

従業員との信頼

健康経営の推進

当社は、従業員の安全と健康が事業活動の大前提であるとの認識のもと、一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくりを経営上の重要な課題として捉え、健康経営宣言を策定しました。当社は2021年4月から定年年齢を65歳に延長しましたが、年齢を重ねるにつれて生活習慣病や重症疾患の発症リスクが高まります。また、メンタルヘルス不調の発生は組織全体の活性化や生産性に著しい悪影響がおよぼすことから、その未然防止や早期発見が重要です。

こうした観点から、当社は社長を最高健康責任者とする健康経営推進体制を整備し、健康保険組合と一体となって総合的に一人ひとりの生活習慣改善やメンタルヘルス不調の未然防止に向けた取り組みを推進してまいります。

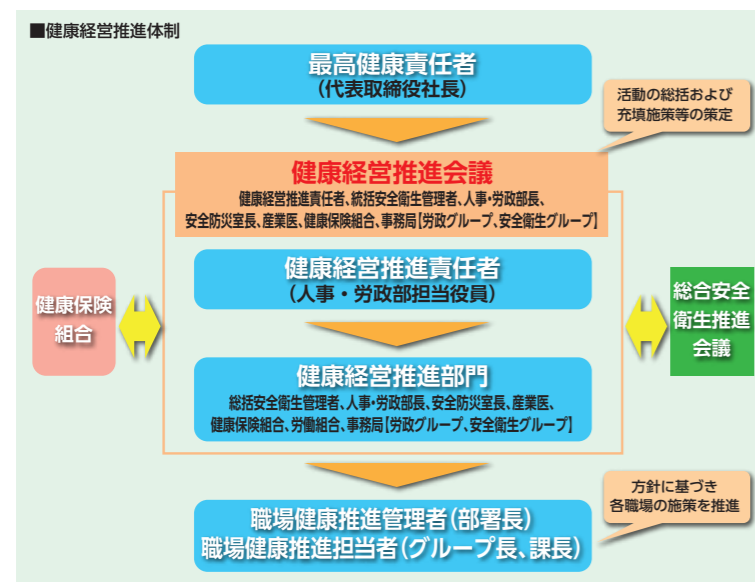
山陽特殊製鋼 健康経営宣言

当社は、従業員の安全と健康が事業活動の大前提であり、経営上の重要課題であるとの認識のもと、健康保持・増進について山陽特殊製鋼健康保険組合と一体となって総合的に取り組み、従業員一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくりに継続して取り組むことを宣言します。

2021年8月

山陽特殊製鋼株式会社
代表取締役社長 宮本 勝弘

健康経営推進に向けて



当社は、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に取り組んでいます。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、健康指導などを実施しているほか、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。このほか、メンタルヘルス相談窓口の設置や禁煙治療、食事制限のカウンセリングなども実施しています。

2021年8月には、更なる取り組みと継続的改善を推進するために、代表取締役社長を最高健康責任者とする健康経営推進体制を整備しました。継続的改善を行うための会議体として産業医、健康保険組合、労働組合を含めた健康経営推進会議を設置するとともに、各職場に健康推進役を配置し、継続的改善を通じて一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくりに取り組んでまいります。

メンタルヘルス不調の予防

メンタルヘルス不調の未然防止を通じて従業員の心の健康保持・増進に努めます。

主な取り組み

- 労務管理セミナーや管理職昇格時研修の実施等によるラインケアでのメンタルヘルス対策の強化



労務管理セミナーの開催

個別面談等によるラインケア

生活習慣改善の支援

生活習慣改善を通じて従業員の健康状況改善を目指します。

主な取り組み

- 運動習慣定着支援に向けた「ウォーキングイベント」の実施(期間中の歩数に応じたインセンティブの付与)
- 積極的な働きかけによる喫煙者率の低減
 - ・禁煙の日の設置
 - ・卒煙サポート研修の実施
- 生活習慣改善に向けた特定保健指導



快適な職場環境の形成

継続的改善を通じて従業員が充実して働くことのできる職場環境づくりを目指します。

主な取り組み

- 熱中症対策の実施
 - ・空調作業服の支給
 - ・構内各職場へのウォーターサーバー設置
 - ・塩分補給食品、経口補水液の支給
- 健康に関する講演会等の社内啓蒙



