

ESGへの取り組み (Social)

社会への責任と貢献

当社が持続的成長を果たすためには、すべてのステークホルダーに対し、誠実であることが重要と考えます。

お客様に対しては、高品質な商品を確実にお届けする。地域社会に対してはイベントなどを通じてコミュニケーションを深める。株主・投資家に対しては、速やかな情報伝達に努める。そして、従業員に対しては、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの充実を図り、共に成長できる環境を整える。

これらのことに真摯に取り組み、社会への責任と貢献を果たしていきます。



ステークホルダーに対する取り組み

当社は、「お客様」「株主・投資家」「地域社会」「従業員」といったステークホルダーに対して、社会・環境に配慮した事業活動を行っています。

お客様に対する取り組み

当社は、創業以来、常にお客様から信頼される会社を目指し、優れた商品の開発力と共にお客様から高い評価を受けています。現在、「大同グループ品質保証委員会」を柱とした品質管理改善活動を進め、「当たり前前」の事を「当たり前」にやるという風土を強化するとともに、「変化に強い」大同グループをつくり、グループ全体としてお客様の満足度(CS)を高めるだけでなく、Customer Delight (CD)につながる活動を推進しています。

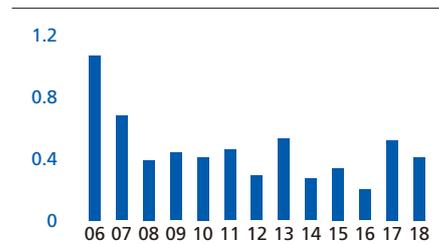
● 品質保証委員会

大同グループでは、昨今の大きく変化する社会環境の中、2006年から、品質担当役員を委員長とした「大同グループ品質保証委員会」活動を実施しています(委員:大同各工場の工場長、グループ内の製造会社の品質保証部門長)。

委員会では、情報共有化による「重要課題の早期解決」、共通課題の改善による「品質クレームの未然防止」、ベース活動による「品質保証基盤強化」などを図り、大同グループとして更にお客様の信頼を確固たるものにするための活動を展開しています。

また、資格づけ教育の充実、競技会などによる第一線作業者のスキルアップなど、人財育成活動にも力を入れています。

品質クレーム指数



【品質保証委員会の主な活動】

施策

- | | |
|---|--|
| <p>(1) 品質情報の共有化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全社の総知を結集 ● 品質ソリューションセンター ● 水平展開活動 | <p>(2) 共通品質課題の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 識別管理強化
(ツールの拡大、教育) ● 変化点管理の強化 ● 過去トラブル事例集の蓄積・活用 |
|---|--|

(3) ベース活動

- 分析分科会
- 非破壊検査分科会
- 火花検査分科会

鋼材品質保証の基盤3技術
 『人財育成』『精度管理向上』
 『新技術』の視点で改善に取り組み

人財育成活動(例)

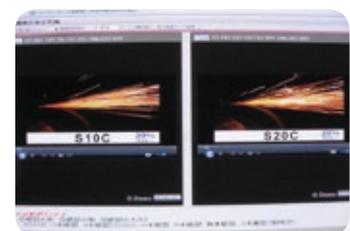
- 資格づけ教育の充実、競技会などによる第一線作業者のスキルアップを図っています。



火花コンクール風景

効果

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 重要品質課題の早期解決 ● 品質クレームの確実な再発防止 | <ul style="list-style-type: none"> ● 品質クレームの未然防止 ● 品質保証基盤強化(含む、人財育成) |
|---|--|



