

人材育成

「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・研修制度を整備しています。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勤続年数・役職に応じた階層別研修や、女性活躍推進に向けた教育ならびに社内の意識改革を実施しています。また、社員の視野拡大や結束力強化を図るべく、顧客工場の見学や各種外部研修への派遣等を通じて外部と交流する機会を提供するとともに、他職場との意見交換会や社員同士による職場見学会などを通じて相互コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。



グローバル人材の育成

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おり、総合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によりグローバル志向の醸成を図るとともに、海外グループ会社との技術連携や人材の相互派遣等を通じた国際交流やイノベーションの促進、育成モデルに基づいた海外グループ会社への赴任や海外留学を実施しています。



人事制度（対話による業務課題や育成テーマ設定）

人事考課制度においては、従業員一人ひとりが能力を積み上げ、入社から定年を迎えるまで能力をフルに発揮し、「誇り」と「やりがい」をもって活躍することを下支えしながら、課題に果敢にチャレンジし成果を出した人材に報いるものとし、人材面の総合力を高めています。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。加えて、「部下・後輩の育成・マネジメント」や「働きやすい職場づくり」を評価項目とし、人材育成の重要性を社内に表示するとともに従業員のエンゲージメント向上にも努めています。さらに、スキルアップのテーマや課題を明確にするための上司との対話や、人事担当者による長期的な視点でのキャリア面談等を通じて、社員一人ひとりの自己実現を支援しています。

多面観察による自己変革プログラム

多面観察による自己変革プログラムを導入しています。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。

2024年4月、採用活動・教育研修・ダイバーシティ推進等の業務に特化した新部署「人材企画部」発足

人権の尊重

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、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持・尊重し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を指針として人権を尊重した事業活動を推進しています。

山陽特殊製鋼グループ人権方針（抜粋）

《人権の尊重》

- 私たちは、原材料の調達、製品の製造・販売・物流、研究開発や採用等の企業活動を通じて、また、他の当事者との取引関係の結果として人権に影響を与える可能性があることを理解しています。自らが人権を侵害しないことに加え、ビジネスパートナーを含むステークホルダーによる人権侵害を助長しないよう努めてまいります。
- 私たちは、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持・尊重し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を指針として企業活動を行ってまいります。
- 私たちは、国籍、人種、宗教、年齢、性別、心身の障がい、性自認、性的指向、生い立ち等その他不当な理由による差別を禁止します。また、長時間労働・ハラスメント・強制労働・児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権の尊重、職場における安全と健康の確保に努めてまいります。
- 私たちは、企業活動を行う国、地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と当該国、地域の法令に矛盾がある場合には、当該国、地域の法令を遵守しつつ、可能な限り国際的に認められた人権を尊重するための方法を追求します。

人権に関する教育および救済メカニズム

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、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。

人権に配慮した合金鉄調達

当社は、特殊鋼製造に必要な合金鉄の調達にあたって、取引先を通じて「DRCコンフリクト・フリー」（武装集団の資金源や人権侵害、紛争助長の懸念がないこと）であることを確認しています。

人権デューデリジェンスの取り組み

当社は、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権に対する負の影響の特定・評価、防止・軽減や取り組みの実効性評価のため、人権デューデリジェンスの仕組みを構築してまいります。昨年11月にサプライヤーに対して人権に関するアンケートを実施し、当社の人権方針への賛同を求めるとともに、各社の人権尊重に対する取り組みについて確認を行いました。今後も定期的な確認を計画しています。

児童労働・強制労働の防止

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し、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

法令や労働協約に則って労働組合の「団結権」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に実施しています。

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。



労使懇談会