」と題した講演会を開催しました。講師には、中央労働災害防止協会近畿安全衛生サービスセンター安全管理士の河合照次氏を迎え、労働災害発生のメカニズムから安全に関する法律、管理監督者の役割など、幅広く紹介していただきました。講演会には、各現場の管理監督者やスタッフなど、約150名が参加しました。



講師を務めた河合氏



安全衛生管理講演会

### 健康・衛生の主な取り組み

#### 従業員の健康管理

健康支援策として、診療所での健康診断の検査内容を充実させているほか、40歳から5年ごとに人間ドックの受診を義務づけています。



診療所

#### 禁煙治療制度

喫煙習慣は「ニコチン依存症」といわれ、治療が必要な病気とされています。また本人はもちろんのこと、受動喫煙によって周りの人の健康にも害を及ぼします。当社では治療を希望する従業員を対象に、禁煙に向けたカウンセリングやフォロー、投薬を行う禁煙治療制度を設けています。

#### ウォーターサーバーの設置

熱中症対策の一環として、各現場の詰所にウォーターサーバーを設置しました。こまめな水分補給を可能にすることで、従業員の熱中症を予防します。



ウォーターサーバーをこまめに利用

#### 「メタボ」解消のための保健指導を実施

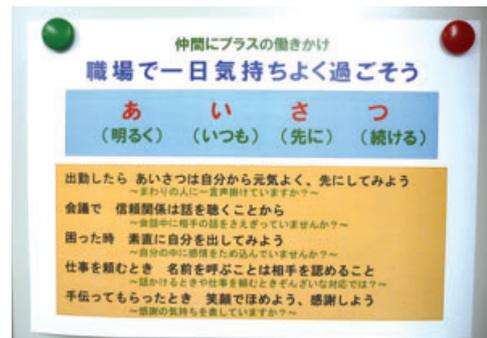
心臓病や循環器病を引き起こす要因のひとつとなることが知られている「メタボリック・シンドローム(メタボ)」解消のための保健指導を実施しています。

40歳以上の指導を希望する従業員を対象に、栄養管理士が電話やメールなどを通じて、食事内容、運動など、生活全般にわたって指導しています。

#### 心の健康づくりをサポート

経済・産業構造の変化のなかで、仕事などに強い不安や悩み、ストレスを感じ、メンタルの不調を訴えるケースが社会的に増加しています。当社では、メンタルヘルスの不調への対応に加え、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた、広い意味での心の健康づくりに取り組んでいます。

メンタルヘルス推進計画を策定し、メンタルヘルスクア体制の充実を目的として、新たにメンタルヘルス社内相談窓口を設置しました。また、あいさつの大切さを改めて周知するあいさつ運動を実施しています。社内にポスターを掲示し、従業員同士の積極的なあいさつを通じて、お互いの体調やメンタルの変化に気づける職場づくりに取り組んでいます。



