

# 健康・安全/ステークホルダーとの関係

## 健康

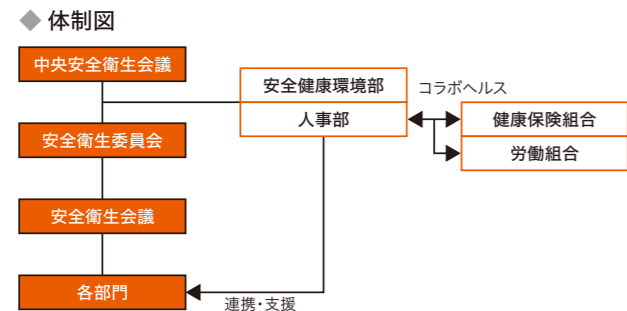
### 基本的な考え方

当社は創業以来、人を大切にする経営を実践してきました。人を大切にする経営とは、従業員が心身ともに健康で活動的な生活を送り「価値ある人生」と「従業員・家族の幸せ」を実現し、社会への価値提供につなげることです。「従業員の健康・安全」を重要課題と位置づけ、心と身体の健康保持・増進に努め、人にやさしい職場づくりを推進しています。

### 健康経営の実践

従業員の健康保持・増進に取り組むことは、組織の活力向上や生産性向上などの効果をもたらすと考え、持続的な成長のため「健康経営」の実践に注力しています。中期経営計画において健康に関する定量的な目標を定め、PDCAを回し継続的な改善に取り組んでいます。特に生活習慣病予防とメンタルヘルスを重点課題に掲げ、会社・健康保険組合・労働組合が連携しコラボヘルス※を推進することで諸施策の充実に努めています。こうした取り組み・活動が認められ、2024年には7年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。

※ 保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること



### 生活習慣病予防

生活習慣を改善し健康増進を図ることを目的に、従業員の健康意識向上と行動変容を促すため「健康チャレンジ8」活動を推進しています。体重・朝食・飲酒・間食・禁煙・運動・睡眠・ストレスの8項目に関連する健康習慣の実践に向けて、職場対抗イベントを実施するなど従業員・職場が主体的に楽しく実践できる工夫をしながら健康づくりに取り組んでいます。

禁煙についても全社をあげて取り組んでおり、2024年には世界禁煙デーである5月31日より、会社敷地内全面禁煙を開始しました。

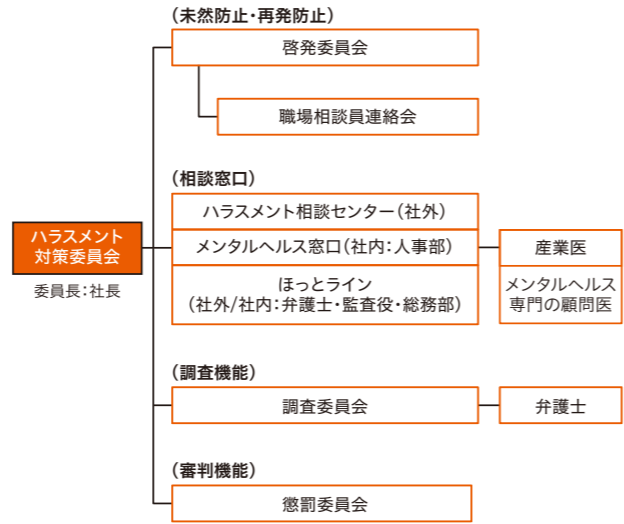
### メンタルヘルス

メンタル相談窓口の設置、一般従業員・管理監督者双方への教育、精神科顧問医によるメンタル不調者への相談対応等により、発生の未然防止と早期発見・早期ケアに取り組んでいます。また年に1回、全従業員を対象にストレスチェックを実施し、高ストレス者・高リスク職場へのケアなどを通じて、心の健康づくりを推進しています。

