



価値創造に必要な資本

人的資本

当社では、従業員が幸せと感じられる「価値ある会社人生」を追求することが会社の成長につながると考え、2030年ビジョンの経営指針の1つとして「従業員の幸せと会社の発展」を掲げ、その実現に向けた人材への投資を積極的に行っています。

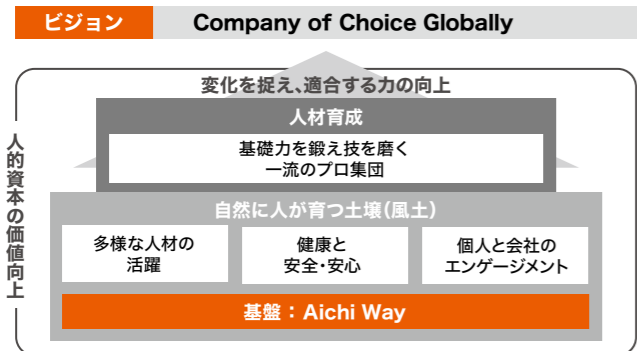
- ① 女性やシニアの活躍の場づくり、多様な働き方に備えるダイバーシティ&インクルージョン推進
- ② 健康経営の実践と安全・安心な職場づくりの推進
- ③ 個人と会社の成長を両立させる従業員エンゲージメントの向上
- ④ 社会・会社の変化を捉え、柔軟に対応できる人材育成



人的資本経営の強化

急速な脱炭素化の進展など不確実性の高い状況においても、変化する社会のニーズを的確に捉え、素材メーカーとして新たな価値を提供し続けるのが当社の使命であり、その源泉となるのが人的資本であると当社は考えています。

仕事をするうえで大切にすべき価値観としてこれまで継承してきた「Aichi Way」と、素材メーカーとして培ってきた技術・技能を強みに、一人ひとりが役割の変化に応じたスキルを身につけ、意欲的に挑戦することで能力を最大限に引き出し、企業としての成長に繋げるために人的資本経営の強化に取り組んでいます。具体的には「健康と安全・安心」な職場環境のもと、「多様な人材が活躍」できる場や制度を整備し、個人と会社の「エンゲージメント」を高め、自然に人が育つ土壌を整え、[基礎力を鍛え、技を磨く一流のプロ集団]を目指した人材育成に取り組んでいます。



ダイバーシティ&インクルージョン

多様な価値観・能力・経験を持った社員が、互いに認め合い、相互研鑽して能力を発揮することで、新たな価値創出に繋がると考えています。そのため多様な人材の採用や、能力を発揮できる制度・環境の整備に取り組んでいます。

女性の活躍支援

女性が自らのありたい姿に向けて、柔軟な働き方を選択できる環境の整備に取り組んでいます。当社では、研修などを通してキャリア形成を支援するとともに、ライフイベントと仕事の両立をサポートするための、育児支援制度や介護支援制度を軸とした「ナイスファミリー制度」に加え、「コアタイムのないフレックスタイム勤務」「在宅勤務制度」などを導入・整備しています。全ての基幹職に対して育児支援制度に関するe-Learningを実施するなど、職場や上司の理解を促進し、性別に関係なく育児休業を取得しやすい環境を整備するなど、意識面への取り組みにも注力しています。2022年度は前年の2倍にあたる22名の男性が育児休業を取得するなど、成果があらわれてきました。今後も、多様な価値観を尊重し、性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進し、全ての従業員が生活と仕事を両立することができる環境づくりに取り組んでいきます。

ナイスファミリー制度概要

出産・育児					介護	その他
出産	～1歳	～2歳	～3歳	～小学校就学前	～小3修了	
産前・産後休暇	育児休業	延長期間	残業免除	残業制限(24時間/月、150時間/年)	深夜勤務制限	介護休業
	育児特別休暇(1人5日/年 2人以上10日/年)	看護休暇(1人5日/年 2人以上10日/年)	育児短時間勤務			介護特別休暇
						介護短時間勤務
						残業制限(24時間/月、150時間/年)
						福祉休暇
						再雇用制度
						フレックスタイム勤務
						在宅勤務制度

