

会社の持続的成長のためには、「人材育成」、「安全と健康に配慮した働きやすい職場づくり」が重要です。安全と健康に配慮した働きやすい職場づくりのために、労働災害の防止、メンタルヘルスケア、ワーク・ライフ・バランスの推進など、多様な人材が活躍できる環境を整えとともに、モノづくり企業として最も重要である安全な職場の実現に向けて注力しています。

また、当社グループでは自らを律し・考え・行動できる「自律考動型」人材を求めており、その要件として主体性とチャレンジ精神を挙げています。これを実現するため、「人を育て、人を活かす」を基本方針に、職種やキャリアに応じた各種研修を実施しているほか、社員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人事制度を採用しています。

人材育成

人事制度

～対話による業務課題や育成テーマの設定～

当社では人事考課の際に、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。社員の業務課題やテーマは、上司との対話に基づいて設定されますので、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、自らの希望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。

グローバル人材育成

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います。若手社員の海外関係会社への赴任を始め、企画職新入社員を対象とした海外語学研修、選抜者の海外の大学・大学院、研究機関への留学・派遣などを実施しています。2018年度からは、中堅層を対象とした選抜型の短期語学留学を開始しました。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、グローバル人材の育成を推進します。

2018年度研修ピックアップ

■ 管理職向け基礎研修

2018年度より、グループ長・課長以上の役職者を対象として、基本知識として備えておくべき財務知識および製品知識について学ぶ管理職向け基礎研修を実施しました。日常的に関わりが少ない領域についての理解を深めることで、管理職として多様な価値観とそれに裏付けられる的確な判断力を備えることを狙いとしています。こうした知識の間口を広げる基礎研修は会社の成長に必須であると考えており、今後も、継続的に取り組みたいと考えています。

■ 新入社員フォローアップ研修

当社では、現場教育のOJTを補完するため、階層別・年次別研修などのOff-JTを実施しています。2018年度は初めて「新入社員フォローアップ研修」を開催しました。この研修は、入社から現在までの振り返りや、自己診断テストで自身の強み、抱える課題を認識し、これからの行動改善に繋げ、新入社員の成長促進と職場への定着を狙いとしたものです。今後も現場力向上のために研修を充実していきます。

働きやすい職場環境づくり

女性活躍に向けて

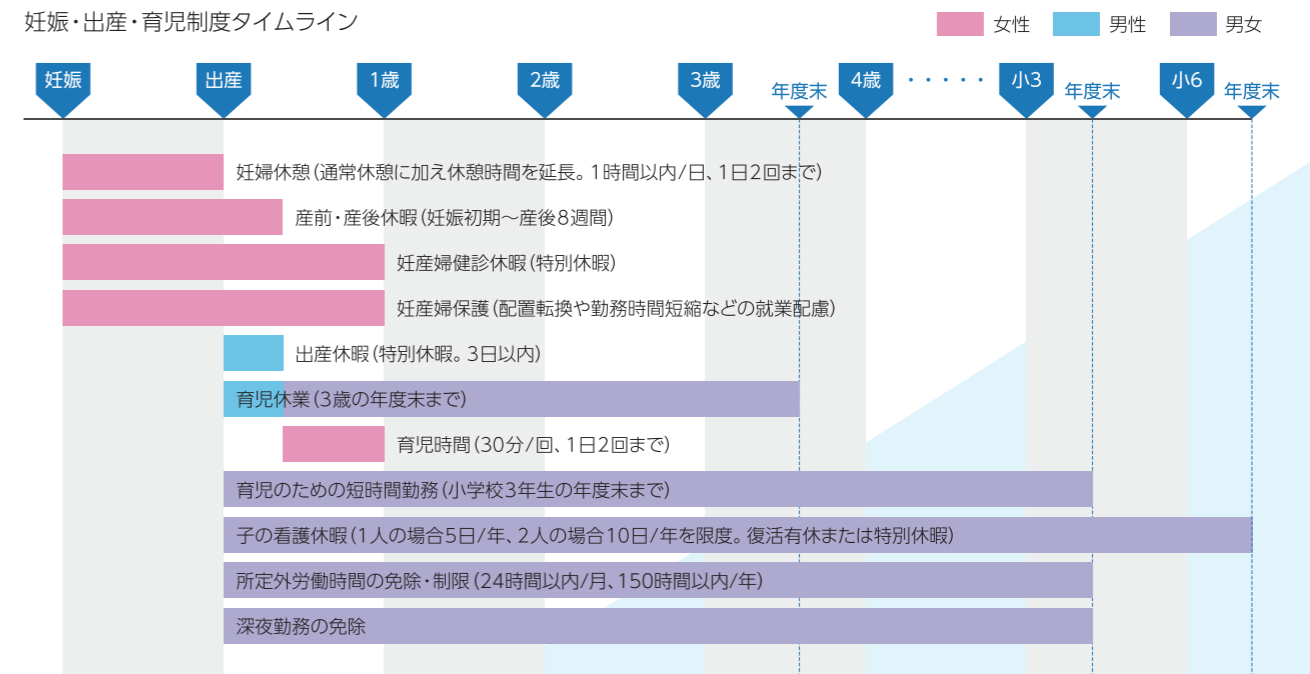
当社では2028年3月末までに、女性社員の比率を25%に引き上げ、戦力として活用することを目標に掲げています。目標達成に向け、女性社員の計画的な採用と職域の拡大で活躍の場を増やす一方、育児休業や育児手当、短時間勤務など、ライフイベント期の負担を軽減し、女性が継続して働ける制度を導入しています。このほか、社内研修を通じて女性社員自身の意識づけや、活躍しやすい組織風土作りを推進しています。2018年には、女性のキャリア形成を意識づけるため、非管理職の総合職・技術職女性従業員に対し「女性向けキャリア研修」を、そしてそれを支援する上司の意識改革を目的に、女性部下を持つ上司を対象とした「上司向けマネジメント研修」を実施しました。



