


 従業員との信頼

人材育成

会社の持続的成長のためには、「人材育成」、「安全と健康に配慮した働きやすい職場づくり」が重要です。当社グループでは自らを律し・考え・行動できる「自律考動型」人材を求めており、その要件として主体性とチャレンジ精神を挙げています。これを実現するため、「人を育て、人を活かす」を基本方針に、職種やキャリアに応じた各種研修を実施しているほか、社員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人事制度を採用しています。また、安全と健康に配慮した働きやすい職場づくりのために、労働災害の防止、メンタルヘルスケア、ワーク・ライフ・バランスの推進など、多様な人材が活躍できる環境を整えるとともに、モノづくり企業として最も重要である安全な職場の実現に向けて注力しています。

人事制度

～対話による業務課題や育成テーマの設定～

当社では人事考課の際に、結果としての成果はもちろんのこと、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し、社員の主体性とチャレンジ精神を育んでいます。社員の業務課題やテーマは、上司との対話に基づいて設定されますので、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、自らの希望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、一人ひとりの自己実現を支援しています。

グローバル人材育成

事業環境のグローバル化に伴い、国際舞台で活躍できる人材の育成を加速させています。若手社員の海外関係会社への赴任を始め、企画職新入社員を対象とした海外語学研修、選抜者の海外の大学・大学院、研究機関への留学など実施しています。2018年度からは、中堅層を対象とした選抜型の短期語学留学を開始しました。今後も、語学力の向上に加え、国際感覚の体得をテーマとした研修プログラムを充実させ、グローバル人材の育成を推進します。

2017年度の研修ピックアップ

■ 経営研修

当社の将来を牽引する経営幹部候補の育成を目的として、管理職層を対象とした選抜型の「経営研修」を実施しました。環境変化が激しく経営課題の難易度も上がる現代では、こうした経営幹部候補の育成は重要な課題です。今後も、研修だけでなくとどまらず、全社的な推進体制を整えて継続的に取り組みたいと考えています。

■ 班長フォローアップ研修

当社では、現場教育のOJTを補完するため、階層別・年次別研修などのOff-JTを実施しています。2017年度は初めて「班長フォローアップ研修」を開催しました。この研修は、性格診断テストを通じて自身の抱える課題を認識し、部下の指導・育成の場面に役立たせることを狙いとしたものです。今後も現場力向上のための研修を拡充する予定です。

働きやすい職場環境づくり

女性活躍に向けて

当社では2028年3月末までに、女性社員の比率を25%に引き上げることを目標に掲げています。目標達成に向け、女性社員の計画的な採用・職域の拡大で活躍の場を増やす一方、育児休業や育児手当、短時間勤務など、ライフイベント期の負担を軽減し、女性が継続して働ける制度を導入しています。このほか、社内研修を通じて女性社員自身の意識づけや、活躍しやすい組織風土作りを推進しています。2017年度には、女性のキャリア形成を意識づけるため、非管理職の総合職・技術職女性従業員に対し「女性向けキャリア研修」を、そしてそれを支援する上司の意識改革を目的に、女性部下を持つ上司を対象とした「上司向けマネジメント研修」を実施しました。



シニアパートナー制度

当社では、65歳到達者の雇用延長制度として「シニアパートナー制度」を創設しています。健康であり、勤労意欲と職務遂行能力があるシニア世代の活躍は、要員としての業務遂行や技術・技能の伝承の観点ならびにダイバーシティの考え方にも合致するものです。制度開始以来28名*が同制度を利用し、各職場で活躍しています。

*2018年4月1日現在。

障がい者雇用

当社では、19名の障がい者を雇用しています。法律で定められている雇用率は2.2%ですが、当社は1.9%と僅かに届いていない状況です。誰もがいきいきと働ける社会となるよう、採用に力を入れるとともに、入社後に障がいを負われた方についても業務面で配慮するなどの対応をしていきます。

*2018年6月1日現在

女性社員比率(2018年3月31日現在)

13.4%

有給休暇取得率(2017年度)