		2022年度
女性管理職比率 ^{※1} (人数)		1.0%(4名)
男性従業員の育児休業取得率 ^{※2} (人数)		33.3%(22名)
男女賃金差異 ^{※1, ※3} (%)	全労働者	66.5%
	正社員	68.2%
	パート・期間社員	68.7%

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出
 ※2「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
 ※3当社の給与制度および評価制度において、性別による差異はなく、男女の勤続年数や基幹職の女性比率、給与水準の異なる職種別男女比率などが、男女における賃金差異の要因となっております。

シニアの活躍

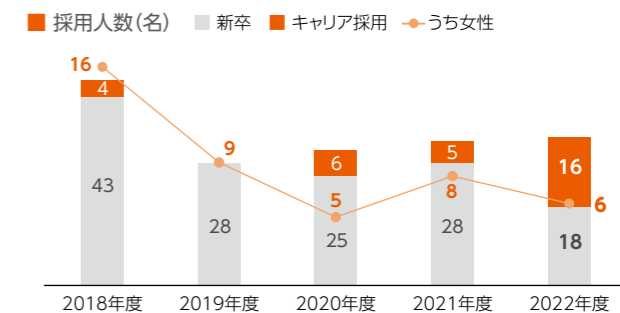
将来的な労働力人口の減少、年金の支給開始年齢の引き上げおよび現場力の維持・向上の観点から、今後はシニア社員(60歳以上)が増加する見込です。当社では、定年退職後から年金受給開始までの期間、希望者全員が継続して働くことができる「ナイスシニア制度」を設けています。シニア社員がイキイキと働き続けられるよう労使で議論しながら、働きやすい作業環境の整備や処遇の見直しを実施しました。また、定年後の人生をあらためて考える機会として、55歳到達者を対象に「働き方」や「退職金と年金」「健康と食生活」などをテーマとしたセミナーを開催するなど、シニア社員の自律的なキャリア形成に向けた取り組みも実施しています。

障がい者のイキイキ職場拡大

障がいのある社員が、製造現場や事務部門など幅広い職場で活躍できるよう、さまざまな施策に取り組んでいます。意欲や個人の特性と業務の適性を重視し、職場実習や面談を重ねたうえで、配属職場を決めています。配属後も、本人との定期的な面談や受入職場へのフォローなどの支援や配慮を「障がい者職場生活相談員」が中心となり実施するなど、能力を最大限に活かすための取り組みを行っています。また働くうえでの障壁を取り除くため、バリアフリー整備やキャリアアップの支援、社員の啓発活動や意識向上の取り組みを行い、受入職場の拡大にも注力しています。

キャリア採用

複雑化が急速に進む現代において、事業を通じた社会課題の解決には、これまで以上に高度な知識や多様な経験、能力が必要と考えています。そのため、特に重点領域において、キャリア採用に注力しています。2022年度は総合事務職において16名を採用しました。(中途採用比率:44.8%)



推進担当者



人事部 人事労政室
中田 春奈

障がいのある社員がイキイキと活躍できる職場の拡大を目指し、日々業務にあたっています。一人ひとり配慮が必要な点や困りごとは異なり、サポートの難しさはありますが、職場で活躍する姿を見ると、とてもやりがいを感じます。社員が長く安定して働き続けられるよう、関係者と協力し、継続した支援を行っていきます。

人材育成

「伝承」「感謝」「創造」をキーワードとする愛知製鋼グループの社員全員が持つべき普遍的な価値観である「Aichi Way」を実践し、どのような時代でも必要不可欠な「基礎力」と変化に応じた必要な「専門性」を高め、主体的に考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。

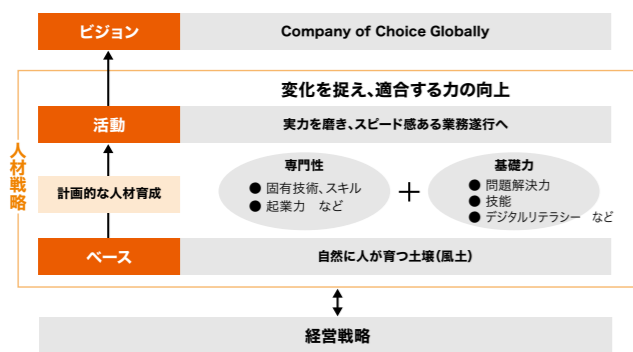
「Aichi Way」の実践

先達が築いてきた技術・精神を「伝承」し、ともに働く仲間「感謝」し、世のため人のため、仲間のためを思い「創造」を繰り返す、「Aichi Way」の考え方が人材育成のベースになっています。



