

# ダイバーシティ経営の推進

中長期的な企業価値向上のためには、イノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは、多様な個人による共創です。山陽特殊製鋼グループでは、専門性や経験、感性、価値観といった知と経験のダイバーシティに積極的に取り組むことが必要となると考えています。また、社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、一人ひとりが働きがいを持って能力を十分に発揮できる仕組みづくりや、安心して働き続けることができる働きやすい職場環境、時間や場所にとらわれない働き方ができる環境の整備に努めています。

## 女性活躍の推進

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、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。



産前・産後・育児支援ガイドブック

## ダイバーシティ推進に向けた意識改革

ダイバーシティ経営を推進し、誰もが能力を発揮して生き活きと働くことができる職場づくりを実現するには、従業員一人ひとりの理解や意識の変革が欠かせません。

こうした観点から、組織のリーダーが性別や年齢に関する無意識の偏見を理解しコントロールするスキルを身に付けるアンコンシャスバイアス研修や、女性社員が魅力ある管理職の姿をイメージするきっかけづくりとして女性取締役との座談会の開催、多様なロールモデルを知り他社の女性社員との交流を通じて管理職になる意識やモチベーションの向上を図る管理職候補者研修等を実施し、女性社員の活躍推進に向けたマインドの整備やキャリア教育に取り組んでいます。

女性社員比率 (2023年4月時点)

14%

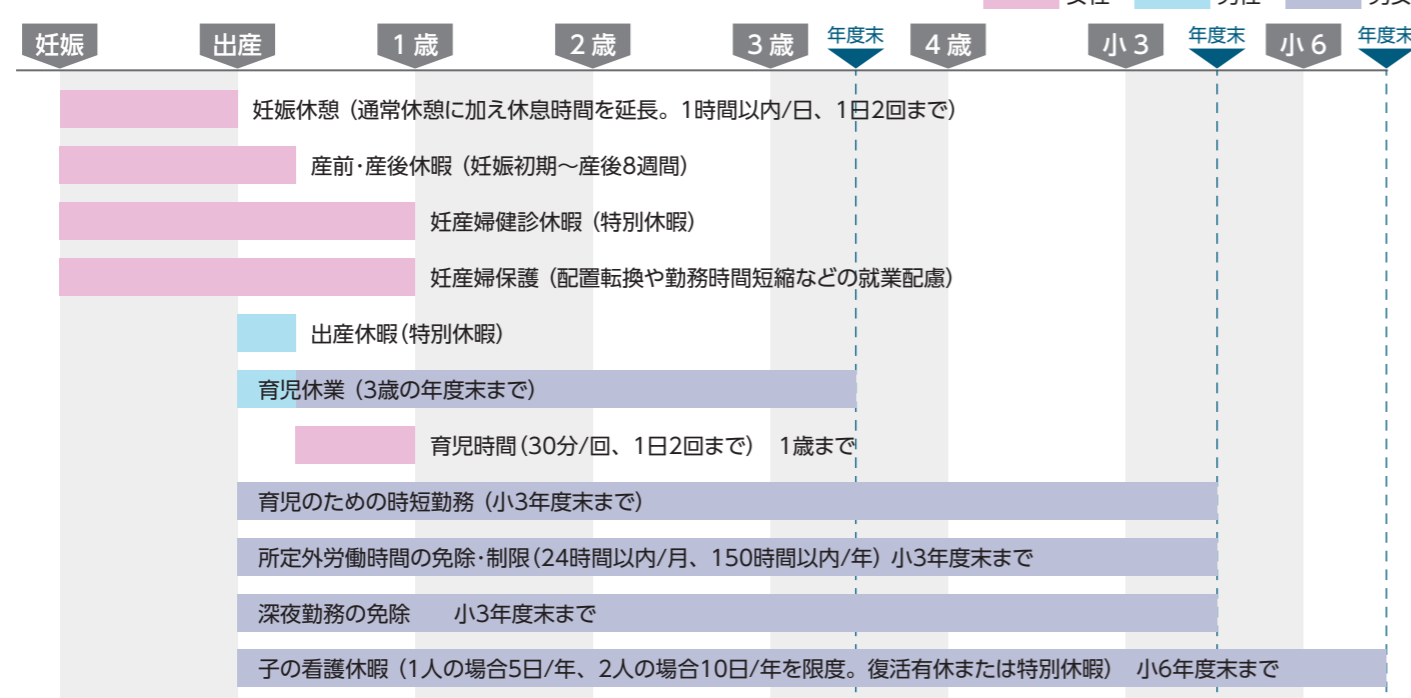
(企画職 27%、技術職 7%)

女性管理職比率

(2020年4月時点) (2023年4月時点)

3.9% → 6.1%

## 妊娠・出産・育児制度タイムライン



品質保証部 化学分析作業長 大平 明美さん

私は出荷前の粉末製品の化学分析と評価を担当しています。2016年4月に作業長となってからは、職場を代表する監督者として全社の会議や研修にも出席するようになり、部門を超えた繋がりが格段に増えました。他職場の作業長をはじめ多くの方からいろいろなことを学ぶ機会にも恵まれ、視野が大きく広がりました。

近年は技術革新のスピードが非常に早く、次から次に新しい製品が生み出されています。また、分析技術や測定機器も日進月歩で進化しており、私たちの仕事もそれに対応していかなくてはなりません。これからもお客様のニーズに合う対応ができるよう、情報共有と連携を大切にして分析作業のレベルアップを図るとともに、職場の仲間が個性を活かして成長するために、これまでの歴史や経験等も踏まえて業務に必要な技能や知見などを後進に繋いでいく技能伝承活動に注力していきます。

## シニア世代の活躍推進

当社は、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。あわせて、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」を設けています。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社員を「シニアパートナー」として雇用延長し、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っています。

## 障がい者の安定雇用

誰もがいきいきと働ける社会の実現に向け、当社および国内グループ会社で障害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、障害者の就労を支援するため、社内の障害者職業生活相談員が中心となってハード・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、入社後に障害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。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

フレックスタイム制や短時間勤務制度、在宅勤務制度の導入による働き方の多様化への柔軟な対応をはじめ、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。また、連続有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を促進し、産休・育休・介護休業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・風土を作ることによって、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。

有給休暇取得率  
(2022年度)

83.6%

男性社員 育児休業取得率  
(2022年度)

74%