

对社会所做的努力

3 员工

神钢集团最大的财富为“人”。正如“KOBELCO的三大章”和“KOBELCO的六项誓约”所提的，我们倾注全力推进“人才多样化”、“工作方式变革”、“安全卫生管理”和“人才培养”，以期员工之间彼此尊重各自的个性，营造出安全且放心、能最大限度地发挥自己的能力和满怀激情地开展工作的职场环境。

人才多样化

2014年10月集团新设了人才多样化推进室，该室以“支援员工重返岗位”、“支援员工施展才能”、“完善职场环境”为三大支柱，努力打造一个尊重每位员工的多样性，能最大限度发挥每个人的能力，使之满怀激情地开展工作的职场和公司。

特别是在促进女性施展才能方面采取了一系列措施，诸如设定了女性员工录用比例的目标数值；为帮助综合岗位上的年轻女性员工在人生大事之前尽快提升职业化速度，给予她们特别的职业规划指导。

<p><b>支援员工重返岗位</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 延长育儿假时间(子女满3周岁前)</li> <li>· 育儿期间工作时间等特别关照期的延长(子女小学入学前)</li> <li>· 在家办公日制度(每月4天, 孕妇及其配偶、子女小学入学前、护理)</li> <li>· 延长护理休假时间(最长可延长至3年)</li> <li>· 子女看护、家属护理的带薪休假</li> <li>· 福利制度中对育儿方面给予重点优待</li> <li>· 再雇佣入职制度(因配偶工作调动、育儿、护理原因离职后5年以内)</li> <li>· 职业经历延续停职制度(配偶工作调动的情况下3年之内)</li> </ul>	<p><b>支援员工施展才能</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 设定应届毕业生录用的目标数值(综合事务岗30%、技术岗10%、基于技能岗10%)</li> <li>· 举办女性员工交流会和外籍员工交流会</li> <li>· 以女性员工和外籍员工为对象实施职业导师制度</li> <li>· 年轻女性员工的职业规划指导(蜕变经历)</li> <li>· 以女性员工和外籍员工的上司为对象开展管理研修等</li> </ul>	<p><b>营造一个能满怀激情、发挥个人能力的职场环境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 支援男性参与育儿</li> <li>· 改善长时间劳动、提高年假实休率等, 与“工作方式变革”活动联动</li> <li>· 为营造适宜工作的职场环境, 在全部事业所内实施人才多样化研修活动</li> </ul>
--	---	---

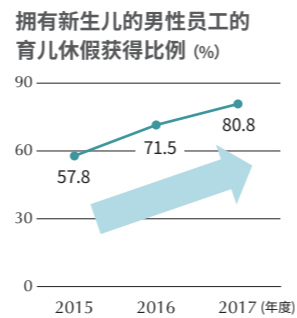
■ 获得“Kurumin”认证

为使员工兼顾工作和生活, 在完善工作环境方面采取了一系列措施, 对育儿工作给予积极支持的企业可获得下一代培养认证(昵称“Kurumin”)。神钢集团2次(2012年、2015年)获得该殊荣。



■ 男性员工的育儿休假获得率达标

通过张贴呼吁男性员工休假的海报、在公司内网上宣传利用了此制度的员工案例、向符合条件的员工及其上司积极呼吁等举措, 本公司拥有新生儿的男性员工的育儿休假比例达到了80%的目标。



为营造适宜工作的职场环境而实施的人才多样化研修活动

为引起对固有的性别职能分担意识(性别偏见)的关注, 在所有事业所内实施人才多样化研修活动。截至目前以管理监督岗为对象开展了60次研修, 约有1400人参加。



女性综合岗交流会

2014年度以后每年都举行交流会。2017年男性管理岗也参加了交流, 就“营造尊重多种个性和价值观的职场环境所需的沟通”进行了小组讨论。



呼吁行使特别休假权利的海报

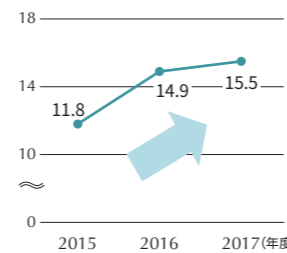


工作方式变革

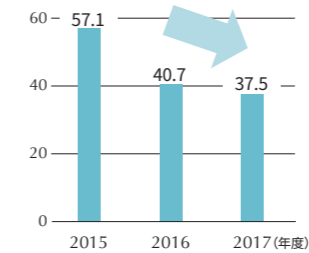
为确保并留住优秀人才, 神钢集团不断提高年假实休率, 努力营造可使员工兼顾工作和家庭的工作环境。自2016年开始, 为提高业务效率, 创造更多时间, 提升每位员工的时间使用效率, 神钢集团正式地展开了“员工工作方式变革活动”, 该活动以“工作方式变革”、“就业规则变革”、“业务变革”为三大支柱。



