

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・介護支援ガイドブック

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、組織のリーダーやリーダー候補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、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 (2024年4月時点)

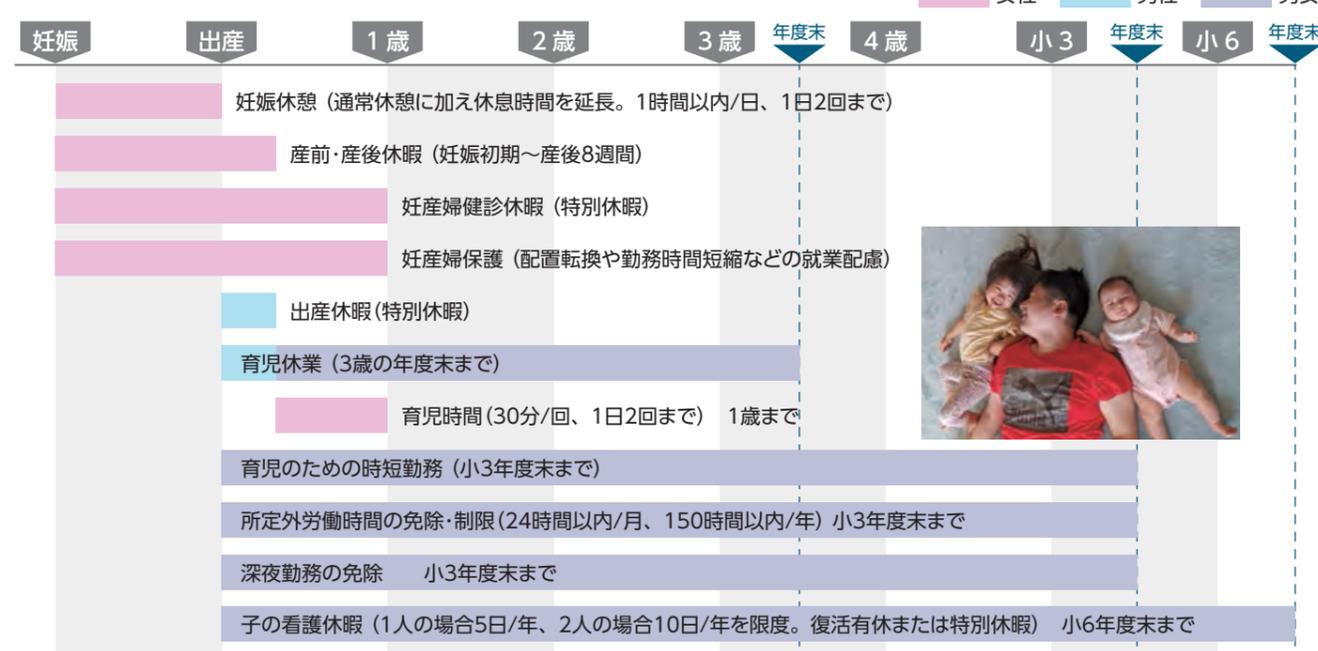
13%
(企画職 26%、技術職 6%)

女性管理職比率

(2020年4月時点) (2024年4月時点)

3.9% → **6.7%**

妊娠・出産・育児制度タイムライン



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 [第7期: 2023年4月1日～2026年3月31日]

① 主に育児をしている社員を対象とする取組

目標1 育児休業取得率 男性50%以上、女性80%以上

<取組概要> ●本行動計画・育児休業制度の社内掲示
●対象者への個別案内、個別相談対応

目標2 女性社員に対する、仕事との両立やモチベーション向上等の支援の実施

<取組概要> ●キャリアと育児の両立支援プログラムの有効活用

② 育児をしていない社員も含めて対象とする取組

目標3 年次有給休暇取得率 2025年度までに80%以上

<取組概要> ●計画的な有給休暇取得、連続有給休暇制度の取得奨励継続
●効果的な施策について労使で協議検討・実施

目標4 地域の小学生の工場見学、中学生の就業体験、高校生のインターンシップ受入の継続

<取組概要> ●工場見学や就業体験の受入、出張授業の実施
●学生の知識習得と技能向上を目的とした近隣高校への実習用鋼材の提供

希望する働き方、
休み方ができる
職場風土の醸成

地域社会への
貢献

女性活躍支援法に基づく一般事業主行動計画 [第3期: 2023年4月1日～2026年3月31日]

目標1 (1) 女性管理職比率を1ポイント増加 (5.3% → 6.3%)
(2) 次世代の管理職を担う係長格の女性比率を3ポイント増加 (16.0% → 19.0%)

<取組概要> ●性別に関するアンコンシャス・バイアスの研修、女性向け社外キャリアアップ研修
●女性取締役と女性社員との対話

目標2 在宅勤務制度の利用者数 2025年度までに企画職全社員の50%以上

<取組概要> ●ペーパーレス促進、DX化による在宅勤務可能な環境の整備
●在宅勤務者に対する上長の業務管理レベル向上

女性社員が
活躍できる風土醸成

より上の立場で
仕事をすることに
対する魅力の発信

在宅勤務制度の
社内周知

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業務効率化のほか、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、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 (2023年度)

83.3%

男性社員 育児休業取得率 (2023年度)

88%

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。

障害者の安定雇用

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、障害者の長期安定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、安心して働き続けられるよう支援を行っています。

2023年4月には大阪府豊中市で屋内型農園「IBUKI(イブキ)」の運営を開始し、障害者の職域を拡大しました。当農園では、水耕栽培からパッケージ加工までの一貫生産体制において、一人ひとりの障害特性に配慮した作業環境を整えています。ハーブティーなどの成果物は社内外へ配付し、障害者雇用の理解促進に取り組んでいます。



屋内型農園IBUKI