



# 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。



### 働きやすい職場環境の整備

当社は、「一般事業主行動計画」を策定し、従業員が仕事と生活を両立させ、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。2014年8月には、2012年に続き、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」に認定され、次世代認定マーク(愛称「くるみん」)を再取得しました。

また、2014年10月には、ひょうご仕事と生活センターから、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の実現推進に取り組む成果のあった企業として、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業」に認定されました。

### 女性の活躍推進とポジティブ・アクション\*宣言

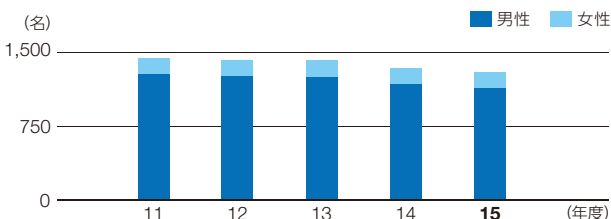
当社は、2028年3月末までに女性従業員の比率を25%に引き上げることを目標に掲げています。

「女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場である」との認識で、充実した家庭生活を送るとともに仕事での自己実現ができる職場づくりに取り組んでいます。こうした取り組みの結果、当社は2015年3月「ダイバーシティ経営企業100選」(経済産業大臣表彰)を受賞しました。

当社は今後も女性従業員の計画的な採用・職域の拡大、管理職への積極的登用、育児や介護などライフイベントに直面した従業員の継続就業支援など、具体的な取り組みを通じて、「女性が働きやすい職場づくり」を推進していきます。

\* ポジティブ・アクション：男女労働者の間にある差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な女性活躍推進の取り組み

### 従業員数



### 女性従業員の計画的な採用・職域の拡大

男女ごとの人数を定めた採用計画に基づき採用を進めています。また、従来、女性従業員が少なかった

製造現場、営業部門などに女性従業員の配属を積極的に行い、職域の拡大を図っています。

### 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。2016年3月末時点では、管理職8名、役職者4名、最高職位は部長となっています。

### 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、要望の高かった育児休業や育児手当、短時間勤務を充実させるなど、さまざまな制度を整備してきました。この結果、育児休業を取得し、職場に復帰するという流れがほぼ定着してきています。2015年度には、延べ28名(うち、男性4名)の従業員が育児休業を取得しました。また27名が短時間勤務を利用し、育児と仕事との両立に役立てています。

介護にかかわる従業員への支援策も充実させており、2015年度には、1名の従業員が介護休業を取得しました。



妊娠・育児期の女性に配慮した休憩室



育児休業からの復帰時に教育を実施

## Column

### 家族工場見学会を実施

「従業員の働く姿や工場の様子を知ってもらうことで、ご家族が良き理解者となり従業員の生活をさらに支援していただきたい」という思いから、家族工場見学会を実施しました。2015年10月には労働組合との共催で山陽特殊製鋼グループ従業員とご家族およびOBを対象に、2016年2月には2015年度技術職新入社員とご家族を対象に開催しました。



## ■ 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再雇用する制度
休暇制度	復活有給休暇制度	直近5年分の失効有休(上限50日)について一定の要件のもと復活使用を認める制度
	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券を支給
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20種類の運用商品から選択可能 加入者掛金拠出(マッチング拠出)制度も導入し、一定の範囲内で加入者による掛金の上乗せも可能
	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24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
	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 220ポイント/人・年(1ポイント=100円)を付与
	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、7千円/人・年を支給
	連続有給休暇取得の推奨	勤続満5・15・25・35・40年の従業員を対象に、連続5日間の有給休暇取得を推奨

### 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。

### 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。

### 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中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 オリジナルメニュー(例)

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)
生活支援	● 海外勤務者日本食購入補助

## 従業員の能力開発

従業員一人ひとりがいきいきと働き、活躍できるように  
きめ細やかな人材育成と対話を通じた人事評価に取り組んでいます。

### 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主体性とチャレンジ精神をあわせ持つ「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、階層別研修や特許・営業など部門別の専門研修など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でき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。

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、多岐にわたる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
- 階層別研修



階層別研修(新入社員研修)

### 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」、「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、企画職について総合職・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最大限発揮できるようにするため、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。

# 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、安全に対する感性を向上させ、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。

## 2015年総合安全衛生管理方針

### 基本方針

ルールを徹底して守り抜き、安全最優先の行動ができる安全に強い人をつくる

### スローガン

決めたルールを守り抜き みんなで作る安全職場

### 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」・通勤途上災害「0」

### 取り組み項目

#### [1]安全に強い人づくりのための安全活動の強化

- 1) ヒヤリ、相互注意の活性化
- 2) 危険予知訓練活動による危険感受性の強化
- 3) 若年層・経験の浅い人への指導とフォロー強化
- 4) トラブル時のTBM (Tool Box Meeting) の徹底と実施内容のフォロー