女性社員比率

13.9%
(2019年3月31日現在)

妊娠・出産・育児制度タイムライン





ワーク・ライフ・バランスの実現

2018年に国会で成立した「働き方改革関連法案」が2019年4月より順次施行されています。長時間労働防止、労働時間の適正な管理、一定日数の年次有給休暇の取得義務化など、「働き方改革」はワーク・ライフ・バランスを実現する上で、ますます重要な意味を持つようになります。当社では、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を推進しています。特に有給休暇の取得については、全国平均(51.1%)に対して、当社の実績は既に60%を超えており(2018年度実績64.5%)、厚生労働省が掲げる「2020年までに取得率70%」の目標達成にむけて取り組んでいます。また、連続有給休暇やリフレッシュ休暇の取得推進、産休・育休・介護休暇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・バランスの実現を図っていきます。

有給休暇取得率

64.5%
(2018年度)

健康経営の推進に向けて

当社では、労働安全衛生法に基づき、社員の健康管理を経営的な視点で捉え、健康投資を行うことにより、社員の活力や生産性の向上など組織の活性化を図っています。社員の心身の不調は、生産性の低下を招くだけでなく場合によっては休職や離職など人材流出につながりかねません。社員には、法定の健康診断、メタボ検診、健康指導などを実施しています。また、2016年度から義務化されたストレスチェックを継続的に実施しており、社員の受検結果をもとに集団分析を行い、高ストレス者には産業医の面談を勧めています。この他、メンタルヘルス相談窓口の設置や禁煙治療、食事制限のカウンセリングなども実施しています。こうした積極的な取り組みが評価され、2019年2月に経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」(通称:ホワイト500)に認定されました。当社は今後も引き続き、経営理念「信頼の経営」の大前提である従業員の安全と健康を事業活動の最優先事項とし、従業員の心身の健康増進と生き生きと働くことができる職場づくりを進め、より一層の信頼を得られる企業を目指してまいります。



シニアパートナー制度

当社では、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」を創設しています。健康であり、勤労意欲と職務遂行能力があるシニア世代の活躍は、要員としての業務遂行や技術・技能の伝承の観点ならびにダイバーシティの考え方にも合致するものです。2019年4月1日現在、40名のシニアパートナーが、各職場で活躍しています。



障がい者雇用

当社は、誰もがいきいきと働ける社会の実現に向け、障がい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、障がい者の就労を支援するため、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、入社後に障がい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。



安全な職場づくり

当社グループでは、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。当社グループの安全活動では、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、当社グループが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。全社員が一丸となって安全活動に取り組み、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。当社グループでは、毎日の安全活動を積み重ねることで、全ての社員が安全に、そして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。

2019年総合安全衛生管理方針

- 基本方針 自職場の作業標準、作業方法、作業環境を見直すことの出来る変化に強い職場風土と人づくり
- スローガン 自らの行動前に一呼吸 凜とした心と体(作法)で安全作業
- 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」
- 取り組み項目

[1]各職場の作業実態の把握と作業方法・作業標準書・作業環境の見直し

- ①作業標準書と作業方法の整合性の取れている作業の見直しによるリスクの抽出と安全化
- ②作業標準書と作業方法が乖離し整合性が取れていない作業の洗い出しと適正化
- ③作業標準書がなく、作業方法が明確になっていない作業の洗い出しと作業標準化
- ④作業環境に問題があり、作業標準通りの安全な作業が出来ない箇所の洗い出しと環境改善

[2]安全に強い組織と人づくりのための安全階層別教育の充実

- ①シニアパートナーを対象とした安全教育の実施 ②入社5年目社員を対象とした安全教育の実施
- ③班長代行を対象とした安全教育の実施
- ④各階層別教育の継続(安全推進員・再雇用者・作業長・係長以下現場スタッフ・女性)