空調作業服の支給

構内各職場へのウォーターサーバー設置

疾病、感染症の予防

衛生管理の徹底を通じて従業員の罹患リスク最小化に努めます。

主な取り組み

- 新型コロナウイルス感染予防対策の実施
 - ・当社およびグループ会社従業員(派遣社員を含む)を対象としたワクチン職域接種の実施
 - ・構内主要箇所への手指消毒液の設置
 - ・当社感染予防対策ガイドラインの策定
- 健康保険組合による口腔ケアグッズの配布



新型コロナウイルスワクチンの職域接種

従業員との信頼

ダイバーシティ経営の推進

当社は、「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」との認識のもと、性別に関わらず能力を発揮して働くことができる職場づくりを推進しています。最近では、当社グループの全従業員の約7割が外国籍となるなど、急速に事業活動のグローバル化が進んでいます。こうした中、更なるダイバーシティ経営の推進に向けて、2021年1月には専門組織として「ダイバーシティ(人材多様化・活用)推進グループ」を設置しました。

企業におけるダイバーシティの取り組みは、性別、国籍、年齢、学歴、職歴などに関わらず全ての従業員が持てる能力をフルに発揮することで、企業の競争力向上に繋がっていくことが重要です。多様な人材が集まって相互が発展的に作用するダイバーシティ&インクルージョンの活性化による従業員一人ひとりの成長と当社グループの発展に向けて、さらなる女性活躍の推進、定年延長後の高齢社員の活用、障がい者の安定雇用等の様々な取り組みを推進しています。

女性活躍の推進

当社は女性社員比率を25%に引き上げることを目標に掲げ、女性社員の計画的な採用や職域の拡大により活躍できる職場を増やすとともに、育児休業、短時間勤務など、ライフイベント期の負担を軽減し、女性が継続して働くことができる支援制度を導入しています。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2020年4月から2023年3月末までの3年間で女性の平均勤続年数を2020年3月比15%のばし女性管理職比率を1ポイント増加させるという目標を設定し、社外研修等を通じた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。



女性社員比率

(2021年3月末時点)

13%

(企画職25%、技術職6%)



シニア世代の活躍推進

定年年齢の引き上げ

当社は、他の特殊鋼専門メーカーに先行して、2021年4月から定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げました。

ベテラン社員の士気向上と職場全体の活力向上を図ることで、長年従事してきた業務領域における高度専門家としての更なる能力発揮を促進するとともに、技術・技能伝承や後進育成を推進する環境を一層充実し、モノづくり力の維持向上による競争力強化を図ります。

シニアパートナー制度

当社は、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、ダイバーシティの考え方にも合致するものです。65歳到達時に業務遂行や技術・技能伝承の観点から必要とされた方々を「シニアパートナー」として雇用延長しており、2021年4月1日現在、78名のシニアパートナーが、各職場で活躍しています。



障がい者の安定雇用

当社は、誰もがいきいきと働ける社会の実現に向け、障がい者雇用を推進しています。ハローワークや特別支援学校などと連携した採用活動を進めるとともに、障がい者の就労を支援するため、ハード・ソフト両面の環境改善にも継続的に取り組んでいます。また、入社後に障がい者認定を受けた社員についても、業務内容・時間の配慮を行い、働き続けるための支援を行っています。2021年6月1日現在、23名の障がい者が、各職場で活躍しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事にやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たすとともに、家族や地域生活なども含め、多様な生き方が選択・実現できることを意味しています。これを一層後押しするための「働き方改革関連法」は2019年4月より順次施行されています。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っていきます。

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にも取り組んでいます。有給休暇の取得については、2020年度はコロナ禍での雇用調整実施等で低位(48.4%)に留まりましたが、「取得率70%」の目標達成に向けて取り組んでいます。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・バランスの実現を支援しています。



人権の尊重について

当社グループは、企業として取るべき行動を掲げた「企業行動指針」に、国内外を問わず人権を尊重し、関係法令や国際ルールおよびその精神を順守するとともに、持続可能な社会の創造に向けて高い倫理観をもって社会的責任を果たしていくことを定め、人権を尊重した事業活動を推進しています。