「基礎力」と専門性の強化

業務に必要な基礎力として、仕事の基本である「問題解決力」、強い現場力のための「技能」に加え、新たに「デジタルリテラシー」を加えた3つの柱で強化に取り組んでいます。問題解決力と技能は現地・現物を原則にOJT（現場実務教育）を通して身につけ、その効果をOff-JT（集合教育・研修など）で高めることを基本としています。デジタルリテラシー教育はe-Learningを中心に、個人の習熟度に適した教育メニューを提供することで、柔軟な教育を展開しています。また自己啓発の取り組み支援として、通信教育や学習補助・資格取得奨励制度を充実させ、専門性の強化を図っています。



推進担当者



人事部 人材開発室
土屋 文

教育はすぐに結果の出ないことも多いですが、社員の基礎力を高めることで、社員自身のやりがいにもお客さまへの価値提供にも貢献できると信じています。特にDX教育に関しては、これまで苦労していたことや出来なかったことが、簡単に・早く・質良く実現できるようになり、会社の可能性を広げることに繋がると思うと、わくわくします。

「OJTとOff-JT

「現地・現物」での経験や学びが人を育てるとの観点から、OJTを積極的かつ計画的に実践しています。社員一人ひとりが将来のキャリアプランを考え、その実現に必要な技能や知識の習得と能力開発に向けた業務アサイン・目標について、定期的な上司と話し合う仕組みを設けています。また各種研修では、OJTとOff-JTの相乗効果を目的に先輩社員が後輩の指導を担当することや、参加者の意識を高めるために経営トップが自らの経験を踏まえたメッセージを発信するなど、研修の効果を高めるための工夫をこらしています。

「デジタルリテラシー教育

激しく変化するビジネス環境に対応し、競争力を維持・向上するには、スマートファクトリーなど製造現場での取り組みに加え、業務そのものや組織、企業文化・風土を変革するためのDX推進が必要です。このため新たな教育を導入し、DX人材育成の取り組みを加速しています。2022年度は総合事務職の全員を対象に、e-Learningを中心としたデジタル知識研修を実施しました。2023年度からは、DX推進を牽引するDXリーダーの選抜・育成を中心に取り組んでいきます。

DX人材	必要なDX人材	2026年育成目標(名)
DXリーダー	・デジタル人材を指揮してDXを推進できる	125
DXメンバー	・デジタル技術を有し、業務変革を推進できる	515
全社員	・デジタル技術を利用して、業務を推進できる	900

「幹部人材育成の取り組み

将来の経営を担う人材を計画的に育成するため、全社視点で「見て」「考え」、経営発想ができるマネジメント・リーダーシップの習得と、胆力や視野、スピード感など、より高い職責を担うために必要な素養を磨く教育を実施しています。経営役員自らが講師を務めることで、対象者にはコア人材としての自覚を持たせ、役割を全うするためのマインドセットに力点を置いたものとなっています。継続的に経営人材の育成に努めることで、経営を支える人材を確保していきます。

健康と安全の取り組み

「基本的な考え方

当社は創業以来、人を大切にすることを経営実践してきました。人を大切にすることを、社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「社員・家族の幸せ」を実現し、社会に価値を提供することにつなげる経営です。「健康と安全はすべてに優先する」という基本理念のもと「社員の健康・安全」を重要課題と位置づけ、心と身体の健康保持・増進をに努め、人にやさしい安全・安心な職場づくりを推進しています。

「健康経営の実践

社員の健康保持・増進に取り組むことは、組織の活力向上や生産性の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を回すことで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^{*1}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、2023年には6年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。

^{*1} 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、社員の健康意識向上と行動変容を促すために「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社員・職場が主体的に楽しく工夫をこらしながら健康づくりに取り組んでいます。

推進担当者



人事部 健康推進室
眞田 知世

社員の皆さんがイキイキと活躍するための基礎である、心の健康増進に取り組んでいます。2022年度はメンタル不調者へのきめ細かいフォローや復帰後のケアなどに重点を置いた活動を展開しました。2023年度からは不調発生の未然防止を目的としたセルフケアやラインケアの強化に取り組んでいきます。

