

# すべての社員がより安全で 働きやすい環境づくりの促進

## Materiality

アイチグループでは、国籍、言語、文化、年齢、性別、価値観といった様々な人権への配慮だけでなく、女性、高齢者、障がい者、仕事と育児・介護を両立する人などを含めた、多様な人材が活躍できる環境づくりにより、個々の能力を最大限に引き出していくことで強固な組織づくりを進めています。

ISO26000  
との関連 6.3 人権  
6.4 労働慣行

SDGs  
との関連



## 人権の尊重と働きやすい職場づくり

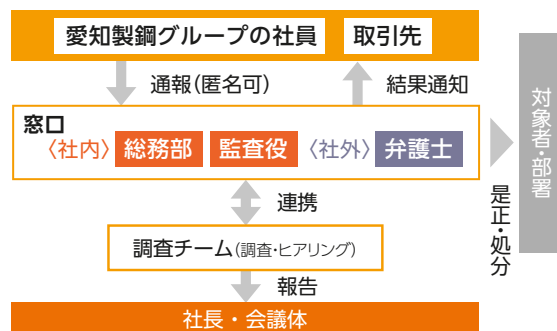


### ● 人権尊重への取り組み

アイチグループは、「愛知製鋼グループ企業行動指針」に、国内外の法令やルール、およびその精神を遵守するとともに、人権を尊重することを明記し、行動の規範としています。

また、階層別研修など各種の教育機会を通して、社員一人ひとりの多様性がより尊重される企業風土を醸成しています。職場におけるハラスメント行為の予防に向けた「職場勉強会」も実施しており、人権に関する社員の相談には、「愛知製鋼“ほっと”ライン」を設置し、社員が直接顧問弁護士に相談できる体制を整えています。

### ■ 愛知製鋼“ほっと”ラインの流れ



## ダイバーシティへの取り組み



### ● 女性の活躍支援

当社では、ダイバーシティ推進を経営上の重要課題と位置づけ、推進体制を作り、女性活躍推進の取り組みを強化しています。定期採用における採用比率目標を設定し、積極的な採用を行うほか、女性活躍推進の理解・浸透を目的とした講演会や、女性社員とその上司を対象としたキャリアデザイン研修を開催するなど、女性社員の能力発揮を支援する取り組みを推進しています。



▲新居社外取締役による女性活躍推進をテーマとしたダイバーシティ講演会。多数の女性社員、上司、役員が聴講しました。

### ● 障がい者の雇用促進

当社では、障がいのある社員が製造現場から事務部門まで、さまざまな職場で活躍しています。働き続ける力を身に付けることが重要と捉え、就労継続支援に力をいれています。具体的には、障がい者の職業生活全般についての相談を受ける「障害者職業生活相談員」や仕事面でのコーチングを行う「企業在籍型職場適応援助者」の計画的な育成・配置に加え、2017年度から、「社会福祉士」を配置しています。また、知的障がいのある社員の能力開発を目的とした社内講習会を定期的に開催するなど、一人ひとりが特性に合った職場で「ともにイキイキと働く」職場づくりを推進しています。

### ● 定年後の再雇用制度

当社では、原則希望者の全員が定年退職後も年金受給開始まで継続して働くことができる、「ナイスシニア制度」を設けています。その中でも高い技能と就労意欲を持った社員は「キャリア社員」として、技能伝承・後輩指導に努めています。また、高齢者がイキイキと働けるように、働きやすい作業環境の整備や、処遇の見直し検討などを進めています。



### ● グローバルに活躍できる人材の育成

2017年4月よりOT研修制度をリニューアルし、若手社員1名をタイへ派遣しました。

新制度では、海外事業体での実務経験を積むことと、ローカル社員と現地語で仕事ができる語学力の習得を狙いとしており、研修生は設定した研修テーマを遂行しながら、現地の語学学校に通い、タイ語を学んでいます。

より現地の言語や文化への理解を深め、現地スタッフ・ローカ

ル社員との信頼関係強化につなげたい考えです。

仕事の間が世界中に広がることで、若手社員が海外で活躍する機会が増えています。

本研修制度での実体験を通して、海外で働くことの意義や現地語でのコミュニケーションの大切さを肌で感じていただき、グローバルに活躍する社員として成長していただくことを期待しています。

### ● 専門技能研修

鍛造工場では、技能職社員全員を対象に、工場が必要とされる知識・技能を体系的に学ぶための「専門技能研修」を2016年8月より継続しています。

本研修では、一つひとつの作業の目的や「なぜ」を理解し改善につなげるために、ものづくりの基礎から、それを生み出す設備の基本、異常処置にいたるまでの技能職の役割を、3つの級(C級、B級、A級)に分け、ステップを踏んで学ぶ体系となっています。(C級:~入社5年、B級:~入社10年、A級:初級監督者)

知識教育と技能実習を組み合わせた実践的な内容で、受講者の習熟度は、筆記テストで理解度を確認するとともに、改善事例発表会や現地現物で、実践で活かせるレベルに達したかを確認し、合格者を級認定するしくみとしています。2016年度で開始したC級に続いて、2017年度はB級を立上げました。

技能職社員全員がこの研修を受講することで、「なぜ」を追求する風土を醸成するとともに、技術・技能の伝承を促進します。



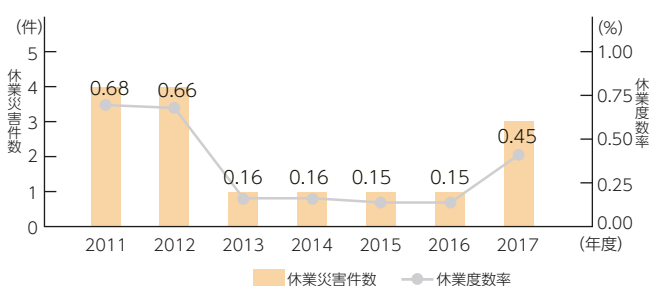
### ● 休業災害ゼロに向けての取り組み

休業災害ゼロを目標に、「1.8」事故の教訓を忘れることなく、安全な風土改革、安全な場づくりを推進しました。火災・爆発の再発防止を図るとともに、重大災害に繋がるリスクの高い作業の改善を行い、安心・安全の再構築を図りました。また、構内事業所とのコミュニケーションを図り、やりにくい作業のヒアリングなど、支援体制を強化しています。

### ● 健康推進の取り組み

メンタルヘルス活動、生活習慣病予防活動、海外赴任者の健康管理支援活動を重点実施事項に掲げ、関連する諸施策へ計画的に取り組んだ結果、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。会社の重要課題である社員の健康維持・増進の充実を図っていきます。

### ■ 休業災害件数・休業度数率



### ● メンタルヘルス活動

アイチグループでは、社員の「心の健康」を維持するために、各種教育、ストレスチェックに基づく個人別ケアを行い、メンタル不調者の発生未然防止に努めています。

2017年度は、ストレスチェックに基づく職場診断結果に基づき、リスク度の高い職場に対し改善アドバイスを実施しました。また、精神科顧問医とも連携し、「出張相談会」\*を継続実施し、早期発見・早期ケアに取り組みました。

\*メンタル顧問医が月1回当社へ来社し、2時間程度メンタル不調で希望する社員との相談会を実施。対面で悩みなどの相談を受ける制度を整備。