人権教育および救済メカニズムの仕組み

当社グループは、階層別研修や労務管理セミナーなどの各種の教育機会を通じて、従業員一人ひとりの人権や多様性が尊重される企業風土の醸成を図っています。

また、当社グループは、人権を含めた様々なコンプライアンス問題に関する相談窓口を設置し、その制度の内容や窓口の連絡先、相談や通報したことをもって不利益を被ることがない旨を周知し、従業員や関係者にとって相談しやすく、会社としても人権侵害事象を把握・特定できる仕組みを構築しています。相談窓口に寄せられた個別事案への対応については、通報・相談者のプライバシーを保護し、不利益な取り扱いを受けないよう十分な配慮のうえで事実関係を調査し、必要に応じて弁護士や外部専門家等の助言を得て、適切な解決を図っています。

児童労働・強制労働の防止

当社グループは、人権に関する国際規範や企業行動指針等に基づき、各国・各地域の労働関係法令順守を徹底することで、事業活動における児童労働や強制労働の発生を防いでいます。

健全な労使関係の構築・維持

当社グループは、法令や労働協約に則って労働組合の「団体権」や「団体交渉権」を尊重し、健全な労使関係の構築・維持に努めています。労働組合とは、双方向対話による相互理解を基本とし、経営状況や、安全・衛生、経営に関する諸課題、給与・賞与等の労働条件、ワーク・ライフ・バランス等に関する協議を定期的実施しています。

また、各国や各地域の法律・法令で定められた最低賃金等を順守することはもとより、労働組合との真摯な協議のうえで合意した条件に基づき、給与等の処遇を定めています。賞与については、労働組合との協議による合意のうえ、前期の業績に基づいて支給額を決定する業績連動型賞与を採用しています。

従業員との信頼

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。また積極的に関係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。

「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、日常業務を通じた教育に加え、タイムリーな研修を実施しています。

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、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を実施しています。



人事制度 (対話による業務課題や育成テーマ設定)

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てています。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しています。

企画職新入社員を対象とした海外語学研修や、選抜型の短期語学留学等でグローバル志向の醸成を図るとともに、ロールモデルに基づいた海外関係会社への赴任や海外留学・研究機関への派遣を実施することで、グローバル人材としての自覚をもって国境を問わず多角的な視点を持って行動し、世界中のユーザーや関係者と十分なコミュニケーションを取って良好な関係を築きながら結果を生み出せる人材の計画的な育成に取り組んでいます。

多面観察による自己変革プログラムを導入

2020年度から多面観察による自己変革プログラムを導入しました。役員や部署長等のマネジメント層を対象として、上司・同僚・部下による評価を確認し、自身の行動が部下や周りにどのように映っているかを把握することで、自身のマネジメント・行動特性を客観的に認識し自己変革の機会としています。

安全な職場づくり

当社グループは、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。当社グループおよび協力会社で従事する全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っては、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、当社グループで働く全ての人が安全に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。

2021年総合安全衛生管理方針

- 基本方針
現状の作業方法が最も安全と思いついていないか、危険なことを危険と感じる感性は鈍っていないか、職場全員で振り返り、危険から目を逸らさず、リスクを洗い出して、改善できる安全職場環境の構築
- スローガン
当たり前、慣れた作業に隠れたリスク
初心に戻り目線を変えてリスクアセスメント
- 安全三原則
止めて、離れて、手元・足元確認し、それでも本当に安全か再確認
- 目標
総合完全無災害の達成
労働災害「0」通勤途上災害「0」

労働安全衛生活動 ~安全確保に向けて~

安全衛生マネジメント

当社は、職場における従業員の安全と健康を確保するために、総括安全衛生管理者(安全防災室を担当する執行役員)を委員長とする安全衛生管理委員会を毎月開催し、従業員の危険および健康障害を防止するための基本的対策や労働災害の原因および再発防止対策等を審議しています。安全衛生管理委員会の構成員は、法令に則って半数の委員を労働組合代表者とし、労働者側の意見を安全衛生施策に反映させる体制としています。また、毎月の安全活動に関する取り組み状況を経営会議において確認するとともに、年間の安全衛生活動の総括を取締役に報告し、PDCA(計画、実施、監視・監督、改善施策)のマネジメントサイクルを効果的に回すことで改善を進めています。