61.7%



従業員との信頼

ワーク・ライフ・バランスの実現

2018年6月29日に「働き方改革関連法案」が国会で成立しました。長時間労働防止、労働時間の適正な管理、一定日数の年次有給休暇の取得義務化など、「働き方改革」はワーク・ライフ・バランスを実現する上で、ますます重要な意味を持つようになります。当社では、毎週水曜日の「ノー残業デー」、残業時間削減に向けた生産性向上のほか、有給休暇取得率向上といった取り組みを進めています。特に有給休暇の取得については、全国平均(49.4%)が伸び悩む中で、当社の実績は既に60%を超えており(2017年度実績61.7%)、厚生労働省が掲げる「2020年までに取得率70%」の目標を、当社は前倒しで達成したいと考えています。また、連続有給休暇やリフレッシュ休暇の取得推進、産休・育休・介護休暇など法定水準を上回る制度を設けるとともに、これらの休暇が取得しやすい職場環境・風土を作ることで、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を図っていきます。



海外関係会社の取り組み

インドネシアの関係会社SSSIでは社員間の交流を深めるため、毎年社員とその家族で社員旅行を実施しています。企画から運営までインドネシア人スタッフが行うことで、現地の文化や習慣を尊重した内容となっています。2017年はジャカルタ近郊のバンドンにて実施し、様々なレクリエーションを楽しみました。社員旅行により、部署の異なる社員同士や日本人社員とインドネシア人社員との交流が深められ、仕事をする際のコミュニケーションの活発化にもつながっており、働きやすい職場づくりの実現を図っています。



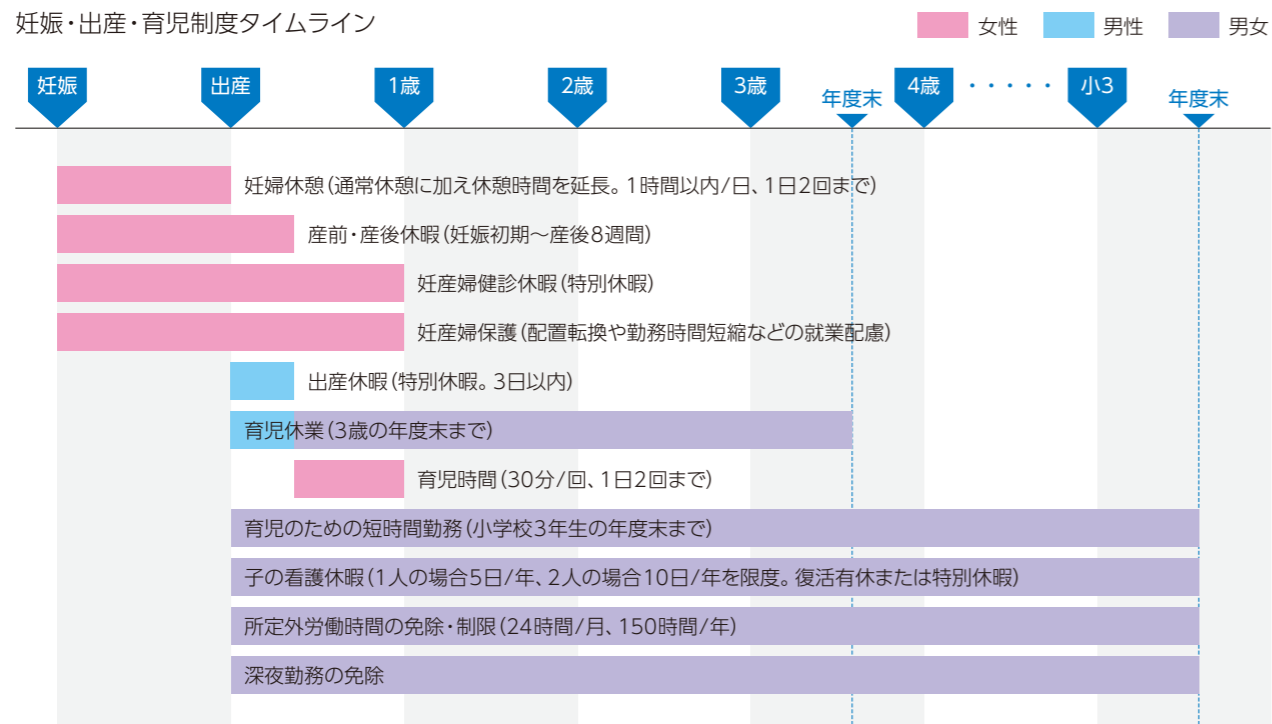
健全な労使関係の構築

当社と労働組合は、社業の発展と社員の労働条件向上に寄与するため、会社の付加価値を上げていく労使協働体制をとっています。経営活動全般についての課題認識を労使で共通のものとする労使懇談会や、生産活動に関連する課題について議論する生産委員会などのテーマ別の会議を定期的開催し、率直な意見交換を通じて、信頼の中にも緊張感をもった良好な労使関係を構築するよう努めています。

