

戦略を支える経営基盤

人材の確保・育成

神戸製鋼グループ中長期経営ビジョンや「中期経営計画ローリング」の重点テーマを達成するためには、多様な背景を持つ社員一人ひとりが持てる能力や専門性を最大限発揮し、生き生きと働くことができることが重要です。これを実現するため、職場環境整備や人材育成への取り組みを進めています。

ダイバーシティなど従来の取り組みのほか、「社員意識調査」結果に基づく職場環境の改善に向けた取り組みにより、当社グループの財産である「人」を育成していきます。

* 社員意識調査の結果については P28 をご参照ください。



ダイバーシティ

当社グループは、ダイバーシティ推進への取り組みとして、「就業継続支援」、「職場環境整備」、「活躍支援」の3本柱で、社員一人ひとりの多様性を尊重し、それぞれの社員が持てる能力を最大限発揮できる職場づくりを進めています。

特に女性の活躍支援においては、新卒採用における女性比率に関する数値目標を設けているほか、若手の女性総合職や生産現場で働く女性技能職を対象にライフイベント前のキャリアスピードを早め、活躍を後押しするためのキャリアアッププランを策定・実施するなど、さまざまな取り組みを行っています。

就業継続支援

- 育児休業期間の延長(子が満3歳に達するまで)
- 育児のための就業時間等の配慮(子が小学生の間、短時間勤務を認めるなど)
- 介護休業期間の延長(最大3年間)
- 子の看護・家族の介護休暇の有給化
- カフェテリアプランにおける育児メニューのポイント優遇
- 再雇用エントリー制度(配偶者の転勤などに伴い退職した後、復帰することができる制度)
- キャリア継続休職制度(配偶者転勤の場合に、3年間休職できる制度)

職場環境整備

- 男性の育児参画支援
- 長時間労働の是正や年次有給休暇取得向上など、「働き方変革」活動と連携した取り組みの実施
- 働きやすい職場づくりのための全事業所ダイバーシティ研修の実施

活躍支援

- 新卒採用における数値目標を設定(総合職事務系30%、技術系10%、基幹職技能系10%)
- 女性社員や外国籍社員を集めた交流会
- 女性社員や外国籍社員を対象としたメンター制
- 若手女性社員向けキャリアアッププラン
- 女性社員や外国籍社員の上司を対象としたマネジメント研修など

TOPICS

「プラチナくるみん認定」取得

2012年、2015年に取得した「くるみん認定」よりも高い水準で優良な「子育てサポート企業」に与えられる「プラチナくるみん認定」を2019年8月に取得しました。



女性総合職・女性管理職の増加

- 新卒採用における女性比率の数値目標達成に向けた取り組みによって女性総合職が増加するとともに、女性総合職向けキャリアアッププランや女性総合職交流会等の取り組みによって女性総合職の定着も進んでいます。
- 女性総合職の定着が進んだことにより、女性管理職も増加しています。 P25

パパセミナー

男性の育児参画支援の一環として、育児中の男性社員とその上司を対象に、育児への関わり方や働き方等について考える「パパセミナー」を開催しました。

社内イントラネットでの制度利用者の紹介や育児休暇

取得呼び掛け等の取り組みも実施しており、0歳児を持つ男性社員の育児休暇取得率80%の目標を2年連続で達成しました。

働きやすい職場づくりのための全事業所ダイバーシティ研修

2017年度から全事業所で固定的性別役割分担意識(ジェンダーバイアス)への気づきを目的としたダイバーシティ研修を実施しています。2018年度は中堅社員を対象に全56回、約1,500名が受講しました。

各種交流会

2016年度より、生産現場で働く女性技能職交流会を開催し、先輩女性社員との情報交換の場を設けています。

2018年度には、外国籍社員交流会を開催し、グループ会社を含めて約40名が参加。先輩社員のキャリア紹介やグループディスカッションを行いました。



働き方変革

当社グループでは、優秀な人材の確保・定着のために、年休取得向上や仕事と家庭の両立など就労環境の整備・向上を図るべく、「業務変革」、「就業ルール変革」、「ワークスタイル変革」を活動の3本柱として、働き方変革に取り組んできました。

第1STAGEと位置づけた2016~2017年度のうち、2017年度における社員の年休取得日数は15.5日/年・人となり、中期的な目標である平均15日以上を達成しました。また、2018年度には16.3日/年・人となるなど継続的に成果を出しています。

