

働きやすい職場環境づくりの推進

当社では、全ての従業員が能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティの取り組み

女性の活躍推進とポジティブ・アクション宣言

当社は、2028年3月末までに女性従業員の比率を25%に引き上げることを目標に掲げています。

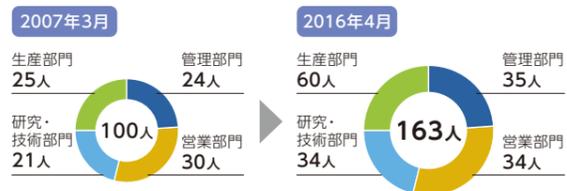
そのため、「女性にとって働きやすい職場とは、男性にとっても働きやすい職場である」との認識のもと、充実した家庭生活を送りながら、仕事を通じた自己実現を図ることができる職場づくりに取り組んでいます。

2014年4月、当社は、厚生労働省のポジティブ・アクション※情報サイトで、「女性が最大限に能力を発揮できるよう『女性が働きやすい職場づくり』に取り組みます。」と宣言しました。女性従業員の計画的な採用・職域の拡大、管理職への積極的登用、育児や介護などライフイベントに直面した従業員の継続就業支援など、具体的な取り組みを通じて、今後も「女性が働きやすい職場づくり」を推進していきます。

※ ポジティブ・アクション：男女労働者の間にある差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な女性活躍推進の取り組み

女性従業員の計画的な採用・職域の拡大

男女ごとの人数を定めた採用計画に基づき採用を進めており、また、従来、女性従業員が少なかった製造現場、営業部門などに女性従業員の配属を積極的に行い、職域の拡大を図っています。



女性従業員比率



女性従業員の管理職への登用

女性活躍支援に取り組み始めた2007年3月末時点で、女性の管理職は3名、役職者1名、その職位はグループ長（課長職相当）でした。2017年4月1日時点では、管理職9名、役職者5名、最高職位は部長となっています。

育児などの支援策

妊娠中や産後の女性従業員を支援するために、要望の多かった育児休業や育児手当、短時間勤務を充実させるなど、さまざまな制度を整備してきました。この結果、育児休業を取得し、職場に復帰するという流れがほぼ定着してきています。2016年度には、延べ21名（うち、男性1名）の従業員が育児休業を取得しました。また、31名が短時間勤務を利用し、育児と仕事との両立に役立てています。



妊娠・育児期の女性に配慮した休憩室

さらなる女性の活躍を推進する ～ 当社の行動計画 ～

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が2016年4月に制定されました。この法律では、国や地方公共団体、民間事業者がそれぞれ主体となる、女性の活躍推進に関する責務が定められています。これを受けて、当社では女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境をつくるため、2020年までの行動計画を策定しました。

【目標1】 女性の勤続年数を20%のばす（2016年3月比）

課題 総合職・技術職ともに、女性の平均勤続年数が男性に比べ短い

平均勤続年数（2016年3月時点）	
男性総合職	18.1年
女性総合職	8.4年
男性技術職	19.3年
女性技術職	8.9年

取組内容 女性の勤続年数が短い原因や、男性と同様に勤続するための課題を把握し、解決策について検討します。

【目標2】 女性技術者の監督者（役付者）を2人から5人以上に増やす

課題 技術職において、女性の監督者が少ない（2016年4月時点：2人）

取組内容 ● 監督者のトップである作業長に女性を登用し、女性役付者のモデルを示します。
● 女性技術者のなかから選抜者を毎年2～3人社外研修に派遣し、意識・スキルを高めます。