火花検査は、ビジュアルマニュアルを活用してスキルアップを図っています

ステークホルダーに対する取り組み
お客様に対する取り組み

●品質教育

当社では、「品質は現場で造り込む」との基本思想から、第一線作業者に対する品質教育に力を入れています。

具体的には、Q7手法(パレート図、散布図、特性要因図など)、N7手法(連関図、系統図、マトリックス図など)、IE手法(工程分析、作業分析、稼働分析など)などを階層別に全社員に対して教育し、それらの手法を自主管理活動(JK=小集団サークル活動)など現場改善活動の実践で活用し、大きな成果を得ています。なお、優れた自主管理活動を行ったグループに対しては表彰を行い、更なるモチベーションアップに努めています。

自主管理活動テーマ数
大同本体:約1,189テーマ/年
(うち品質関連214テーマ)
グループ会社:約747テーマ/年

また、スタッフのものづくり力の向上を目的に、2009年から「品質調査実践講座」を開講しています。

これは、座学と実習により、製品の出来栄を評価する機械・内質試験に対する理解を深めることを狙いととしています。



自主管理活動実践教育



自主管理活動発表会



品質調査実践講座:受講状況

●製品中の有害物質管理

製品に対する有害物質の非含有要求が益々高まる中、当社では、製品中の環境負荷物質を管理する体制を強化しています。

製品毎に“製品安全データシート(MSDS)”の発行や、環境負荷物質の非含有証明についても対応しています。

また、RoHS指令、ELV指令、REACH規則などに沿った情報伝達スキーム(chemSHERPA)にも対応しています。

[品質保証に関する有害物質管理]

- カドミウムおよびその化合物
- 6価クロム化合物
- 鉛およびその化合物
- 水銀およびその化合物
- ポリ臭化ビフェニル類(PBB類)
- ポリ臭化ジフェニルエーテル類(PBDE類)など

[大同グループのISO9001 認証取得状況]

大同各工場:全工場認証取得済み
グループ会社:全製造会社で認証取得済み

株主・投資家に対する取り組み

当社は、企業価値向上へ向けての絶えざる改善を進めるとともに、適時的確な情報開示、コミュニケーションの充実を通じて、経営の質を高めていきます。

● 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

株主の皆様には、期末・第2四半期決算後に送付する報告書などの刊行物のほか、アニュアルレポート、CSR報告書、有価証券報告書、工場見学会などを通じた幅広い情報提供を行っています。また、個人投資家の皆様に対しては、上記情報ツールを自社Webサイトで開示し、当社グループに対する理解を深めていただけるよう努めています。

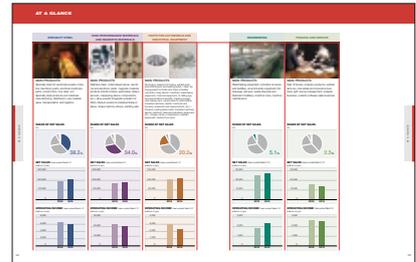
また、ステークホルダーの方々が当社グループに対する一層の理解を深めていただけるよう、自社Webサイトに、社長メッセージのほか、業績概況、グループ情報、トピックスなどの関連情報を掲載しており、幅広くかつタイムリーな情報提供に努めています。

このほか、当社の経営状況や経営戦略をご理解いただく機会として、機関投資家・証券アナリストの方々を対象とした決算説明会を年4回開催するとともに、中期経営計画説明会や主要工場の施設見学会を開催しています。また、国内外の機関投資家、アナリストとの個別ミーティングを精力的に実施し、継続的なコミュニケーションの確保に努めています。

これらのIR活動で寄せられたご意見は、経営層をはじめとする社内各部門にフィードバックし、今後の事業経営に反映させるよう努めています。



アニュアルレポート



アニュアルレポートのセグメント情報



Webサイトの株主・投資家情報ページ



工場見学会

地域社会に対する取り組み

大同特殊鋼は、地域社会への責任と貢献を重視しています。当社は、中部・東海から関東にかけて6事業場を有し、関連する多くのグループ企業と共に、広い地域で雇用の創出に貢献しています。また、各事業場単位では、さまざまな催し事を通じて地域住民とのコミュニケーションを深めています。