健康経営の推進に向けて

当社では、労働安全衛生法に基づき、社員の健康管理を経営的な視点で捉え、健康投資を行うことにより、社員の活力や生産性の向上など組織の活性化を図っています。社員の心身の不調は、生産性の低下を招くだけでなく場合によっては休職や離職など人材流出につながりかねません。社員には、法定の健康診断、メタボ検診、面接指導などを実施しています。また、少しでもメンタル不調を感じたら早期に「メンタルヘルス相談窓口」を利用するよう呼びかけています。また、2016年度から義務化されたストレスチェックを継続的に実施しており、社員の受検結果をもとに集団分析を行い、高ストレス者には産業医の面談を勧めています。その他、禁煙治療や食事制限のカウンセリングなども実施しています。「健康経営」の推進には、社員一人ひとりがその重要性を理解し、具体的に行動していくことが必要であることは言うまでもありません。すべての社員が積極的に会社の制度を利用し、会社生活を健康に過ごして欲しいと考えています。

妊娠・出産・育児制度タイムライン



VOICE

「良い会社で働いている」と思える会社に



山陽特殊製鋼労働組合 委員長
天川 隆幸

山陽特殊製鋼グループをどのようにしていきたいか? この問いに対する労働組合委員長としての私の答えは、当社グループで働く全ての人々が、「良い会社で働いている」と自然に言葉になって表れる会社にしていきたい、ということです。そのために、私たち山陽特殊製鋼労働組合では、「安全」を常に念頭におきながら、次の3つを柱に活動を進めています。

- ①労働条件をはじめ、働く環境を良くすること。
- ②地域社会に貢献すること。
- ③政治・行政にも関心を持って、組合活動を展開すること。

当社グループで働く全ての人、またその家族を「幸せにしたい」というのが組合活動の原点です。そのために、労働組合が重要視しているのは、「各職場に出向き、組合員の皆さんの生の声を聞くこと」です。現在、労働組合と会社側との間には定期的な話し合いの場があり、各職場からの声を基に、互いの意見を交換することでよい会社づくりを目指しています。また、家庭や地域の問題についても各関係者と連携し解決を図っています。

最近の大きなトピックスとして、地域の福祉施設に車を寄贈したことが挙げられます。これは各職場の皆さんのご協力のもと、13年間という長きにわたって集めた空き缶のプルトップ300万個(約1トン)をリサイクルして得られた資金で購入したものです。こうした活動を通して、地域の方からも必要とされる「良い会社」であり続けたいと考えています。

従業員との信頼

安全な職場づくり

当社グループでは、モノづくり企業として「安全」は何よりも優先されるべきであると考えています。社員間で、互いの安全を期する意味を込めて「ご安全に!」と挨拶をしていることが、これを物語っています。当社グループの安全活動では、経営理念「信頼の経営」を実践するために、「年間完全無災害」という目標を掲げています。年間完全無災害は、様々なステークホルダーとの信頼関係を築き、当社グループが持続的成長をするためにも、グループ全体で成し遂げなければならないと考えています。全社員が一丸となって安全活動に取り組み、一人たりとも取り残されるようなことがあつては、この目標を達成することはできません。安全活動に近道はありません。当社グループでは、毎日の安全活動を積み重ねることで、全ての社員が安全に、そして安心して働くことができる職場づくりを通じて、年間完全無災害を目指しています。

2018年総合安全衛生管理方針

- 基本方針
自らの行動は安全か判断し、行動できる人材の育成とボトムアップ型安全活動の更なる推進
- 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教育の充実新たに、各階層別の現場教育を追加実施
 - [2] ボトムアップ型安全活動の充実による現場風土の改善
 - [3] クレーン玉掛け作業に特化した活動の実施
 - [4] 非常作業・修理工事作業時の安全確保の徹底
 - [5] 各部各課での安全体質強化のための独自活動