海外子会社については、現地工場での安全モニタリングやWEB会議を活用して、安全面におけるウィークポイントの抽出や、各社の取り組みに関する意見交換・情報共有等による安全活動へのサポートおよび指導を実施し、当社グループ全体の安全活動推進を図っています。

階層別教育

各年代、各階層にて、安全に対する知識、危険取行性、危険感受性等が異なります。そのためにそれぞれの階層で専門的教育を行う必要があります。

2020年の再雇用者(60歳から64歳以下の作業員)、シニアパートナー(65歳以上の作業員)では当社協力会の方々にも対象を広げて教育を実施していきます。

安全体感センター

完全無災害に向けて、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。2020年は2,485人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ28,754人になりました。

2018年よりVR(仮想現実)を活用した設備を導入し、より臨場感を味わえるようになりました。今後も新たな教育内容を増やし、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。



安全な職場づくり

安全提案制度

各職場における不安全箇所の抽出と安全措置の考案及び安全な作業方法についての提案を求め、改善を行うことにより災害防止対策の充実を目的として、安全提案制度を開始しました。実際に作業を行っている作業員から安全についての提案を求めることは、具体的な安全対策を立てる上で有効であるだけでなく、提案の過程を通して安全意識の向上が期待でき、当社が安全活動の核心として真のボトムアップ安全活動へと変革させると考えています。2020年度は36件の安全提案が提出されています。

また、現場の班長の中から安全プロを任命し、安全プロ自ら自職場の作業や環境改善を率先して行うことで、安全について意識の向上に繋げ、安全提案制度との相乗効果を図っています。

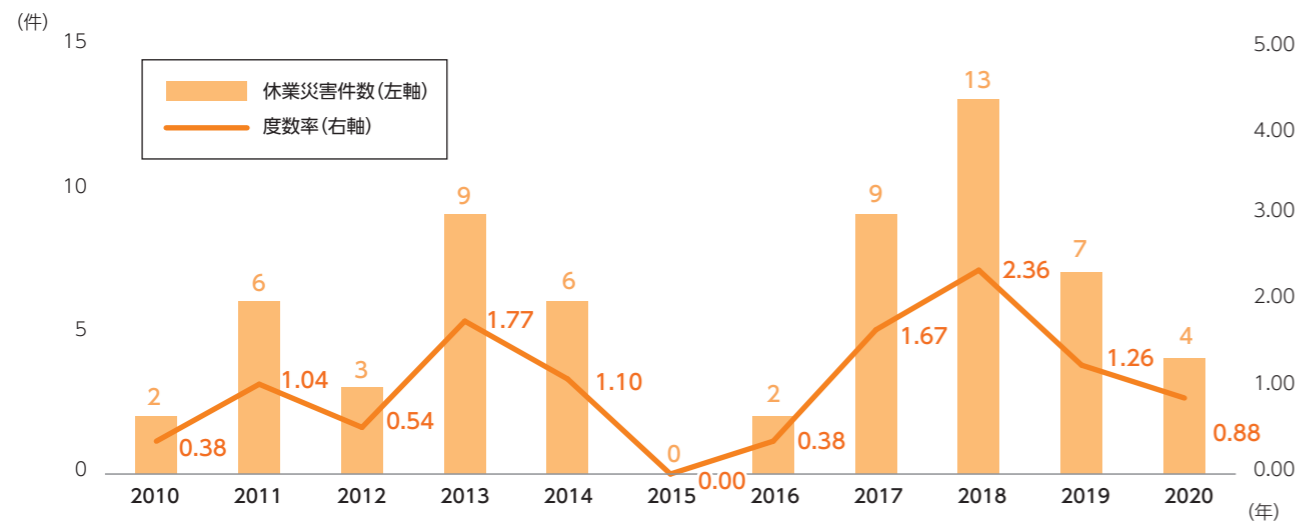
安全推進員活動

当社は、トップダウン型の安全活動とボトムアップ型の安全活動の融合による“真の安全化”を目指し、2016年から、各職場から選抜された若手・中堅社員に正しい安全知識とルール遵守の重要性を教育し、安全性を自ら判断して行動できる人材を育成する「安全推進員活動」を実施しています。