2018年度からの3年間は本活動の第2STAGEと位置づけ、2020年度までの3年間で50時間/年・人の時間を創出し、コミュニケーションの活性化につなげるべく取り組んでいます。

本活動のさらなる推進・定着により、総労働時間の削減をさらに進め、社員一人ひとりの自己成長やワークライフバランスの充実にもつなげていきます。

第1STAGE (2016~2017年度) 優秀な人材の確保・定着に向けた就労環境の整備 ⇒年休15日/年・人以上の達成

第2STAGE (2018~2020年度) 信頼回復活動実行、上司/部下コミュニケーションの充実、継続的な効率化・改善に取り組める体制整備 ⇒2020年度までに50時間/年・人の時間創出

業務変革
本社と部門間の業務改善

就業ルール変革
19時までの就業

ワークスタイル変革
会議・メール資料作成効率化

職場環境改善の推進



* 19時以降に在社している労働日数の比率

TOPICS

職場環境改善事例：神戸本社食堂の有効活用

食堂運営時間外の有効活用に加え、コミュニケーションや業務効率化の促進等に活用できるよう、神戸本社食堂内に、コンセプトの異なるエリアを設けています。



ソロワークエリア

会議エリア

「2021年度からの65歳停年延長導入」に向けて

少子高齢化の急速な進展により、今後要員確保が激しさを増す中で、ベテラン社員の意欲向上、ものづくり力の維持強化、職場の一体感の醸成を目的に、65歳への停年延長制度の導入を進めていきます。

また、停年延長実施にあたり、入社から65歳までの一貫した雇用形態のもと、連続性のある処遇制度を構築していきます。

「在宅勤務日制度」の拡充

「スタッフ働き方変革活動」の一環として、従業員の自立・自律的な働き方促進とそれに伴うさらなる生産性向上等の実現に向けて、2019年4月より在宅勤務日制度を拡充しています。

主な変更内容

	変更前	変更後
取得要件	「育児・介護事由」に限定	事由は問わない
勤務場所	自宅or家族居住場所	業務に専念できる就業環境
取得回数	月4回まで	月8回まで

福利厚生制度

社員の生活基盤の大きな比重を占める住宅について、比較的にリーズナブルに寮・社宅を貸与しているほか、寮の建て替えの際には、キャリア採用者や外国籍社員、女性、障がい者等の多様なニーズに配慮した専用居室などの整備を行っています。



新設された臨浜寮(神戸市)
(左)外観、(右)障がい者居室トイレ(引き戸)・洗面台

戦略を支える経営基盤

人材の確保・育成

人材育成

神戸製鋼グループ中長期経営ビジョンを達成し、当社グループがさらなる成長・発展を続けるためには、社員が仕事への誇りと働き甲斐を持つとともに、社会の変化に対応できる人材の育成が重要と考えています。特に今中期経営計画期間では、「成長を牽引するリーダーの育成」、「グループ力(総合力)の強化」などを重点テーマとし、取り組みを進めています。

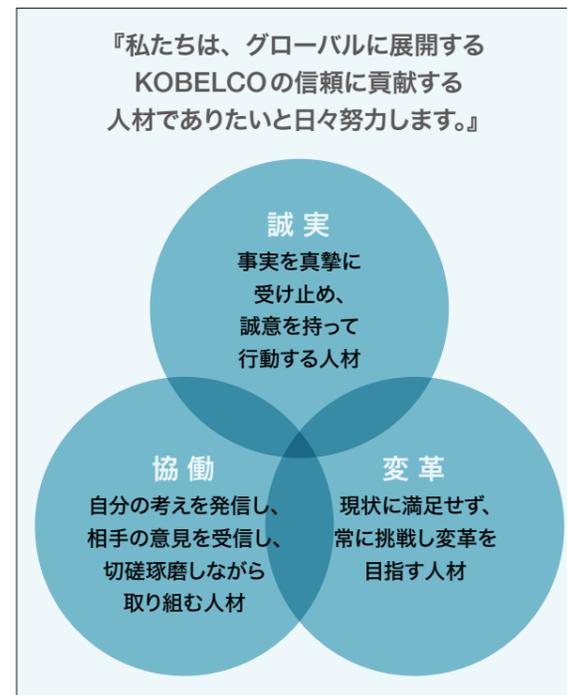
キャリア開発・能力開発支援

人材育成は、職場におけるOJT(On the Job Training)を教育の基本としていますが、それを補完する研修を実施し社員の成長を支援しています。研修体系は、管理職、総合職、基幹職(技能系、事技系)の職掌ごとに定め、毎年その内容を見直しています。2018年度は品質不適切行為への対応として各職掌における階層別教育のコンテンツを見直し、問題の深掘りを行っています。