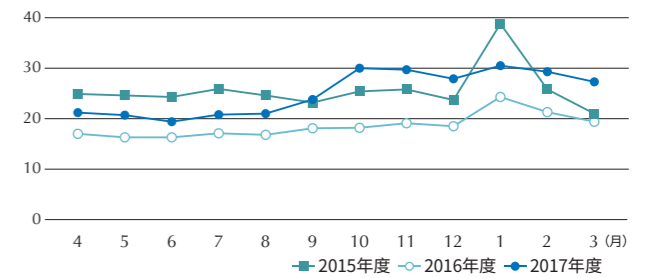
年假实休情况(日)



例会缩减时间(万小时)



19点以后在岗率(全公司) (%)



(图表左) 完成了提高年假实休率(每年平均15天以上)的目标。  
(图表中) 避免“凡事先开会”, 制定新的会议规则, 努力提高会议效率, 大幅缩短了会议时间。

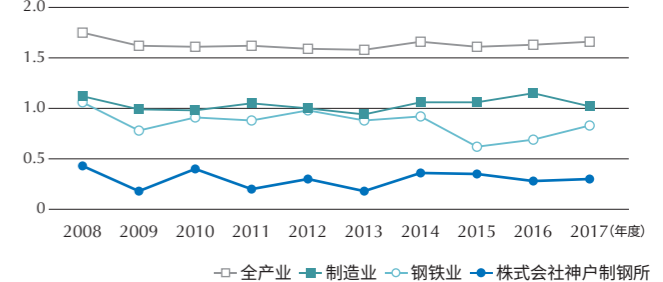
安全卫生管理

“安全、卫生、健康是事业经营的基础, 优先于所有事业活动”, 我们秉持此理念, 努力创造一个安全、放心、充满活力的工作环境, 开展了丰富多彩的安全卫生活动。

**安全卫生管理计划所追求的目标**

- 建立一个能正确理解并切实遵守法规及公司内部规章的组织和体制。
- 不放过因生产、质量、人员、组织、环境等变化而出现的“变化”, 并能作出迅速应对。
- 主动创造一个能够重视自身安全、保障同事安全、关注健康的环境。

休业灾害发生频率推移表



■ 安全管理

株式会社神户制钢所从中长期角度出发, 持续开展了一系列劳动灾害防范活动, 大幅减少了劳动灾害, 频率也保持在低位。但令人遗憾的是2017年发生了两起死亡灾害事故。

保护员工的生命和健康是完成企业社会责任的重大前提。在此认识的基础上, 神钢集团和合作公司团结一致, 从人员、设备、管理的视角出发, 将进一步努力提升安全水平。

对社会所做的努力

3 员工

健康管理

株式会社神户制钢所基于基本理念，致力于“维持职业性疾病0发病率”和“降低疾病带来的工作损失天数”。自第一届(2015年度)开始，连续三年被授予由经济产业省和东京证券交易所共同评定的“健康经营品牌”，并入选经济产业省“健康经营优良法人2017”名单。



<b>心理健康疾病的预防</b> 对象:全体员工	在所有事业所配备专业心理咨询师,在人事变动、晋级、晋升等工作方面发生变化时,积极提供相应的心理咨询。同时还设立了专线电话,可以电话咨询
-----------------------------	---

致力于“削减代谢综合症等高风险疾病因素”

<b>血液检查</b> 对象:20、25、30岁的全体员工	按照日本法律规定,35岁开始就有义务接受验血,神钢集团则在不同年龄段实施。以便员工尽早采取措施应对高风险肥胖症(代谢综合症)
<b>健康挑战活动</b> 对象:加入健康保险的人(18岁以下的员工家属除外)	在一定期间内开展运动、戒烟、减重等活动,对完成目标的员工给予奖励
<b>推行禁烟活动</b> 对象:加入健康保险的人(员工家属除外)	工厂内禁烟等吸烟禁烟空间分离,在吸烟场所张贴疾病风险警示海报,推广使用尼古丁贴片等,努力推行禁烟活动。2015年度在一定期间内开展了无烟活动,对完成目标的员工给予了奖励

致力于“健全体检制度,促进癌症等疾病的早期发现”

<b>神钢医学检查50</b> 对象:50岁的全体员工	由公司全额承担“全套体检”自选项目(肿瘤标志物、乳腺癌检查、脑疾病检查等)费用
<b>夫妇健康检查50</b> 对象:50岁以上的全体员工及其配偶	由公司部分承担“全套体检”自选项目(肿瘤标志物、乳腺癌检查、脑疾病检查等)费用
<b>胃癌、大肠癌检查</b> 对象:35岁以上的全体员工	健康保险全额承担