### ハラスメント

個人の尊厳を不当に傷つけ、職場の秩序を乱すばかりでなく、経営に重大な影響を与える問題であると捉え、ハラスメントのない職場づくりに労使が一体となり取り組んでいます。ハラスメントを防止するための措置や会社・従業員が遵守すべき事項を定めた「愛知製鋼ハラスメントガイドライン」を策定し、全役員・従業員へ教育しています。またハラスメントに関する専用相談窓口を社内・社外に設置しているほか、職場ごとに相談員を置くことで組織的に発生の抑止・早期発見・早期対応に努めています。2023年度は15件の相談・通報が寄せられました。労使双方を委員とする調査委員会で速やかに精査・事実確認を行い、厳正な対処や管理監督者への教育などを通じ、再発防止に取り組んでいます。また、職場相談員自らがハラスメントに関する「相談員ニュース」を定期的に発行し、職場全員に展開することや、ハラスメントに関する教育を全従業員に実施することで、意識向上に取り組んでいます。

### ◆ 体制図



## 安全

### 基本的な考え方

当社グループは「安全は全てに優先する」との認識に立ち、安全衛生基本理念に基づき、構内で働く全ての人々が安全・安心に働ける職場環境を構築し、「安全文化を有した企業」への変革を目指して取り組んでいます。

**安全衛生基本理念**

「安全な作業、確実な作業、熟練した作業、安全な作業は作業の入口である。わたしたちは、まずしっかりとこの入口を通りましょう」

### 推進体制

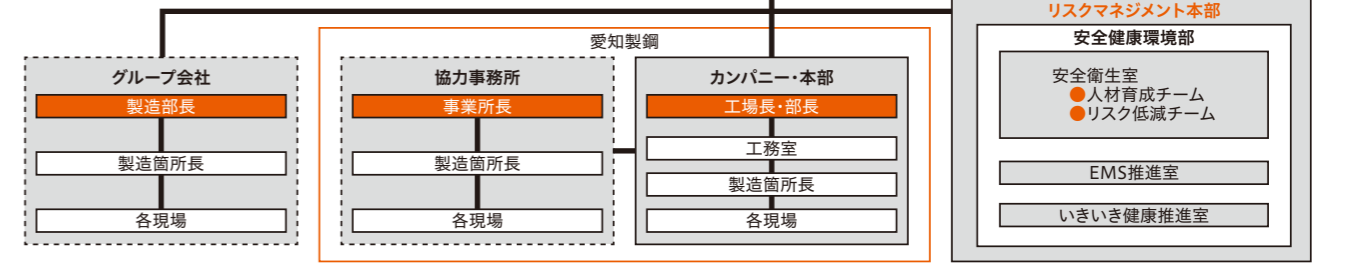
安全と品質は、付加価値を生むための基盤であるとの認識に基づき、リスクマネジメント本部を全社のけん引役として、全社の活動を推進しています。安全は安全健康環境部を中心に、「全ての災害・事故はゼロにできる」という信念のもと、全社方針をカンパニー・本部、グループ会社に加え協力事業所とも共有することで、構内でともに働く人々が、安全かつ健康的に働ける職場環境の構築に取り組んでいます。

### 活動方針

未然防止に向けて、安全マネジメント、本質安全設計、安全人間づくりの三本柱を軸に安全活動を展開しています。



### ◆ 推進体制図



### 2023年度の取り組み

#### 安全マネジメント

##### ●再発防止活動

社内・社外の災害で他部署でも起こりうる災害は、「災害・火災・ヒヤリ横展シート」を発行し類似災害の再発防止を図っています。

##### ●未然防止活動

リスクアセスメントで抽出されたハイリスクな作業をより安全に実施できるよう、改善および安全審査をすることで未然防止活動を促進しています。



災害・火災・ヒヤリ横展シート

安全審査

#### 本質安全設計

##### ●トップ点検会

経営層が、職場特有の危険源排除対策を現地現物で指導・共有することで、安全に関する取り組みの横展開を推進しています。

##### ●過去災害の学びと共有

過去に発生した災害の発生防止策が維持・継続されているかを確認することで、類似災害の再発防止を図っています。



トップ点検会

災害現地現物点検会

安全人間づくり

●安全キーマン育成

現場作業の安全を担う職長に、安全衛生の座学での知識習得と現地現物での安全診断技能の実習を2か月かけて行うことで、安全に意識の高い人材を育成し、企業としての安全衛生管理レベルの底上げに取り組んでいます。