社員一人ひとりが具体的な成長目標を持ち、日々成長していくことが重要であり、会社はその成長を全面的に支援します。

あるべき人材像

社員一人ひとりが多種多様な価値観を共有し、誇りと意欲を持って日々の仕事をやり遂げることを目指し、次の通り定めています。



1 成長を牽引するリーダーの育成

リーダー育成への取り組み

リーダー育成への取り組みとして、「管理職研修強化」「選抜研修実施」「研修への役員関与」を主な項目として進めています。

管理職研修強化

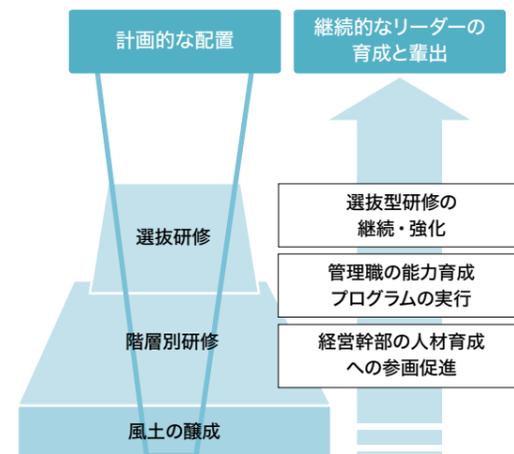
今中期経営計画の開始時から若手の管理職研修を新設するなど、管理職としての能力向上と意識づけを行っています。

選抜研修実施

リーダーに必要な「マインド」「経営リテラシー」を中心に重点的に育成するプログラムを立案し、選抜された管理職に対する教育を行っています。

研修への役員関与

管理職の育成プログラムでは、社長など役員による講話や成果物の発表会の聴講など、役員の参加により受講者の学習意欲を喚起しています。



2 グループ力(総合力)の強化

共通専門機能人材

全社、グループ横断での共通機能を強化するために、8分野(「安全衛生」「品質保証」「環境防災」「経理」「労働」「IT」「知的財産」「土木建築」)を定め、それぞれの分野における人材状況を共有し、配置・育成の施策を展開しています。

例えば、経理分野では主な取り組みとして専門能力を身につけるための研修プログラムやグループ会社を含めた人材ローテーションなどを実施し、グループを含めた経理分野の能力向上を進めています。

海外拠点での人材育成

日本国内のみならず、海外拠点での人材育成の重要性も増えています。例えば、中国では統括会社である神鋼投資有限公司を中心に各現地法人におけるナショナルスタッフの人材育成として、以下のような研修を行っています。

コアリーダー研修

各法人において、事業運営を担う経営幹部を育成することを目的とした研修。経営全般を学ぶ研修として、1回につき2日、全4回シリーズで実施しています。

管理職研修

管理職に必要な知識・スキルの習得を目的として、課長クラスを対象に実施しています。コアリーダー研修と同様、1回につき2日、全4回シリーズで実施しています。



3 現場力の強化

技能系人材育成への取り組み

ものづくりの現場を支える基幹職技能系社員には、入社後5年間必修の技能教育に加え、技能検定などの資格取得支援や産業技術短期大学への派遣などを通じ、若手技能者の育成を積極的に進め、ものづくり力も含めた「現場力」の強化を行っています。

また、現場監督職層の「マネジメント能力」向上のための監督職任命教育も、本社および各事業所において実施しています。そのほか、品質、生産の管理教育はもちろん、その根底となる安全、環境、コンプライアンス、人権など、管理監督者の職責としての知識に関する教育も充実させています。

研修体系

資格	内容	期間	個別課題
係長	新任係長フォローアップ研修	1日間	安全衛生教育 コンプライアンス教育 人権教育 環境・防災教育
	係長任命教育(後期)	5日間	
	係長任命教育(前期)		
職長	新任職長フォロー教育	1日間	
	職長任命教育(後期)	10日間 (ステージI:5日間)(ステージII:5日間)	
	職長任命教育(前期)		
班長	新任班長教育(後期)	5日間	
	新任班長教育(前期)		
	班長任命資格取得教育	5日間	
基幹	基幹社員教育		
基幹補	職種別技能教育	1~5年目全社教育	
	技研生教育	共通技能教育	20日間程度
		新入社員導入教育	