#### [2]本質安全化の推進

- 1) 稼動域立入り時の設備の安全化  
(プラグSW、安全柵など安全設備の設置)
- 2) 危険設備・作業の危険箇所の「見える化」
- 3) リスクアセスメントの実施

#### [3]設備工事時の安全確保

- 1) 工事内容の工事施工計画書への反映

#### [4]各部各課での安全体質強化のための独自活動

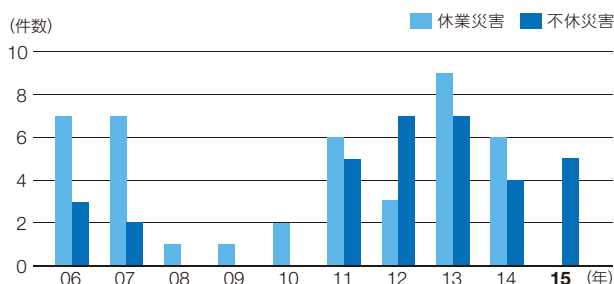
## 2015年の労働安全衛生の状況

「ルールを徹底して守り抜き、安全最優先の行動ができる安全に強い人をつくる」を基本方針に、2015年は、安全体感研修センターの危険体感設備・危険予知設備の一部改良に加え新規導入も行き、危険感受性の向上に取り組めました。また、リスクアセスメントによる本質安全化にも取り組んでいます。

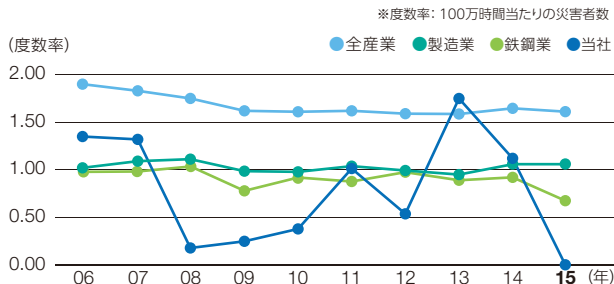
2015年の休業災害件数は0件を達成、労働災害件数は2014年と比較して良化しましたが、不休災害は依

然として発生している状態です。年間完全無災害を目指して、安全に強い人づくりのための安全活動やリスクアセスメントを通して安全レベルの向上を図り、労働災害の無い職場を目指していきます。

### 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※)



## Column

### みんなで作る安全職場

完全無災害の継続に向けた一人ひとりの取り組みと努力が実を結び、2016年2月に厚生労働省から「第一種無災害記録」(380万時間)の認定を受けるとともに、一般社団法人日本鉄鋼連盟から「年間無災害賞」を受賞しました。

2015年は、本質安全化を目指したリスクアセスメント活動や設備の安全化のほか、ヒヤリ・相互注意の活性化、危険予知訓練活動による危険感受性の強化など、「安全に強い人をつくる」ことに重点を置いた安全活動に取り組んできました。



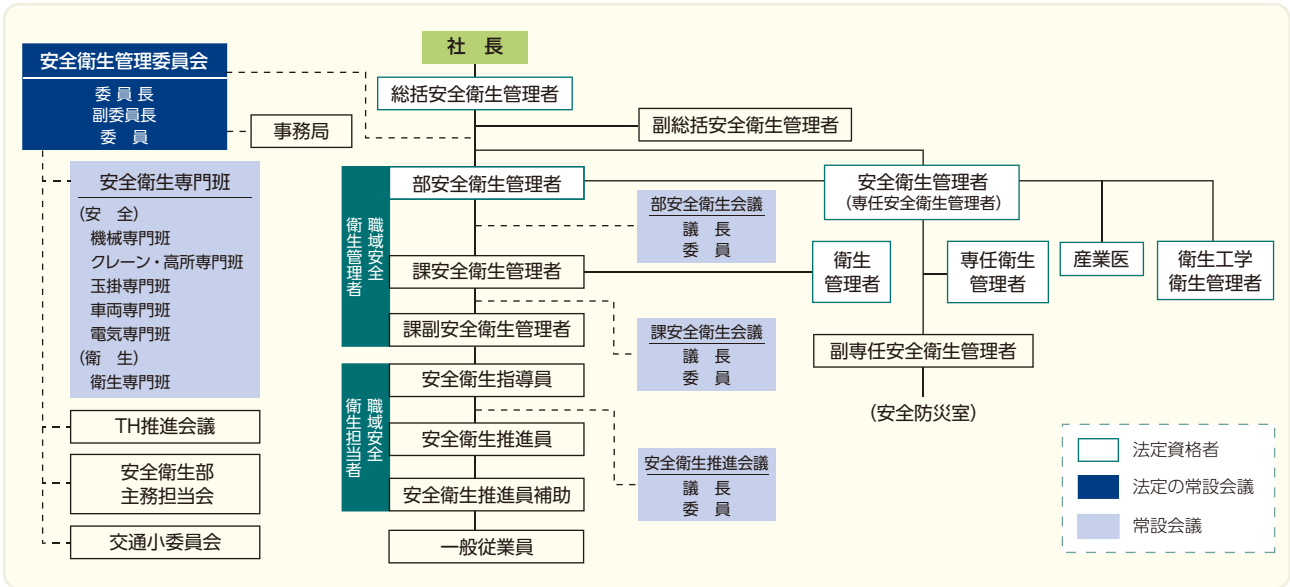
第一種無災害記録(厚生労働省)