労働安全衛生活動

～安全確保に向けて～

安全体感研修センター

労働災害撲滅に向けて、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。2018年は2,604人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ20,108人になりました。今後は、より臨場感が味わえるVR(仮想現実)を活用した設備を導入し、危険を回避することの大切さを社員とともに考えていきます。



安全推進員制度

責任感が強い故に危険取行災害が発生しやすいとも言われる若年層・中堅層の作業員へ、安全に対する正しい知識や能動的な行動力を持たせ、自ら危険を見つけ対策・処置ができるよう育成することを目的として安全推進員制度を設けています。2017

年に新たに選任された52人の安全推進員は、半年間の教育を終え卒業し、制度が開始した2016年以降の卒業生数は累計で104人になりました。2018年は既卒と新任の推進員間で相互教育を行っています。この安全推進員活動を継続することによって、安全活動を深化させ、全社の安全活動の柱であるボトムアップ型安全活動の実現に努めています。

リスクアセスメント・危険予知(KY)訓練と導入教育

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低減する活動として、リスクアセスメントおよびKY(危険予知)訓練を行っています。また、若年層・中堅層に対しては、これら訓練の導入教育を実施し、危険感受性と理解度向上、および受講者を通じた各職場の安全レベルの底上げを図っています。

協力会社との安全活動

安全体感研修センター、リスクアセスメント・KY導入教育を協力会社の皆様にも実施し、全ての人に対して、安全のレベルアップを図っています。

安全確保への主な取り組み



設備稼働域への侵入防止対策

設備稼働域では、作業員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)、安全確認型ドアスイッチ(設備稼働が完全に停止してから開錠可能)、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。今後も順次稼働域にこれらの災害防止措置を施工していきます。

全社玉掛競技会の実施

玉掛災害防止を目指して、全社玉掛競技会を開催しています。全社大会を行うことで、他作業員の作業を確認するとともに、改めて玉掛作業の基本を確認することが出来ます。今後も毎年開催していきます。



命札の確実な使用

機械設備などの稼働区域に立ち入る場合、作業員が機械に巻き込まれるなど、思わぬ事故が発生する可能性があります。そのため、稼働区域に立ち入る場合、作業員は機械設備を停止させ、そのスイッチなどに自分の命札を「本人」が取り付け、稼働区域から出るときに「本人」が外すことを基本ルールとしています。



AEDの設置

AED(自動体外式除細動器)の設置を推進しています。2018年には設置基準の見直しを実施し、本社工場敷地内のどこにいても半径200メートル以内にAEDが1台以上ある状態としました。この結果、本社工場内には現在(2018年11月)21台のAEDが設置され、迅速な救助ができる体制を整えています。



安全体感研修受講者数(延べ)

20,108人

安全推進員数(累計)