● 地域社会貢献活動

各事業場における主な活動は以下のとおりです。

星崎工場

「観桜会」

星崎工場では、毎年桜の季節に開催する「観桜会」が恒例行事となっています。地域の皆様にグラウンドを開放し、3日間で約1,500人の方に桜見物を楽しんでいただいています。



「秋の祭典」

1973年に始まり、毎年9月に開催している「秋の祭典」では、地域の方とのふれあいを図るため、地域中心の運動会と従業員対象の競技大会を実施しています。



渋川工場

「大同ふれあいフェスティバル」

毎年夏に「大同ふれあいフェスティバル」を開催し、日頃から工場運営へのご理解・ご協力をいただいている地域の方々に、盛りだくさんの企画・イベントを楽しんでいただいています。



「河川清掃」

地域の環境美化活動として、鍛造工場と製鋼工場の間を流れる前金沢川と川沿いの市道の河川清掃を実施しています。



知多工場

「サマーフェスタ元浜」

東海市の横須賀・養父・高横須賀・中ノ池自治会が毎年8月に主催する「サマーフェスタ元浜」に協賛しています。キャラクターショー、盆踊り、花火などが行われ、毎年多くの皆様が訪れます。



「インターチェンジ清掃」

知多工場が隣接する西知多産業道路横須賀インターチェンジと周辺道路の清掃活動を行っています。これは、東海市の「花と緑いっぱい美しいまちづくり」の活動の一環として行っており、毎年多くの従業員が参加しています。



築地テクノセンター

「納涼盆踊り大会」

「東築地学区大運動会」

築地テクノセンターのある名古屋市港区東築地学区の恒例行事「納涼盆踊り大会」

「東築地学区大運動会」開催のため、毎年グラウンドを開放しています。



工場周辺の清掃活動

地域活動の一環として年2回、工場周辺の清掃活動を実施し、近隣地域に貢献しています。



川崎テクノセンター

「工場周辺の清掃」

ボランティア活動として、2003年度から工場周辺のゴミ拾い活動を月に1回のペースで実施しています。



王子工場

「グラウンド開放」

工場休日に近隣住民にグラウンドを開放し、地元の少年野球チームなどに利用していただいています。



文化活動支援

2018年度プログラム

10月24日(水)

電気文化会館 ザ・コンサートホール

藤田 真央

ピアノ・リサイタル

第27回クララ・ハスキル国際ピアノコンクール優勝の新星
世界が目にする19歳の名古屋初リサイタル



©Shigeto Imura

11月22日(木)

電気文化会館 ザ・コンサートホール
ドビュッシー没後100年記念

パスカル・ロジェ

ピアノ・リサイタル

〜ドビュッシー・ピアノ名曲集

フランスを代表する名手が贈る、
渾身のオール・ドビュッシー
名曲の数々を堪能
する優美なひととき



©武藤 卓

12月5日(水)

電気文化会館 ザ・コンサートホール
ヴァイオリン ピアノ

木嶋 真優&上原 彩子

デュオ・リサイタル

その才能と実力が、ともに認められる二人の贅沢なデュオが実現!



©TANKA



©三浦 興一

12月13日(木)

電気文化会館 ザ・コンサートホール

三浦 一馬

キンテート(バンドネオン五重奏)

〜タンゴ&ピアソラ

若手実力派バンドネオン奏者と4人の新鋭で贈る古典タンゴとピアソラに酔いしれる一夜!



©井村 重人



★大同特殊鋼

名演奏家シリーズ

中部日本放送株式会社の企画・主催により1987年に始まり、1991年から当社の単独協賛で「名演奏家シリーズ」を毎年開催しています。本シリーズは「大規模ホールでのオペラ、フルオーケストラの演奏に飽き足らない音楽愛好家の皆様に、室内楽専用のホールで一流の演奏をじっくりと楽しんでいただく」というコンセプトに基づき、個性的なリサイタル・シリーズとして、地域の音楽文化に貢献しています。

2019年度プログラム

10月8日(火) 三井住友海上
しらかわホール

サラ・チャン ヴァイオリン・リサイタル

8歳でニューヨーク・フィルデビュー。早熟の天才が充実の時を迎える!
"ヴァイオリンの女王"待望の名古屋公演!!