安全推進員に任命された若手・中堅社員は、自職場および他職場のパトロール活動を通じて、自職場の良い点および劣っている点を認識する視点や、危ない状態を危険であると認識する感受性を高めるほか、危険な作業を洗い出してリスク評価を行うリスクアセスメント活動を体験し、設備対策も含めた改善措置による本質安全化に繋がっています。



〈年別災害件数および度数率〉



〈参考〉度数率：100万時間当たりの災害者数（災害件数÷延労働時間数×1,000,000）

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・施設があり多くの従業員が働いています。常時の防火・防災管理体制を整えるとともに、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。2020年度は、「訓練・教育を通して防火・防災に関する意識を高め、災害対応力の高い職場風土と人づくりを目指す」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。

- ・防火・防災管理の充実
- ・火災・爆発・油漏れリスクの高い設備等の管理強化
- ・防火・防災教育と訓練の継続実施による災害対応力の向上
- ・防災専門班活動による防災対策強化

また、2020年度より、防火・防災リスクアセスメント活動を開始しました。工場・事務所を問わず、新たなリスクの抽出と対策の立案・実施により、従業員の防災意識の向上を図ると共に、潜在リスクを低減する為の活動に努めていきます。

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、危険物保安監督者・責任者研修会および防火・防災担当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により、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。2020年度は、7月に実施した危険物保安監督者・責任者研修会で、消防法令等で規定されている危険物の内容、及び工場構内の危険物施設等の現況を再認識させるとともに、保安監督者・責任者として果たすべき責務と業務への意識向上を図りました。9月に開催した防火・防災担当責任者研修会では、地震等で棚や物品の転倒・落下防止を図る為、各職場にて自主検査チェックシートを用いた防災管理点検(1回/年)を実施することを周知し、又、災害・事故・急病から命を救う為、応急手当と心肺蘇生・AEDの必要性について理解を深めました。設備の管理面では、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。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、従業員の防災意識の更なる向上を推進していきます。また、2018年度からは作業長層を対象とした応急手当の講習会を開催しており、看護師とともに心肺蘇生(胸骨圧迫・AED)や止血法等の実技講習を行っています。

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、従業員の防災への意識、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。

2020年度の代表的な防災訓練

2020年度も、大規模地震防災訓練、飾磨消防署との合同工場防災訓練、職場単位での初期消火訓練など数多くの訓練を実施しました。

**2020年度
防災訓練実施回数 51回**

・大規模地震防災訓練

2020年度は、南海トラフを震源とする巨大地震が発生し、電力・水・ガス・交通機関のライフラインが停止したとの想定のもと、大規模地震防災訓練を実施しました。訓練の目的は、「徒歩帰宅」とし、訓練開始後、所定の一次避難所に避難して従業員の安否を確認し、そこから最終避難場所であるグラウンドに移動して帰宅方面別に分かれて整列後、各グループで帰宅する徒歩帰宅訓練(各工場門まで移動)を実施しました。又、帰宅困難者や避難困難者を想定し、更に、非常食を配布する等、より実践的な訓練としました。今後も訓練を通じて、従業員の意識や対応力の向上に努めていきます。

・飾磨消防署との合同工場防災訓練

2020年11月に、当社押出工場の電気室の変圧器から出火し、電気火災と油火災が併発して工場内が停電したとの想定のもと、飾磨消防署と合同で工場防災訓練を実施しました。

訓練では、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・応急手当活動、災害対策本部の設置による情報収集・指示伝達など、一連の訓練を行いました。

特に、電気火災に対する消火活動前の電源遮断の実施と確認、油火災に対する泡消火を訓練のメインテーマとしました。今後もこれらの防災訓練を通じて、職場の防火・防災に対する意識・対応力の向上に努めていきます。



大規模地震等の広域災害発生時への備え

大規模地震等の広域災害が発生した場合、電話等による通常の連絡手段では従業員の安否確認やその集約が困難となることから、当社はインターネットを活用した安否確認システムを導入し、非常時における従業員の安否情報を速やかに集約し、事業継続に必要な対策に繋げる体制を構築しています。

また、本社工場においては、当社および当社工場構内で従事する子会社および協力会社従業員の安全な帰宅や待機に必要な非常食や飲料水を備蓄しているほか、都市部に位置する営業拠点においては、従業員の帰宅が困難になることを想定した防災備品の備蓄を実施し、万が一の大規模地震等の広域災害が発生に備えています。