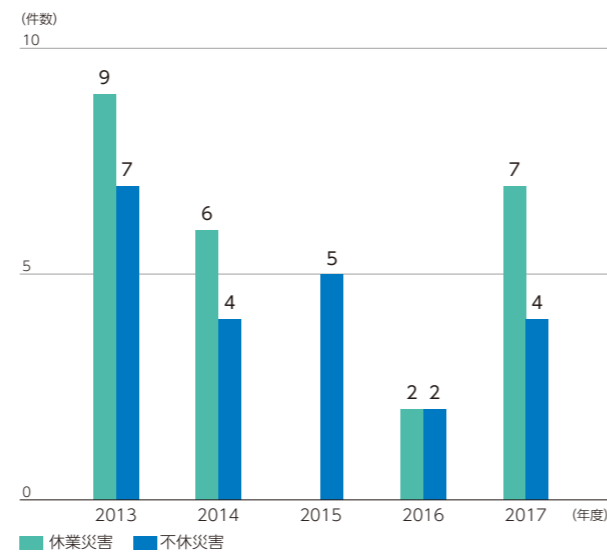
104人

従業員との信頼

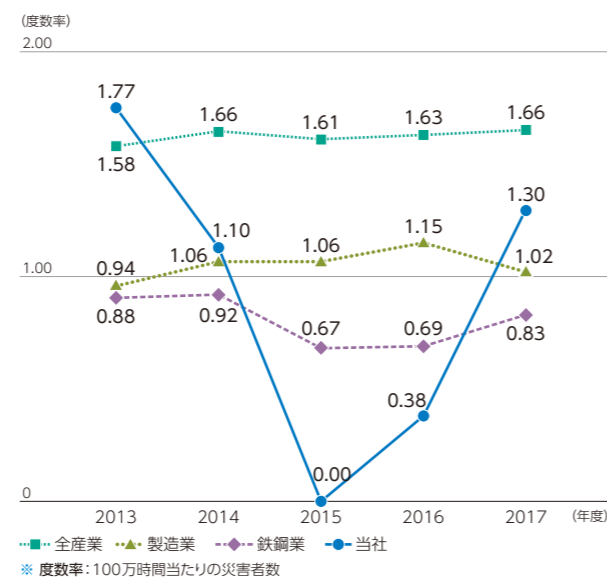
2017年度の労働安全衛生状況

2017年は、安全活動をより確実に推進するために、従来の「トップダウン型安全活動」に加え、教育と実作業において「ボトムアップ型安全活動」を推進し、作業者自らが危険な作業を危険と言える風土を醸成する仕組みの構築を目指しました。残念ながら11件の災害が発生し、安全活動の取り組みは、道半ばであると言わざるを得ません。しかし、2017年に取り組んだ安全活動は、結果が伴いませんでしたが、方向性は間違っていないと考えており、必ず成果が表れてくるものと確信しています。2018年は、昨年からの安全活動を継続し、安全教育を更に充実させ「自らの行動を安全か判断し、行動できる人材の育成」と「ボトムアップ型安全活動」の更なる推進に取り組んでいきます。また、安全防災室は各部署の安全活動が計画通り実施されるよう、チェック・フォローできる仕組みを構築し、完全無災害を目指しています。

労働災害件数(協会会社含む)



労働災害発生頻度(休業度数率※)



防災への取り組み

緊急事態に備えたリスクマネジメント

当社には、さまざまな設備・施設があり多くの社員が働いています。常時防火・防災管理体制を整えとともに、火災や爆発などの工場災害、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(ミニマム化)に取り組んでいます。2017年度は、「防災管理の強化と防災意識を更に高めて防災事故ゼロの継続」を年度の基本方針に掲げ、次の4点を重点推進項目として設定しました。

- 防災管理の充実
- 火災・爆発・油漏れリスクの高い設備などの管理強化
- 防災意識の向上と実践的訓練の継続実施による対応力の強化
- 防災専門班活動による防災対策強化

2017年度は防災事故0件を達成しました。これは、4点の重点推進項目を踏まえた防災管理体制の充実・強化、防災意識の向上に重点を置いた継続的な活動の結果であると考えています。今後も防災事故0件を継続すべく、防災活動に取り組んでいきます。

防災意識を高める取り組み

社員の防災意識を更に高めることを目的に、防火・防災担当責任者研修会および危険物保安監督者・責任者研修会を毎年開催しています。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直接指導することで、危険物許可施設、少量危険物および僅少危険物の管理レベルの向上を図っています。9月に開催した防火・防災担当責任者研修会では、各職場の管理職に大規模地震の発生メカニズム、地震発生時の第一次非常態勢における自己防衛行動基準、当社の避難場所等について指導し、大規模地震発生時における適切な対処法を再確認しました。また、6月と3月を危険物許可施設、10月を高圧ガス設備の管理強化月間と定め、危険物許可施設および高圧ガス設備の3S活動に取り組みました。7月に実施した危険物保安監督者・責任者研修会では、危険物許可施設等の3S活動の周知徹底を図るとともに、保安監督者、責任者として果たすべき役割を再確認しました。今後もこれらの防災教育ならびに管理強化活動を通じて、社員の防災意識の向上を推進します。

防災訓練の実施

当社では、使用する設備や危険物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、社員の防災への意識、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、より具体的かつ実践的な防災訓練を実施しています。今後もこれらの防災訓練を通じて、職場の防災対応力の向上に取り組めます。

2017年度の代表的な防災訓練

- 大規模地震防災訓練
9月1日の「防災の日」に、南海トラフを震源とする巨大地震が発生、津波警報も発令されたとの想定で、大規模地震防災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、各部署からの被害報告、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。
- 飾磨消防署との合同工場防災訓練
11月に飾磨消防署と合同で第二棒線工場で大規模地震発生時の想定のもと、工場防災訓練を実施しました。職域消防隊による初期消火、自衛消防隊ならびに公設消防隊による消火活動、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。

2017年度 防災訓練実施回数

79回