11月14日(木) 電気文化会館
ザ・コンサートホール

小林 愛実 ピアノ・リサイタル

「ショパン国際ピアノ・コンクール2015」ファイナリスト!
幼少期から多くのメディアが目にする天才少女、いま世界に羽ばたく!!

11月27日(水) 電気文化会館
ザ・コンサートホール

小林 沙羅 ソプラノ・リサイタル ピアノ:中村裕美 箏:澤村祐司 尺八:見澤太基
オペラの歌姫が日本の名曲から世界の名曲までを歌う。
ソプラノとピアノと和楽器によるスペシャルな一夜。

12月8日(日) 三井住友海上
しらかわホール

三浦 一馬&上野 耕平 スーパーデュオ

世界的な評価が高い若き鬼才たちが集結!!
パッハ&ピアソラ 2人の作曲家を斬る、熱い魂のデュオリサイタル。

従業員に対する取り組み

人権の尊重について

当社は、「大同特殊鋼企業倫理憲章」で「社員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。」と定めています。差別や人格侵害を行わない、公正な評価のもとで個人の能力が最大限発揮できる職場環境の整備を進めています。

健康・衛生体制

当社では従業員の健康・衛生に関し、専門の医療機関や健康保険組合と協力して継続的な活動を実施しております。2016年には「健康経営宣言」を行い、その取り組みが評価され、健康経営優良法人2019(通称「ホワイト500」)に認定されました。また、2020中期経営計画に「健康経営体制の推進」を盛り込み、今後は更に踏み込んだ取り組みを進めていきます。

〈大同特殊鋼 健康経営宣言〉

「安全と健康は幸せの原点」であり、
「人財は会社の宝」という認識の下、
「社員が生き生きと働く大同特殊鋼」を
築き上げます。

— 健康経営方針 —

- 一人ひとりの健康意識向上の支援
- 疾病の「早期発見・早期治療」の促進
- メンタルヘルスの予防

●一人ひとりの健康意識向上の支援

当社では生活習慣の基盤をつくるために、適切な運動・食事習慣の定着を目指した活動を行っています。2017年度から体力機能測定を導入し、実年齢と体力年齢のギャップを知ることにより、運動意欲の向上につなげています。また低体力者には、個別で運動支援のサポートを実施しています。食事面においては、社内食堂でのヘルシーメニューの推進や朝食欠食者に対する啓発に取り組んでいます。

健康意識向上の取り組み

- 体力機能測定実施、低体力者のサポート
- 職場ストレッチ・体操の推進
- ヘルシーメニュー喫食率向上の取り組み
- 朝食を食べる習慣の定着化



体力機能測定の様子



職場ストレッチの様子

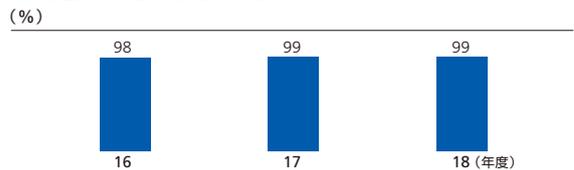
●疾病の「早期発見・早期治療」の促進

当社では充実した産業保健スタッフ体制のもと、重篤な病気になるらないために、早期発見・早期治療を促す活動を推進しています。ポスターやリーフレットを用いた啓発活動も積極的に行っています。