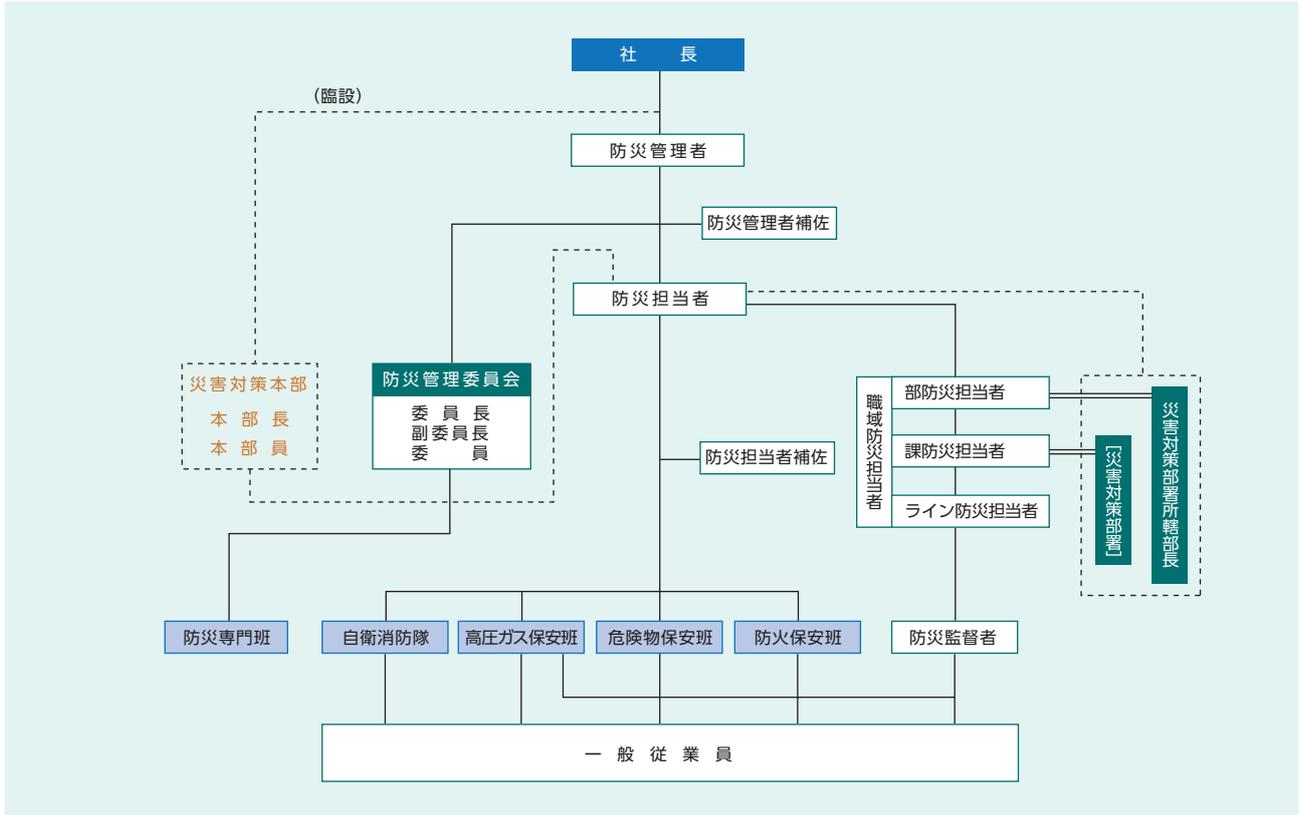
あいさつ運動の社内啓発ポスター

# 従業員からの信頼

## 防災の取り組み

火災や地震などの緊急事態の発生に備え、管理体制を整備するとともに、防災意識のさらなる向上を目指した活動を行っています。

防災管理組織図



ステークホルダーからの信頼

### 緊急事態に備えたリスクマネジメント

当社では多くの従業員が働き、さまざまな設備・施設があります。常時の防火管理体制を整えるとともに、工場火災や爆発、地震などの自然災害が発生した場合に備えたマニュアルの整備、定期的な防災訓練の実施など、事故の未然防止や災害時の被害の拡大防止に取り組んでいます。大規模地震への備えをより実効的なものとするために、「大規模地震発生時初動対応マニュアル」を山陽特殊製鋼グループの役員、従業員、派遣社員に配布しました。緊急時には災害対策本部を臨設し、状況把握や復旧などの対応にあたります。

東日本大震災の甚大な被害状況に鑑み、それを教訓として活かすべく、南海トラフ巨大地震を想定し、緊急時の連絡体制から復旧活動までを視野に入れて対策を強化しています。

### 防災訓練の実施

当社では、使用する設備や化学物質、燃料などが職場ごとに異なります。また、防災訓練に初めて参加する新入社員をはじめ、従業員の防災活動の経験度も多様です。さらに災害の規模によっては、関係会社との連携も必要となります。このことから防災訓練にあたっては、緊急事態を特定し、より具体的な防災訓練を実施しています。

2012年度は、工場防災訓練、大規模地震対策訓練など数多くの訓練を実施しました。



### 工場防災訓練

当社では、毎年秋に工場での火災などを想定した防災訓練を実施しています。

2012年度は、11月に姫路市の消防署と合同で、第二冷延工場から出火して負傷者が多数発生したとの状況を想定し、人命救助に重点を置いた訓練を行いました。

訓練では、消防署員の指示のもと、従業員も消火器を用いた消火活動や、担架を用いた負傷者救出活動を行うなど、実践的な内容となりました。



消防署と合同で防災訓練を実施

### 大規模地震対策訓練

当社では、毎年秋に大規模地震対策訓練を実施しています。

2012年度は、11月に東海・東南海・南海の三連動型の大地震(震度6強)が発生し、大津波警報が発せられるとの状況を想定した訓練を実施しました。

訓練では、安全な場所に一時避難し、全員の安否を確認した後、津波に備え、本社事務所の屋上などの高所に避難するという一連の訓練を行いました。



大規模地震対策訓練

### 危険物を取り扱う従業員への指導

当社では、毎年、危険物保安監督者研修会および防火担当責任者研修会を開催し、危険物を取り扱う従業員に指導しています。

#### 危険物保安監督者研修会

2012年9月に実施した危険物保安監督者研修会では、危険物施設の管理強化を目的に、保安監督者としての役割と、危険物施設の火災事故事例に基づく事故防止に向けた対応を再確認しました。



危険物保安監督者研修会

#### 防火担当責任者研修会

2012年9月に実施した防火担当責任者研修会では、職場の防災意識向上を目指して、有事の際の消防設備の活用方法や、地震発生時の防火担当責任者としての対応を再確認しました。