●技能競技大会

日常の安全意識と技能訓練の成果を、競技会を通じて確認・研鑽し合うことで、レベルアップに取り組んでいます。

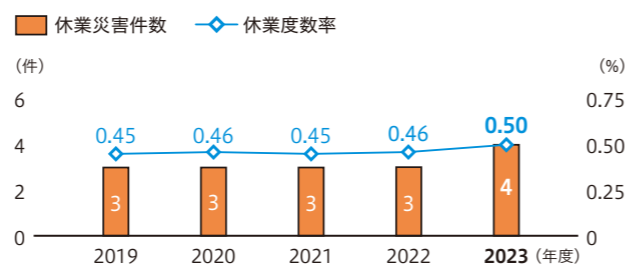


安全キーマン育成のための安全診断教育の様子 技能競技大会の玉掛け競技の様子

労働災害の防止

当社では労働災害ゼロに向け、リスクアセスメントを実施しています。特に重大および重篤な災害につながるハイリスク作業に対しては、原因を取り除きリスクを低減する本質安全化による改善を計画的に実施することで、未然防止に努めています。また全労働災害に対して、背景を含めて発生した真因を明らかにしたうえで、当社グループおよび協力事業所へ周知することで再発防止に努めています。

◆ 休業災害件数・休業度数率



ステークホルダーとの関係

基本的な考え方

当社は多様なステークホルダーとの関係に基づき事業活動を行っており、ステークホルダーと良好な関係を築くことは、企業価値向上にとって重要と考えています。ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、社会のニーズや当社への期待を企業活動に取り入れるとともに、当社への共感を得ることで、お客様、株主・投資家、従業員、サプライヤー、地域社会などすべてのステークホルダーとともに成長していきます。

従業員との対話促進

当社が社会に価値を提供し、持続的成長を遂げるには、価値を生み出す源泉である従業員の高いエンゲージメントが欠かせません。従業員との対話を積み重ね、働きやすい職場づくり、人事制度の整備を進めるとともに、従業員のエンゲージメントを高める取り組みを推進しています。創立80周年となる2020年には「労使相互信頼でいかなる困難も乗り越え、『笑顔あふれる会社』を全員で目指す」ことを労使相互で確認、共有のうえ「労使協調宣言」として調印しました。また、労使がこれまで以上に本音で意見を交わし、変革のスピード

◆ ステークホルダーごとの取り組みと実績

ステークホルダー	対話促進の取り組み	2023年度実績
お客様	●お客様相談窓口：ご意見に対する回答や社内へのフィードバックによる改善	問合せ件数 <b>1,225件</b>
株主・投資家	●株主総会：事業報告、決算事項の審議・決議、株主様との質疑応答 ●投資家との対話：決算や将来戦略の説明会、個別面談などを通じた対話	機関投資家との対話回数(延べ) <b>45社</b>
従業員	●定期的な労使協議会：労使間の相互理解、協議・交渉、意見交換 ●各種意識調査：組織・職場風土や会社生活などに関する調査	労使懇談会・協議会開催数 <b>19回</b>
サプライヤー	●仕入先総会：調達方針の共有、相互研鑽、パートナーシップの強化	参加社数 <b>125社</b>
地域社会	●NPOなどとの協働・ボランティア活動：社会貢献活動や地域ボランティアへの積極的参加を通じたコミュニケーション ●業界団体との連携：日本鉄鋼連盟などを通じた業界共通課題への提言、情報共有の促進	従業員の社会貢献活動参加率 <b>78%</b>

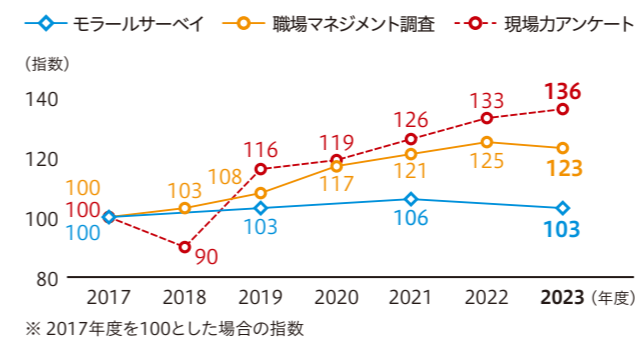
を上げていくために、労使の会議体を見直し、カンパニー・本部単位での労使懇談会を年2回開催しています。