早期発見・早期治療を促す取り組み

- 精密検査受診勧奨(3カ月内受診の徹底)
- がん検診受診率向上に向けた啓発活動
- 全従業員を対象とした特定保健指導の実施

要精密検査者の受診率推移



●メンタルヘルスの予防

当社では心の健康を保つために、定期健康診断後には産業保健スタッフによる全員面談を行うなど、従業員に寄り添った活動を行っています。また、メンタルヘルスの予防知識を身につけるためのラインケア、セルフケア教育も積極的に実施しています。

メンタルヘルス予防に向けた取り組み

- スタッフへの階層別教育
- 復職支援のサポート
- 相談窓口の周知(保健師紹介カード、リーフレット配布)

●健康社長表彰

当社では健康意識を高める目的で、2017年から健康社長表彰制度を開始しました。2018年は、受動喫煙防止で禁煙タイムの導入などの活動を実施した職場が表彰されました。2019年は、運動・食育の活動も表彰基準に含め、健康の推進を高めていきます。



社長表彰式

仕事と生活の調和

当社では、従業員が、各々のライフステージにおいて仕事と生活のバランスを取り、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環がもたらされることが会社の発展につながるものと考え、各種制度の導入や職場環境の整備を図っています。

●「働き方改革」の取り組み～ワークライフバランスの実現に向けて～

従業員のさまざまなライフスタイルに合わせた働き方を可能とするため、フレックスタイム制度をコアタイムなしで導入しています。年次有給休暇についても、半日単位での利用や、付与2年後に失効してしまう休暇を1年につき5日、最大60日まで積立可能とし、育児や家族の介護、ボランティア活動などでの利用を可能としています。

●育児・介護支援制度

育児・介護を行う従業員に対する両立支援制度として、法令の定める休業制度や深夜業務の制限などのほか、法を上まわる制度として次のような制度を導入しています。

所定外労働の免除 時間外労働の制限 所定労働時間の短縮	小学校3年生までの子を養育する従業員を対象とする。 (介護の場合は法令に準拠する)
子の看護休暇	小学校卒業前の子を養育する従業員を対象とし、子の数にかかわらず1年に10日まで有給の休暇を付与する。 半日単位で取得することができる。
育児休業早期復職支援制度	産後休業や、一定期間の育児休業を取得した従業員が、早期キャリア形成のために早期復職を希望する場合に、保育料の一部を補助する。
ベビーシッター利用 支援制度	出張、残業などの業務上の都合のために、ベビーシッターを利用する従業員を対象とし、利用料の一部を補助する。
介護休業	介護対象者1人につき、通算365日間を最大3回まで分割して休業を取得できる。
介護休暇	家族を介護する従業員を対象とし、介護対象者の数にかかわらず1年に10日までの有給の休暇を付与する。
介護ヘルパー利用支援制度	家族を介護する従業員を対象とし、介護ヘルパーの利用にかかる費用の一部を補助する。

●エイジフリー社会を目指して

希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入などを企業に義務づける改正高齢者雇用安定法が2013年に施行されましたが、当社はこれに先駆けて1992年から定年後再雇用制度を導入しており、その後も労使協議を経て制度の改正を続け、現在の「マイスター制度」として社内に深く浸透しています。

●勤務地限定制度・キャリアリターン制度

育児や介護などで本人が希望し会社が認めた場合は勤務地を限定できる制度を導入しています。また、出産、育児、介護、配偶者の転勤を事由とした退職者のうち、退職から5年以内に再雇用を希望する者は会社に登録し、社内に求人が発生したときに、登録者全員の職務履歴と業務内容などを勘案のうえ選考して再雇用する、キャリアリターン制度を導入しています。

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末
平均年齢	39.3	39.4	39.2	39.1	39.1
平均勤続年数	17.7	17.5	17.3	17.0	16.7

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児休業取得者数	計	10	8	12	11	14
	(うち、男性)	(0)	(1)	(0)	(2)	(5)
介護休業取得者数	計	0	1	0	0	0
	(うち、男性)	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)
有給休暇取得率	%	41	47	52	53	55