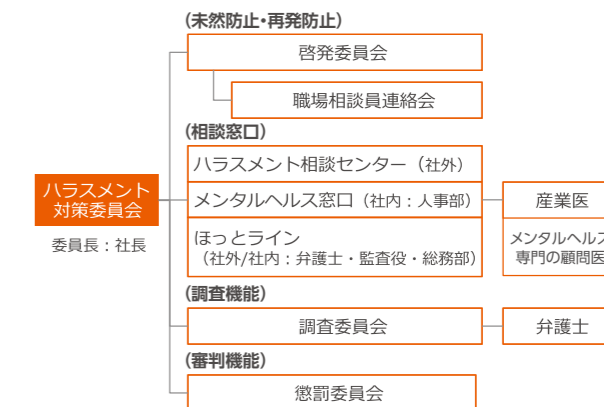
「メンタルヘルス

メンタル相談窓口の設置、一般社員・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、全社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、こころの健康づくりを推進しています。

「ハラスメント

ハラスメントは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り、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・社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・社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。寄せられた相談・通報や問題事案は、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。2022年度は職場づくりのサポート役、アンテナ役として設置している「職場相談員」の利便性や効果を高める目的で、遠隔地や交代勤務の職場において増員しました。また、ハラスメントに関する「労務ニュース」を定期的に発行することで、ハラスメントに対する意識向上に取り組んでいます。

「ハラスメント防止体制基本概念図



安全

基本的な考え方

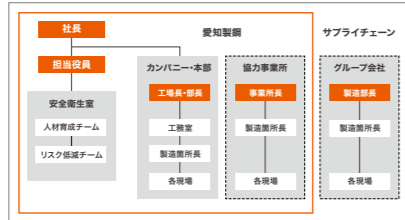
当社グループは「安全は全てに優先する」との認識に立ち、安全衛生基本理念に基づき、社員を含め構内で働く全ての人が安全・安心に働ける職場環境を構築し、「安全文化を有した企業」への変革を目指して取り組んでいます。

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り口である。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

社長の直轄部門として設置している安全衛生環境部を中心に労働災害の低減・未然防止、安全なづくり、点検・監査などに取り組んでいます。「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、構内でも働く人々が、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3本柱を軸に安全活動を展開しています。

安全マネジメント: 危険を確実に抽出するリスクアセスメント

本質安全設計: 人と危険源の接点のない設備

安全人間づくり: 相互啓発できる人材育成

社会から認められる安全文化を有した企業への変革

●安全は全てに優先する ●相互啓発型文化の構築



※Occupational Safety and Health Management System (労働安全衛生マネジメントシステム)の略

推進担当者



安全衛生環境部
安全衛生室
吉田 裕次

「安全は全てに優先する」を基に、社会から認められる「安全文化を有した企業」への変革に向け、2027年までに全ての重大リスクをゼロにし、災害の無い職場づくりに取り組んでいます。安全活動は、川上に舟を漕ぎ続けるようなもので、漕ぎ続けなければ後退してしまいます。安全3本柱をベースに盤石な基盤を築き、維持・継続することで、安全な職場づくりにつなげていきます。