年間無災害賞(日本鉄鋼連盟)

注)本ページの情報は暦年で記載しています。

■ 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54項目の危険状態を体験することができます。

2015年度は、山陽特殊製鋼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。



シャフトへの巻込まれを体感

交流低電圧による感電を体感

### 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、リスクを定量化して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。

2015年7月に開催したTPM社内大会で、「リスクアセスメント活動による本質安全化への取り組み」を

テーマにした事例の情報を共有し、無災害に向けた意識を高めました。



TPM社内大会

### 設備稼働域への侵入防止対策

設備稼働域では、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）、設備の電源「入」「切」状態がわかる表示灯の設置、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。



表示灯の設置

### 安全コンプライアンス教育の実施

2015年5月、製造現場の管理・監督者を対象に、安全衛生管理者としての職場の安全衛生管理について教育を行いました。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

氏と、ヘルスケア・トレーナーの戸次由佳氏を迎え、ヒューマンファクターとヒューマンエラーならびにメンタルヘルスの基本について講義をしていただき、安全衛生管理者の職務の重要性について理解を深めました。



安全コンプライアンス教育(講師:戸次由佳氏)

## 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、診療所における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。



診療所発行健康だより



### 禁煙治療制度

やめられない喫煙習慣は「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ています。塩分補給のためのタブレットなどの配給と組み合わせ、従業員の熱中症を予防します。

### 「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、医療従事者(診療所の産業医および看護師)を窓口とする「メンタルヘルス相談窓口」を設置しています。また、メンタルヘルス推進計画を毎年策定し、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。

2014年には、メンタルヘルスケアに関するパンフレットを作成・配付し、従業員自身がメンタルヘルスケアについて正しい理解を持ち、セルフケアを充実させる取り組みをスタートしました。2015年12月には、産業医で精神科医でもある夏目誠氏を招き、管理・監督者を対象にメンタルヘルス講演会を開催しました。

また、コミュニケーションを促進させ職場環境をよりよくするために、あいさつ運動、職場コミュニケーション支援金の活用の促進も継続して行っています。



メンタルヘルス講演会(講師:夏目誠氏)



あいさつ運動ポスター

## Column

### 「平成27年度安全衛生署長表彰」を受賞

2015年11月に、東京支社が亀戸労働基準監督署の「平成27年度安全衛生署長表彰」を受賞しました。

この表彰制度は、江東区の事業場のなかで、労使協力して労働安全衛生活動を活発に推進し、安全衛生水準の向上に対する取り組みを行っている企業を表彰するものです。今回の表彰は、山陽特殊製鋼グループでの取り組みを、ひとつの事業所として東京支社が日頃から実践してきた結果が認められたものといえます。