ステークホルダーに対する取り組み
従業員に対する取り組み

●ダイバーシティ推進への取り組み

従業員一人ひとりがやりがいや充実感を持って仕事をすることが当社のものでづくりを支える原動力となります。

当社では、まず「女性の活躍推進」に主眼をおき、「ダイバーシティ推進プロジェクト」として、2014年より活動を開始しました。採用に関しては、女性の採用比率に目標を設定しています。従来から鉄鋼業は「男性の職場」と思われがちであったことから、当社で活躍する女性従業員の姿を紹介することで、当社への理解を深めていただき、応募者増を図っています。また、入社後の女性従業員が、特に製造現場に配属され活躍できる職域を拡大するため、配属職場の理解促進や就労環境の更なる改善を進めています。

2018年10月からは「ダイバーシティ推進室」として人事部配下に改編し、女性だけではなく全員が「働きがい」を感じられる会社を目指し、ダイバーシティ経営推進のための環境づくりを進めています。その一つとして、次世代管理職を対象とした「ダイバーシティマネジメント」「チームビルディング」研修を開始しています。更に、従業員がその能力を最大限発揮できるよう育成を念頭においたキャリアプランの検討、社内風土や意識改革のための研修の実施、多様な人材の活躍を支援するための制度改訂などを着実に推進していきます。



次世代管理職研修の様子

●ワークライフバランスの取り組みに対する公的な認証取得

仕事と生活の調和・女性活躍推進・子育て支援の取り組みを行っている企業として、公的な認証を受けています。

【愛知県ファミリー・フレンドリー企業】

仕事と生活の調和を図る取り組みを実施している企業として、2005年10月に認証。



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

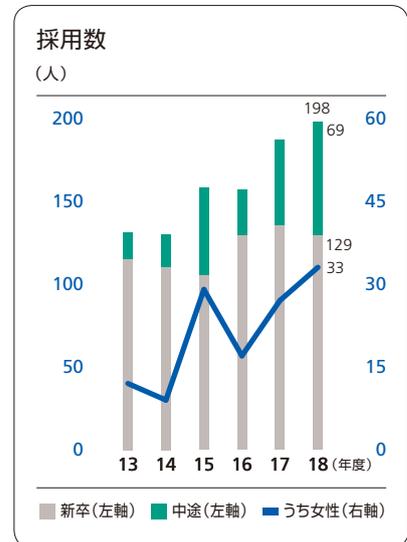
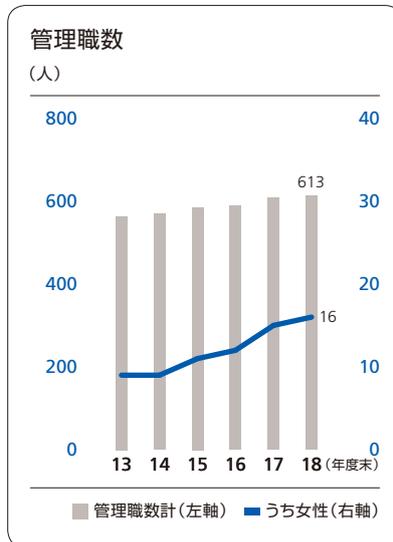
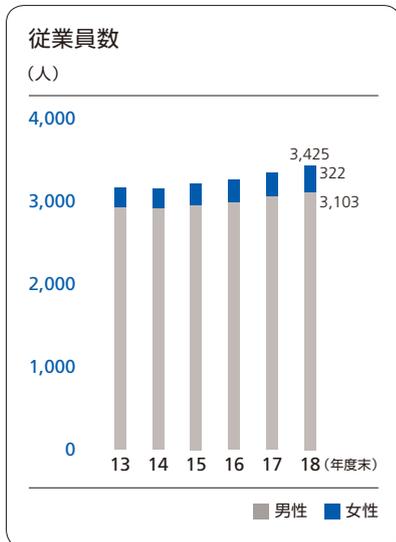
【あいち女性輝きカンパニー】