22年度の取り組み

安全マネジメント

安全大会

全国安全週間に合わせて開催し労働災害発生状況を共有することで活動方針の統一を図っています。



オールアイチ安全大会

現場支援

よりよい作業の提案、困り事の改善を通じ構内で作業する全ての人々の活動を支援することで未然防止活動を促進しています。



寄添い安全巡視

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取り組みの横展開を推進しています。



トップ点検会

過去災害の学びと共有

過去に発生した災害の対策維持状況を点検することで類似災害の再発防止を図る取り組み。



災害現地現物点検会

安全人間づくり

技能競技大会

日頃の安全意識と技能訓練の成果を競技会を通じて確認・研鑽しあうことでレベルアップに取り組んでいます。



フォークリフト安全運転競技会

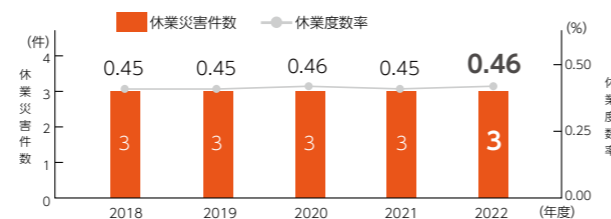
災害・事故の風化防止

災害・事故の背景にある真因を学び「考動」に活かす「心」を伝承することで「考動人間」の育成に努めています。



伝心館での教育

休業災害件数・休業度数率



働きやすい風土づくり

基本的な考え方

会社と社員が目標を共有し、ともに成長し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮するには、高いエンゲージメントと働きやすい職場風土が必要です。そのために、仕事を通じた成長を感じ、仕事への意欲を持ち続け、働きがいを高めることを目的として、定期的に社員エンゲージメントを調査し、必要な施策を実施しています。また、オフィス環境や食堂・トイレなどの整備を進めることで、安心で快適に働ける環境の充実に取り組んでいます。

活動事例

区分	事例
コミュニケーション	・挨拶運動、「さん」づけ運動 ・経営情報を管理監督者が職場に伝え話し合う「I-Time」制度
職場環境	・現場の休憩所改善(面積拡大、施設充実など) ・女子更衣室のスペース拡大
福利厚生	・新独自寮の建設 ・カフェテリアプラン ^{※1} 導入

※1 設定された福利厚生メニューの中から、社員自らが付与されたポイント内で、好きなものを選択できる制度



新独自寮
「白鷺寮」の外観

カフェテリアプランのメニュー(一部抜粋)

生活支援	・食堂利用費補助 ・ワーキングウェア、事務服購入費補助 ・高速道路通勤費補助	・奨学金返済補助 ・車検費補助等
健康支援	・各種ドック/健診利用補助 ・スポーツ施設利用費補助等	財産形成・保険支援
住宅支援	・民間家賃補助 ・住宅ローン返済補助等	・マイ貯蓄年金拠出補助 ・ハッピーライフ保険料補助等
育児・介護支援	・保育施設/サービス利用費補助 ・介護施設/サービス利用費補助等	多様な働き方支援
リフレッシュ支援	・旅行費補助 ・リラクゼーション施設利用費補助等	・在宅勤務用/パソコン用品購入費補助 ・家事代行利用費補助等
		自己啓発
		・TOEIC受験費補助等

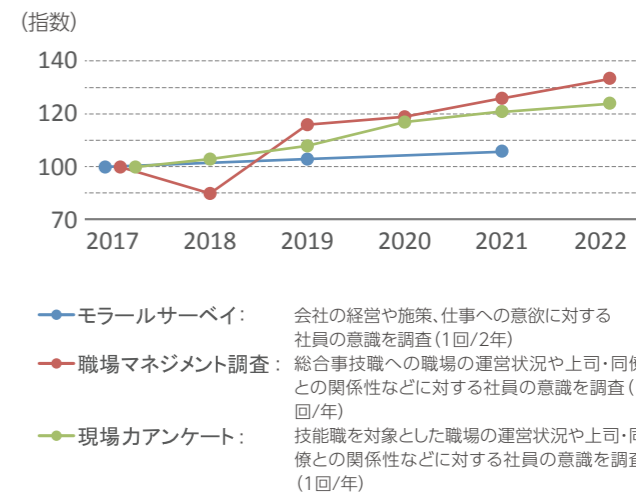
推進担当者



人事部
朝岡 稔博

長い間勤務している中で当たり前と思っていたことでも、あらためて考えてみると、もう少し工夫できることがあるのではと感じています。後輩やこれから社員になる方々に「働きやすい、働き続けたい」と思ってもらうためにも、「良い職場風土とは」を常に問いかけながら活動に取り組んでいきます。

エンゲージメント評価の推移



エンゲージメントを高める取り組み

当社では全社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、様々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、職場づくりで重要な役割を果たす管理職に対しては、有識者の講演会やリーダー研修などを実施し、マネジメント力向上に取り組んでいます。2023年度には、職場ごとの分析を深く掘り下げ、改善の方向性を明確化するために、エンゲージメント調査の改善に着手し、従業員の幸せと成長を目指したより良い職場風土の実現に向け取り組んでいます。