従業員を支援する主な制度

制度など	目的・内容	
勤務制度	フレックスタイム勤務制度	就業時間を、各人が主体的に決定
	定年退職者再雇用制度	定年後も引き続き就労を希望する定年退職者を再雇用する制度
休暇制度	復活有給休暇制度	直近5年分の失効有休（上限50日）について一定の要件のもと復活使用を認める制度
	誕生日休日制度	各人の誕生日を休日とする制度
	リフレッシュ休暇制度	勤続10・20・30年にそれぞれ、4・5・6日の休暇を付与 各々12万円の旅行クーポン券を支給
資産形成	確定拠出年金	会社が拠出した年金掛金の運用方法を各人が主体的に決定 ライフプランに応じて20種類の運用商品から選択可能 加入者掛金拠出（マッチング拠出）制度も導入し、一定の範囲内で加入者による掛金の上乗せも可能
	財形貯蓄	一般財形、住宅財形、年金財形の3種類 積立金の2%（限度額1万円/年）を奨励金として会社から支給
	従業員持株会	1口1千円から拠出が可能 拠出金の20%を奨励金として会社から支給
その他	福利厚生施設	社宅、独身寮など 国内24カ所のリゾート施設の利用が可能
	出産・育児・介護支援制度	出産・育児・介護にかかわる従業員を支援する制度
	カフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）	会社が用意した福利厚生メニューから、必要なメニューを選択・利用できる制度 220ポイント/人・年（1ポイント=100円）を付与
	職場コミュニケーション支援金制度	職場のコミュニケーションの円滑化を図るため、7千円/人・年を支給
	連続有給休暇取得の推奨	勤続満5・15・25・35・40年の従業員を対象に、連続5日間の有給休暇取得を推奨

ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、「総労働時間の抑制」、「有休取得率の向上」の2つの取り組みは重要です。

毎週水曜日を象徴的に「ノー残業デー」として定時退社を促すなど、残業時間の低減に向けた会社の意志を明確に示すとともに、従業員一人ひとりの意識づけを行っています。

有給休暇の取得については、厚生労働省が「2020年までに取得率70%」の目標を掲げています。当社の2016年度の有休取得率は65%となっており、全国平均（48.7%）を上回っていますが、「2018年度に70%超」の目標を掲げ、政府目標の前倒し達成を目指しています。

有給休暇の取得率については、部署ごとに定点観測を行い、結果をフィードバックすることにより、本人はもとより上司側にも有給休暇の取得に関する意識づけ、動機づけを行っています。

短時間で業務をこなすには、従業員一人ひとりのスキルアップも必要です。当社は語学を含む自己啓発・通信教育メニューを用意し、効率的な業務遂行につながる従業員の成長を支援しています。

こうした労働時間の抑制と有休取得率の向上（70%超）に向けた取り組みを通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現していきます。

VOICE 子どもと向き合える時間。 男性も育児休暇の取得を

現在、私には3人の子どもがいますが、3人とも育児休暇を取得させていただきました。1人目のときは初めての子どもだったので、育児に関わりたいたいという気持ちがあり、妻の仕事復帰と入れ替わりでの取得でした。周りの方
品質保証部 試験・研究課 北野 誠芳
にご理解と協力のおかげで、スムーズに取得することができました。2人目と3人目のときは、妻や子どもの入院のために育休を取り、育児しながらの看病となりました。



当時は、育児・看病・家事と心身ともに大変な時期だったので、育休制度があって本当に助かりました。今、私の子どもは5歳・3歳・1歳（当時）になりました。時々病気になったり、まだまだ心配事は絶えませんが、ニコッと笑ってくれる笑顔に日々癒されています。

❖ 従業員の能力開発

従業員一人ひとりがいきいきと働き、活躍できるようにきめ細やかな人材育成と対話を通じた人事評価に取り組んでいます。

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。

チャレンジ精神を持つ「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、日常業務を通じた能力開発を基本として各種の集合研修をタイムリーに実施しています。

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。

グローバル人材を計画的に育成

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させています。具体的には、企画職新入社員全員の海外語学研修や、選抜者の海外の大学・大学院、研究機関への留学、さらに若年層社員や海外派遣候補者を対象にした(社内)TOEIC試験の定期的な実施、英語をはじめとする語学講座の開催などです。