女性活躍推進のため、トップの決意表明や採用、職域拡大、ワークライフバランス推進企業として、2015年12月に認証。



【くるみん】

子育てサポート企業として、2017年9月に厚生労働省より認証。2019年7月に2度目の取得。



従業員教育

行動指針を実践し、経営理念を実現する人材の育成を目的に、人材育成方針を『従業員の自律を促し、高い志を持って、自ら学び(成長)・挑戦しつづける人材を育成する』と掲げ、右にある能力開発ガイドブックにまとめた各グレードへの期待、Off-JTで習得したい知識、スキルをもとに従業員教育を実施しています。



● プロフェッショナル人材の育成

生涯教育体系に基づき、階層毎に必要な知識・技能を習得することで、段階的に「ものづくりのプロフェッショナル」へと成長していきます。



スタッフコースDMK*講座

*「大同モノづくり改革」の略

● 大同グループ新入社員研修

木曾駒ヶ岳にて7泊8日の合宿研修を実施、大同ゆかりの地から社会人への第一歩を踏み出します。ここでは、社会人としての気質・知識を学びます。



新入社員研修(走歩ラリー)

● ダイバーシティ推進

女性エキスパート*新入社員の技術学園での教育および、受入職場の上長や管理職にもダイバーシティの理解と推進を目的とする教育を実施し、1年後の配属に備えます。



学園生活を送る女性エキスパート社員

*エキスパート: 現業職。主に製造現場での業務を担う職種

グローバルスタッフコース教育体系

□ グループ会社受入れ研修 □ 必須研修

		必修研修	昇格要件研修(任意)	その他部門主幹	選抜研修	自己啓発	生涯設計
管理職	D1	新任部長研修			スターセミナー 木曾駒塾 高等経営学講座 俯瞰塾(部長)		50代キャリア研修 40代キャリア研修 通信教育講座・eラーニング・公開講座・英語教育
	D2		D1昇格前 経営戦略				
	D3	新任室長研修 (リスクマネジメント) (人材マネジメント)	D2昇格前 経営リーダーシップ	[DMK] ・[中堅スタッフ教育] (材料製品専門講座) ・[理系] 品質調査実践講座	経営幹部セミナー 俯瞰塾(室長) 女性マネージャーのための課題 エグゼクティブプログラム		
スタッフコース	G1		D3昇格前 G1研修 戦略立案研修 G1リスクマネジメント研修		[グローバル人材育成] 赴任前駐在員教育 海外トレーニング 海外留学 国内留学		
	G2		G1昇格前 G2研修 キャリア研修 G2リスクマネジメント研修	TOEIC受験	[RE 主管教育] ・[理系] 特許講 (G1以下) ・[理系] 他事業部研究(5年目)		
	G3	3年目研修(問題解決/ジュニアリーダーシップ/キャリア開発) 3年目リスクマネジメント研修(社則/就業規則/メンタルヘルス・IT、情報管理/原価管理) 2年目研修(モチベーションマネジメント/ロジカルシンキングの考え方) 1年目フォロー研修(関係構築コミュニケーション/仕事の進め方の基本概念/キャリア開発) 新入社員研修(社長講話/社会人の心構え/就業規則/木曾駒導入教育/コンプライアンス/TOEIC/ビジネスマナー/工場見学/現場実習/DMK材料製品講座)		・[文系] 他事業部研究(G1以下) ・[文系] 総合講座(2年目) (物流・商流・会計)			

