

安全な職場づくり

山陽特殊製鋼グループは、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。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、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。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。毎日の安全活動を積み重ね、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。

2022年総合安全衛生管理方針

■基本方針

自らを知り(自覚)、自らが行動し(自発)、自らの成長を促し(自立)、自らを律する(自律)ことの出来る安全活動に挑戦し、相互理解を深め、開かれた安全で健康な職場作りを進める。

■スローガン

全社で取組む行動変化 新たな安全文化への挑戦

■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

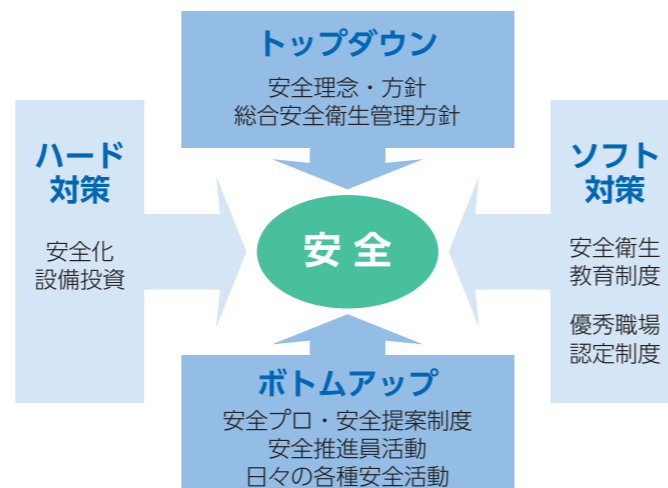
■目標

総合完全無災害の達成
労働災害「0」 通勤途上災害「0」

安全衛生マネジメント

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、「トップダウンとボトムアップの融合」と「ハード対策とソフト対策の両輪」によって、作業リスクの低減と安全に強い職場づくりを推進し、毎月の安全活動に関する取り組み状況や年間の安全衛生活動の総括を取締役に報告することで、効果的に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回し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。



安全体感センター

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。2021年版は2,483人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ31,237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充実させ、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。



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の教育を行う必要があります。2021年の定年延長者、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図る安全提案制度を導入しています。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、提案の過程を通じた安全意識の向上や、当社が安全活動の核としていける真のボトムアップ安全活動への変革に繋がります。

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順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、危険な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経験し、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>