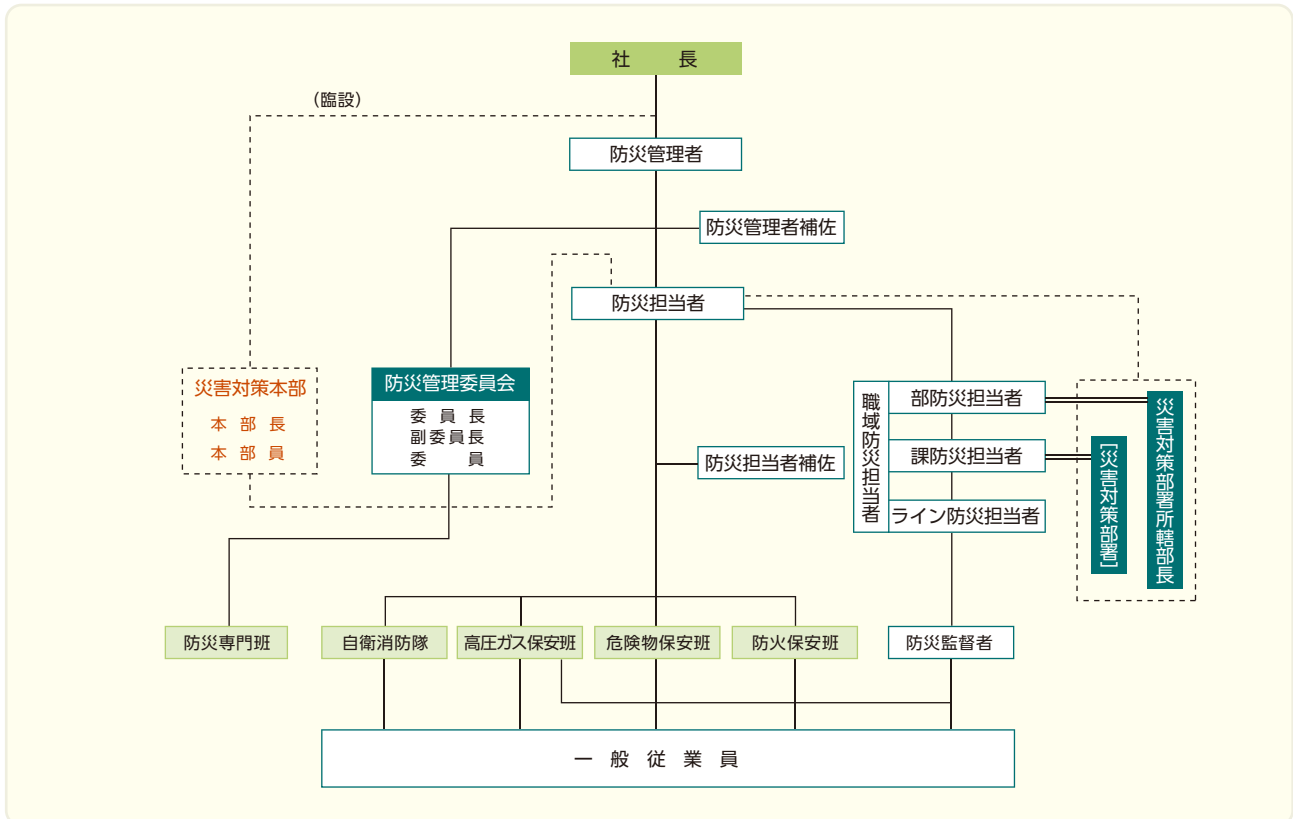


表彰式の様子

## 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

## 緊急事態に備えたりスクマネジメント

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、派遣社員に配付しています。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、熊本地震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。

2015年度は、大規模地震対策訓練、工場防災訓練など数多くの訓練を実施しました。

## 大規模地震対策訓練

当社では、大規模地震対策訓練を毎年実施しており、2015年度は、9月1日の「防災の日」に、南海トラフ巨大地震（震度6強）が発生し、大津波警報（姫路港津波高さ3m）も発せられたとの想定で、訓練を実施しました。

大規模地震と津波発生時の安全確保や負傷者への対応、事業再開に向けた初期対応の訓練を目的としたもので、当日は、講堂に災害対策本部を設置し、各部署からの報告、無線機を使用した全体被害の集約や支社・支店の情報収集などを行いました。



大規模地震対策訓練

## 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。2015年度は、11月に姫路市の消防署と合同で、60t連続鑄造工場で火災が発生したとの想定で、工場防災訓練を実施しました。

参加者には訓練内容を知らせず、本番さながらの状況のなか、従業員による初期消火や自衛消防隊と消防署員による消火活動、ハシゴ車を用いた負傷者の救助活動、災害対策本部による情報収集・指示伝達など、一連の訓練を行いました。



消防署と合同で防災訓練を実施

## 防災意識を高める取り組み

当社では、毎年、防災意識を高めることを目的に防火担当責任者研修会および危険物保安監督者研修会を開催し、各職場の管理職や危険物・高圧ガスを取り扱う責任者などに指導しています。

### 防火担当責任者研修会

2015年9月に開催した防火担当責任者研修会では、各職場の管理職に危険物の取り扱い、火災発生時の職場対応や応急手当、救命処置について指導し、有事の際の適切な対処法を再確認しました。

### 危険物保安監督者研修会

2015年度は、6月と3月を危険物施設、10月を高圧ガス設備の管理強化月間と定め、危険物施設および高圧ガス設備の3S（整理・整頓・清掃）活動に取り組みました。2015年7月に実施した危険物保安監督者研修会では、3S活動の周知徹底を図るとともに、保安監督者としての役割を再確認しました。

## Column

### 特別防災パトロールを開始

防災についての状況確認、意識向上および3Sの推進を目的に、防災パトロールを実施しています。

従来のパトロールに加え2015年5月に、危険物の管理レベルおよび現場作業者の防災意識のさらなる向上を目指し、役員も参加する「特別防災パトロール」をスタートさせました。

特別防災パトロールでは、危険物、高圧ガス、加熱・熱処理炉などの管理・点検状況を視察して回っています。実際にパトロールでの指摘による改善・是正も行われており、着実に危険物施設・設備の管理（3S）レベル向上が図られています。



管理状況について質問