今後も、語学力の向上に加え、国際感覚の体得をテーマとした研修プログラムを充実させ、グローバル人材を計画的に育成していきます。



人事評価

対話による業務課題や育成テーマの設定

従業員一人ひとりが自らの成長と目標の達成に向けて強い意欲を持ち、常に高いレベルの課題にチャレンジできるような人事制度を導入しています。結果としての成果も大事ですが、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することで、従業員の主体性とチャレンジ精神を育てています。

従業員の業務課題やテーマは、上司との対話を通じて設定されます。そのため各自が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意思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。



総合職・一般職の相互転換制度

当社は従来から企画職において総合職・一般職のコース別人事処遇制度を採用しています。それぞれの役割に応じて従業員が自らの能力を発揮できる制度への改定を目的として、総合職と一般職が相互に転換できる制度を設けています。

一般職から総合職への転換は、総合職としての適性、意欲などについて審査し、転換の可否を決定します。育児や介護など家庭の事情による自己申告に基づく総合職から一般職への転換も認めており、従業員の働き方の希望に配慮しています。

❖ 安全衛生管理のための取り組み

安全体感研修センターでの研修などとおして、安全に対する感性を向上させ、総合完全無災害を目指して、安全衛生活動に取り組んでいます。

2017年総合安全衛生管理方針

■ 基本方針

自職場の安全が創造できる人材の育成とボトムアップ型安全活動の推進

■ スローガン

決めたルールを守り抜き
みんなで作る安全職場

■ 安全三原則

止める、離れる、手元・足元確認

■ 目標

総合完全無災害の達成
労働災害：「0」
通勤途上災害：「0」

■ 取り組み項目

【1】安全衛生活動の風土改善

- ① 重篤な災害に直結する作業の見直し(危険作業の共有化)の実施

【2】安全に強い人づくりのための安全教育(育成)の実施

- ① 安全推進員活動および再雇用者に特化した安全教育の実施
- ② リスクアセスメント、危険予知訓練導入教育の実施

【3】クレーン玉掛け作業に特化した活動の実施

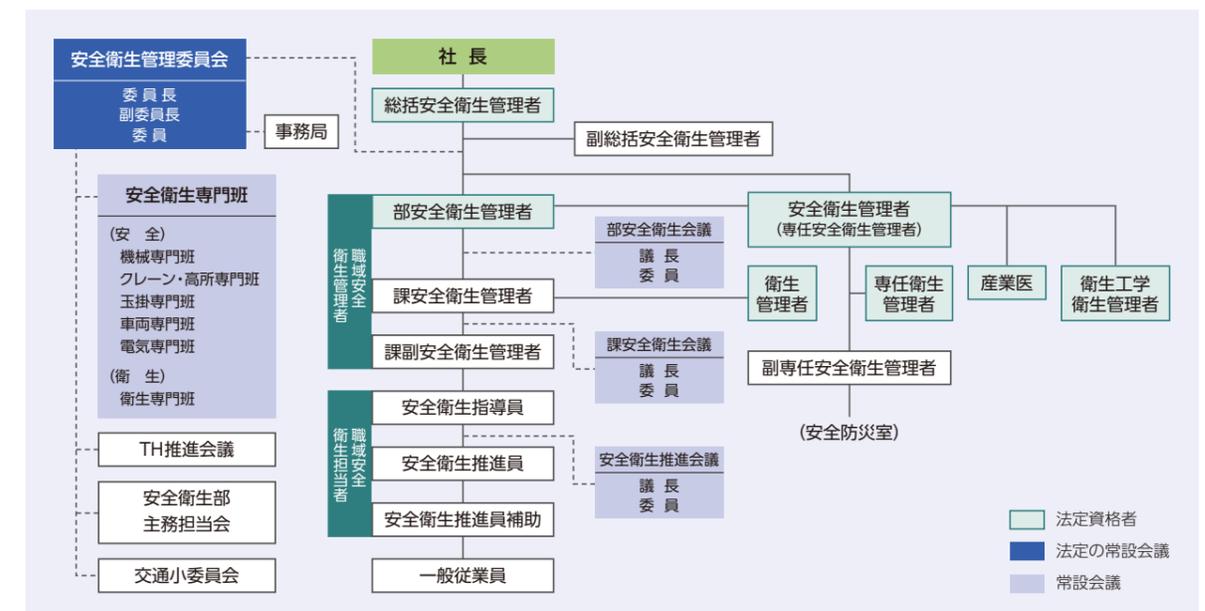
- ① 退避位置の取り難い場所の洗い出しとリスクアセスメントの実施
- ② クレーン玉掛け作業に特化した部内パトロールの実施
- ③ 「かよいワイヤー」月次点検の確実な実施とチェックの実施
- ④ 全社玉掛け競技会の実施