カンパニー・本部レベルの身近な課題や対応策について、労使が率直に意見交換し、理解を深め、協力しあえるよう努めています。2023年度にはコロナ禍で不足しがちとなっていた職場コミュニケーションを活性化するため、職場での旅行や懇親会に対し会社が支援する補助金を増額するなどしました。また、多様性が尊重され、風通しがよく、誰もが働きやすい職場づくりに向けて、全従業員を対象にしたモラルサーベイの実施、現場の休憩所改善、立体駐車場の新設や独身寮の建て替えなど、職場環境の整備にも注力しています。

エンゲージメントを高める取り組み

当社では全従業員を対象としたエンゲージメント調査を毎年実施しています。仕事に対する意欲、仕事を通じた成長の実感や上司の支援、職場風土など、さまざまな観点で分析した結果を踏まえ、各種人事施策の展開や、各職場のマネジメント改善に取り組んでいます。また、管理職は、有識者の講演会やリーダー研修などを毎年受講するなど、マネジメント力向上に取り組んでいます。2023年度には、職場ごとに分析を深め、課題を明確化することを目的に、調査を刷新しました。今後は、新たに立ち上げるリーダー研修に、顕在化した課題への対応を織り込むなどし、職場風土の改善と取り組みの成果を確認することで、継続的に取り組んでいきます。

◆ エンゲージメント評価の推移



モラルサーベイ	会社の経営や施策、仕事への意欲などに対する意識を調査(1回/2年)
職場マネジメント調査	総合事務職を対象に職場の運営状況や上司・同僚との関係性などに対する意識を調査(1回/年)
現場力アンケート	技能職を対象に職場の運営状況や上司・同僚との関係性などに対する意識を調査(1回/年)

サプライヤーとのパートナーシップ強化

当社製品の製造には、サプライヤーから供給される優れた原材料や部品、技術が不可欠です。また、さまざまなサステナビリティ課題への取り組みにおいてもサプライヤーとの協働が重要であるとの考えに基づき、緊密なコミュニケーションにより信頼関係を築き、ともに成長し、成果を分かち合うことのできる持続可能なサプライチェーンの構築・強化に取り組んでいます。

毎年4月に「豊鋼会※総会」を開催し、事業環境や会社方針を説明し、安全・コンプライアンス・サステナビリティに関する取り組みや目標を共有しています。2023年度は、当社がサプライヤーに期待する行動をより具体化した仕入先サステナビリティガイドラインを定め、その内容に基づいた活動を推進するよう求めています。豊鋼会総会で125全社へ配布し、周知するとともに協力を呼びかけました。また安全・品質などの観点から、各社の状況に応じたアドバイスをする支援活動や、改善事例共有会やVA展示会を通じた相互研鑽、優良事例の横展開など、サプライチェーン全体での改善活動に取り組んでいます。

※当社とのパートナーシップ・相互信頼に基づき、相互発展を目指すことを目的とした仕入先で構成された団体

地域社会との関係強化

「良き企業市民」として、社会貢献活動などを通じた地域社会とのコミュニケーションが重要との認識に立ち、地域社会との共創活動に取り組んでいます。具体的には「クリーン」「グリーン」「クリエイティブ」「ボランティア支援」を四本柱として活動を展開しています。このような活動を展開することは、地域社会との関係強化に加え、従業員の「社会課題の解決」に向けたマインド醸成と事業活動へのフィードバックにつながると考えています。これからも持続可能な地域社会の実現に向け、従業員一人ひとりが地域社会に貢献できるよう、積極的に取り組んでいきます。

4本柱	主な活動
クリーン	●役員・従業員による本社・工場周辺地域の清掃活動
グリーン	●聚楽園駅前的美観向上(花壇の整備など)
クリエイティブ	●東海市ものづくり道場への協力 ●地域住民の方々を対象とした工場見学会
ボランティア支援	●従業員、関係者からの寄付金を原資としたボランティア基金の運営、募金活動呼びかけ ●福祉団体が実施するボランティア活動の支援