エキスパートコース教育体系

□ グループ会社受入れ研修 □ 必須研修 □ グループ会社支援

		職責・役割	DMK	専門技術	管理技法	安全衛生	自己啓発	生涯設計
係長	E1	新任係長研修 (リスクマネジメント) (人材マネジメント)						50代キャリア研修
	E2	工長パワーアップ研修 (隔年開催) 新任工長研修						
班長	E3	班長フォロー研修 新任班長研修 (安衛法60条、安衛則法40条に基づき必須研修)		機械保全マン(初級・中級・上級) 電気保全マン(初級・中級・上級)				
	E4	出前研修 新任班長・工長研修 ヒューマンスキル、改善手法等 配属7年目研修 配属5年目研修 配属2年目研修 新入社員教育 (技術学園)	モノづくり塾(TPM教育ホセ又は出前教室)	国家技能検定(事前教育・受験) 技術・資格取得講習 管理手法教育(6大口入抜減講座・原価管理講座) 職場学習会 大同大学留学 職場指導員教育	洋上大学 J K(Q7/N7)手法講座 法定特別教育		通信教育講座	

ステークホルダーに対する取り組み
従業員に対する取り組み

安全

当社では、「安全をすべてに優先する」という基本方針のもと、労使協が三位一体の活動を展開しています。また、自然災害に対する防災体制の充実に注力しています。

●安全管理体制

当社では、社長を頂点とし、常時、全社的な対応が可能な安全管理体制を整えています。「安全をすべてに優先する」という基本方針に基づき、安全健康推進部が全社の羅針盤であると同時に事業場間の横串機能を発揮し、各事業場の安全チームと連携を取りながら職場のハードとソフトの改善や安全アシスト技術の開発などを行っています。

また、年間を通じて経営陣を交えた安全衛生行事を編成し、労使協が一体となって目に見える形で安全衛生活動を進めています。

●安全教育

当社グループでは、社内スタッフ、エキスパート、協力会社の垣根なく、現場に従事する全従業員を対象に共通の安全教育を行っています。具体的には、コミュニケーション不足の危険性、設備本質安全化、リスクアセスメントなどを中心に、安全配慮や安全責任の大切さを職責別に教育しています。また、近代の製造プロセスでは稀になってきた危険を体感設備で再現し、従業員に危険要因・回避手段を考えさせる取り組みも実施しています。



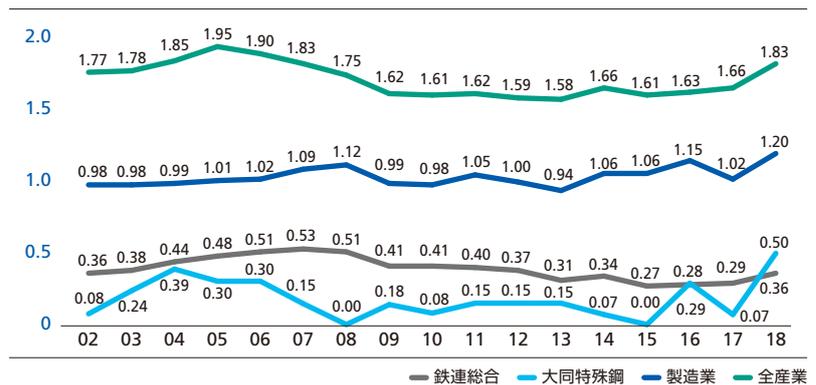
危険体感設備



●安全成績

製造業における事故発生率は全産業の平均レベルを下回っており、鉄鋼業は特に低位を推移しています(グラフ参照)。当社は、そうした鉄鋼業の中でも良好な実績を残してきました。しかし2018年、全産業、製造業、鉄鋼業の各実績が悪化した中、当社の実績も大きく悪化しました。現在、全社一丸となり安全基盤の再構築を図っています。

事故発生率



防災

多くの従業員、設備、施設を抱える当社にとって、近く予想される南海トラフ地震をはじめ自然災害に対して可能な限りの備えを施すことは大きな社会的責務です。この自覚に立ち、防災マニュアルの整備、避難訓練の実施など防災教育の徹底を図るとともに、緊急地震速報装置の設置、災害発生時の連絡網整備など、防災体制の充実に力を入れています。