人才培养

神户制钢的人才培养目标是使员工对工作抱有自豪感和成就感。为此,每一位公司员工都应该拥有具体的发展目标,不断成长,公司会给予全方位的支持。

神钢人应具备的素质

努力使每位员工共享多样化的价值观,让他们在每天的工作中充满自豪感和积极性。为此,神钢集团明确了如下神钢人应具备的素质。

**“我们不断努力,成长为对正在走向世界的KOBELCO的信誉贡献力量的人才。”**

- 诚实**  
实事求是,凡事以诚为本的人才
- 协作**  
表达自己想法,接受他人意见,在相互切磋中不断成长的人才
- 变革**  
不安于现状,任何时候都勇于挑战、追求变革的人才

对职业开发、能力开发提供支援

在人才培养方面,神钢集团以职场OJT(在职培训,On the Job Training)作为教育的根本,作为其补充,还开展研修活动,支持员工的发展。研修体系根据管理岗、综合岗、基干岗(技能类、事技类)的工作职责来确定,每年会对其内容进行调整。2018年度,作为不适当行为的应对措施,对各岗位不同职级的教育内容进行了调整,并对问题进行了深刻挖掘。

此外,在员工职业规划方面,全公司设置了对话平台,每年4~5月上司和部下之间会就业务目标及未来职业规划进行交流对话。

管理岗、综合岗

神钢集团期待管理岗和综合岗员工在具有高度专业性和广泛性的业务领域能够承担起管理职能,我们致力于年轻员工的基础教育,提升中坚员工的问题解决能力和专业性,培养管理岗领导人等。

在支援员工潜能自我激发的方面,公司制定了相关制度,承担员工参加远程教育语言学习的学费。此外,在自选福利计划(cafeteria plan,选择型福利厚生制度)方面,公司对员工职业资格报考费用、书籍购买费用、外部教育机构的学费等提供补助。另外为促使自律性职业规划的形,公司还引入了人才公开招聘制度。

管理岗、综合岗培养体系图

	管理岗	中坚	年轻
<b>领导型人才培养研修</b>	全公司共通	外部研修 经营管理培训班	企业经营和管理能力的强化
<b>不同职级集中研修</b>	全公司共通	神钢集团部长 室长、组长管理 管理岗第2年 新任管理岗	专家报告 主查前 第3年 新员工
			[OJT支援]
		将TPAC 应用于组长	OJT领导 TPAC使用方法
	事业部 集团内公司	按照不同事业部/不同集团内公司开展研修	
	专业职能统括岗	按照不同专业职能开展研修	
<b>选择、公开型研修</b>	全公司共通	技术、技能类研修 商务类研修	
<b>个别课题研修</b>	全公司共通	合规、环境经营、人才多样化、人权、质量等	
<b>潜能自我激发支援</b>	全公司共通	语言研修等	

基干岗(技能类)

对于支撑产品制造现场的基干岗技能类员工,公司除了要求其入职5年内参加必修技能教育外,还通过支持其考取技能认定等资格证书,或派遣其到产业技术短期大学进修等方式,积极培养年轻技术人员。此外还在总公司及各事业所开展监督岗任职培训,以提升现场监督岗位人员的“管理能力”。另外,除了质量、生产管理培训外,也不断充实作为质量、生产管理基础的安全、环境、合规、人权等管理监督人员岗位职责相关知识的培训。

资格、职责	按不同职级开展教育	派往产业技术短期大学研修
<b>系长</b>	新任系长能力提升教育 系长任职教育	
<b>职长</b>	新任职长能力提升教育 职长任职教育	
<b>班长</b>	新任班长教育 领导型人才培养教育 基干员工教育	派往产业技术短期大学研修
<b>担当者</b>	按照不同职种开展技能教育(操作岗、维修岗、加工岗、组装岗、焊接岗、检查分析岗) 共通技能教育	

基干岗(事技类)

为支持基干岗事技类员工的能力开发,神钢集团除了通过OJT提升员工的业务执行能力外,还按照工作职责对不同职级的员工进行教育培训。2017年以后,按照每位员工的职业经历和业务熟练程度,依次充实了可供选择的线下研修项目,对进一步提升员工的专业技能提供支援。

工作职责区分	按照不同职级实施教育	选择、公开型研修
<b>主事</b>	· 为激发“协同作用”而开展的沟通研修 · 新任主事研修	
<b>副主事</b>	· 课题立项研修 · 工作分解结构(WBS)的基本研修(工作分解和可视化) · 教育研修、指导研修 · 自我尊重研修	· 业务改善研修(操作手册编写研修等) · 时间管理研修(计划能力提升研修等) · 逻辑写作研修
<b>担当</b>	· MACS(企业管理模拟训练) · 问题解决方法研修(应用) · 基干员工教育 · 问题解决方法研修(基础) · 商务标准研修	· 自主沟通研修 · 各种电脑技巧研修