[3]部各課での安全体質強化のための独自活動

労働安全衛生活動～安全確保に向けて～

安全体感研修センター

労働災害撲滅に向けて、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。2018年は2,655人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ23,736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増やし、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的教育を行う必要があります。2019年は、昨年までの階層別教育に加え、シニアパートナー(65歳以上の作業員)、入社5年目社員、班長代行の3階層の教育を実施していきます。

安全確保への主な取り組み

設備稼働域への侵入防止対策

設備稼働域では、作業員が誤って機械を止めずに侵入するのを防ぐため、安全柵、安全プラグスイッチ(扉を開けると自動的に設備が停止)、安全確認型ドアスイッチ(設備稼働が完全に停止してから開錠可能)、設備の電源「入」「切」状態がわかる表示灯の設置、扉の施錠を行い、ヒューマンエラーによる災害を防止しています。今後も順次稼働域にこれらの災害防止措置を施工していきます。



防災への取り組み

緊急事態に備えたリスクマネジメント

当社には、さまざまな設備・施設があり多くの従業員が働いています。常時の防火・防災管理体制を整えるとともに、火災や爆発などの工場災害、地震などの自然災害が発生した場合に備えたマニュアルの整備、定期的な防災訓練の実施など、事故の未然防止や災害時の被害の拡大防止(ミニマム化)に取り組んでいます。

2018年度は、「訓練・教育を通して防火・防災に関する意識を高め、災害対応力の高い職場風土と人づくりを目指す」を年度の基本方針に掲げ、次の4点を重点推進項目として設定しました。

- ・防火・防災管理の充実
- ・火災・爆発・油漏れリスクの高い設備等の管理強化
- ・防火・防災教育と訓練の継続実施による災害対応力の向上
- ・防災専門班活動による防災対策強化

これらの重点管理項目を踏まえた緊急事態に備えるための防災管理体制の充実・強化ならびに防災意識の向上に重点を置いた継続的な活動に鋭意取り組みました。

防災意識を高める取り組み

社員の防災意識を更に高めることを目的に、防火・防災担当責任者研修会および危険物保安監督者・責任者研修会を毎年開催しています。職場の管理職や危険物・高圧ガスを取り扱う責任者などに直接指導することで、危険物許可施設、少量危険物および僅少危険物の管理レベルの向上を図っています。

9月に開催した防火・防災担当責任者研修会では、酸欠災害を事例に二次災害の防止と対処法、心肺蘇生とAEDの手順について指導しました。また、構内のAED設置場所について周知を図りました。

また、6月と3月を危険物許可施設、10月を高圧ガス設備の管理強化月間と定め、危険物許可施設および高圧ガス設備の3S活動に取り組みました。7月に実施した危険物保安監督者・責任者研修会では、危険物許可施設等の3S活動の周知徹底を図るとともに、保安監督者、責任者として果たすべき役割を再確認しました。今後もこれらの防災教育ならびに管理強化活動を通じて、従業員の防災意識の更なる向上を推進していきます。

2018年度は新たな試みとして、作業長層を対象とした応急手当の講習会を開催しました。講習会では、救命救急/心肺蘇生法(胸骨圧迫・AED)や止血法等の講習を行いました。参加者の評判も良く、今後も定期的に開催していきます。

防災訓練の実施

当社では、使用する設備や危険物などが職場ごとに異なります。また、防災訓練に初めて参加する新入社員をはじめ、従業員の防災への意識、経験度も多様です。さらに災害の規模によっては、関係会社との連携も必要となります。このことから防災訓練にあたっては、緊急事態を特定し、より具体的かつ実践的な防災訓練を実施しています。

2018年度の代表的な防災訓練

2018年度も、大規模地震防災訓練、飾磨消防署との合同工場防災訓練、職場単位での初期消火訓練など数多くの訓練を実施しました。

・大規模地震防災訓練

大規模地震防災訓練は、9月3日に、南海トラフを震源とする巨大地震が発生、大津波警報も発令されたとの想定で、大規模地震防災訓練を実施しました。

大規模地震と大津波発生時の安全確保や負傷者への対応、事業再開に向けた初期対応の訓練を目的としたもので、当日は、本社講堂に災害対策本部を設置し、各部署からの被害報告、無線機を使用した全体被害の集約や支社・支店の情報収集などを行いました。

・飾磨消防署との合同工場防災訓練

11月には飾磨消防署と合同で鋼片圧延工場で火災が発生したとの想定のもと、工場防災訓練を実施しました。職域消防隊による初期消火、自衛消防隊ならびに公設消防隊による消火活動、負傷者の救助活動、災害対策本部による情報収集・指示伝達など、一連の訓練を行いました。今後もこれらの防災訓練を通じて、職場の防火・防災対応力の向上に努めていきます。

2018年度
防災訓練実施回数 **71**回