【4】非定常作業・修理工事作業時の安全確保の徹底

- ① トラブル時のTBM(Tool Box Meeting)の徹底と実施内容のフォロー
- ② 作業内容、作業手順変更時のTBMの再実施の徹底

【5】各部各課での安全体質強化のための独自活動

■ 安全衛生管理組織図



安全確保への主な取り組み

安全体感研修センターの活用

当社は、製造現場での労働災害撲滅に向けて、安全教育やリスクアセスメント活動などを推進しています。その一環として、労働災害の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。

同センターでは、製造現場で発生しうる危険事例などに基づいて設計された体感設備により、高所作業・玉掛作業・電気関連作業など59項目の危険状態を体感することができます。

2016年度は、山陽特殊製鋼グループの従業員および協力会社の従業員が研修を受け、危険への感受性と安全意識の向上を図りました。



梯子昇降体感

リスクアセスメントへの取り組み

職場に潜んでいるリスクを見つけ、リスクを定量化して改善策を実施しながら計画的にリスクを潰していく活動を推進しています。

2016年7月に開催したTPM社内大会で、「リスクアセスメント活動による本質安全化への取り組み」をテーマにした事例の情報を共有し、無災害に向けた意識を高めました。

また、若年層やこれから安全に関する社外講習を受講する中堅層に対し、リスクアセスメントおよび危険予知(KY)訓練の理解度を向上させることを目的として、リスクアセスメントおよび危険予知訓練の導入教育を実施しています。若年層の危険感受性を向上させ、中堅層の社外講習受講の際の理解度向上につなげ、各職場の安全レベル底上げを図っています。

安全推進員活動の実施

各職場で経験を積んだ若年層・中堅層の作業者は、責任感が伴うが故に危険取行災害が発生しやすい世代となり得ます。本活動を通じ、この世代へ安全に対する正しい知識や能動的な行動力を持たせ、ルールを守り・守りきらせることができる人へ育成することを目的としてスタートしました。

2016年は、各職場より計52名が安全推進員として選任され、半年間の教育(自職場・他職場パトロールやリスクアセスメント)を終え、卒業しました。時間を掛け、「本音の対話」を行うことで、安全推進員一人ひとりの安全意識に変化が見られ、責任感が芽生え、意義のある安全活動に繋がりました。安全推進員を全社の安全活動の柱として継続し、ボトムアップ型安全活動のさらなる活性化を図ります。



安全コンプライアンス教育の実施

2016年5月、製造現場の管理・監督者を対象に、安全衛生管理者としての職場の安全衛生管理について教育を行いました。講師には、中央労働災害防止協会近畿安全衛生サービスセンター安全管理士の本田篤仁氏と、安全・衛生管理士の熊田彰氏を迎え、「管理者の安全衛生管理」、「管理者の指導力向上」について講義をしていただき、安全衛生管理者の職務の重要性について理解を深めました。



健康・衛生の主な取り組み

従業員の健康管理

健康支援策として、診療所における健康診断の検査内容を充実させているほか、40歳から5年ごとに人間ドックの受診を義務づけています。

診療所の健康だより

診療所の保健師さんによる健康アドバイスを社内報に定期的に掲載しています。そのなかから、「怒りの感情との付き合い方」を取り上げた記事を紹介いたします。



保健師 則政美和さん 産業医 瓦家正志先生

健康な生活には、良い人間関係が欠かせません。しかし、時には感情的になってしまうことがあります。そんな時は、アンガーマネジメントの応用を。感情的になるには、何か原因となる事柄があるものです。相手を傷つけてしまうかもしれないことを、普段から気を付けて会話することで、避けることができるかもしれません。

人間関係を円滑にするために気を付けた一言案「カリテキタネコ」をご紹介します。これは、パワハラ予防の合言葉でもあるのですが、普段のコミュニケーションでも役に立つと思います。周囲との関係をより良好にできるよう、活用してみたいはいかがでしょうか？

- カ** 感情的にならない 6秒待ってみよう
- リ** 理由を話す
- テ** 手短かに
- キ** キャラクター(性格・人格)に触れない
- タ** 他人と比較しない
- ネ** 根に持たない
- コ** 個別に叱る

則政さんの手書き健康アドバイス



禁煙治療制度

喫煙習慣は「ニコチン依存症」といわれ、治療が必要な病気とされています。また本人はもちろんのこと、受動喫煙によって周りの人の健康にも害を及ぼします。当社では治療を希望する従業員を対象に、禁煙に向けたカウンセリングやフォロー、投薬を行う禁煙治療制度を設けています。

ウォーターサーバーの設置

熱中症対策の一環として、各現場の詰所にウォーターサーバーを設置しています。塩分補給のためのタブレットなどの配付と組み合わせて、従業員の熱中症を予防しています。



「メタボ」解消のための保健指導を実施

心臓病や循環器病を引き起こす要因のひとつとなることが知られている「メタボリック・シンドローム(メタボ)」解消のための保健指導を実施しています。40歳以上の指導を希望する従業員を対象に、栄養管理士が電話やメールなどを通じて、食事内容、運動など、生活全般にわたって指導しています。

心の健康づくりをサポート

経済・産業構造の変化のなかで、仕事などに強い不安や悩み、ストレスを感じ、メンタルの不調を訴えるケースが社会的に増加しています。当社では、メンタルヘルス推進計画を毎年策定し、メンタルヘルスの不調への対応に加え、職場でのコミュニケーションの活性化などを含め、幅広く心の健康づくりに取り組んでいます。

メンタル不調の一因となる長時間労働の是正や有休取得率の向上などに取り組むとともに、新入社員を対象とした集合教育の実施など、従業員自身がメンタルヘルスケアについて正しい理解を持ち、セルフケアを充実させることを目標とした取り組みも実施しています。また、コミュニケーションを促進させ職場環境をよりよくするために、あいさつ運動、職場コミュニケーション支援金の活用促進も継続して行っています。

ストレスチェックの実施

当社では、改正労働安全衛生法(2015年12月施行)に基づき、全国労働衛生週間に合わせて2016年10月にストレスチェックを実施しました。57項目の質問に対する従業員の回答結果を、診療所の医師・保健師・看護師らが個人・集団の集計・分析を行いました。

2016年の労働安全衛生の状況

「ルール遵守を定着させ、危険に対する感受性を高めた安全に強い人をつくる」を基本方針に、2016年は、安全体感研修センターの危険体感設備・危険予知設備の一部改良に加え新規導入も行き、危険感受性の向上に取り組めました。また、リスクアセスメントによる本質安全化にも取り組んでいます。

2016年の休業災害件数は2件、不働災害件数は2件と労働災害件数は2015年と比較して改良しましたが、災害は依然として発生している状態です。年間完全無災害を目指して、安全に強い人づくりのための安全活動やリスクアセスメントをとって安全レベルの向上を図り、労働災害の無い職場を目指していきます。

労働災害件数(協力会社含む)



労働災害発生頻度(休業度数率※)



