

# 社会举措 多样性 & 包容性

## 神钢的多样性与包容性

让拥有不同背景和价值观的人在工作岗位上充分发挥自身能力，提高整个组织的发展能力，从而让我们的事业发展更加充满活力。

设定推进多样性的理想目标和基本方针、数字目标，加快工作进展速度。

### 理想目标

- 让每一个人发挥个性与优势，并感受到自我成长。
- 以 KOBELCO ONE TEAM (一个神钢) 挑战目标，通过多样的想法与经历，实现新的价值创造。

### 基本方针

- 发挥每个人的优势
- 追求多样工作方式
- 挑战创造新价值

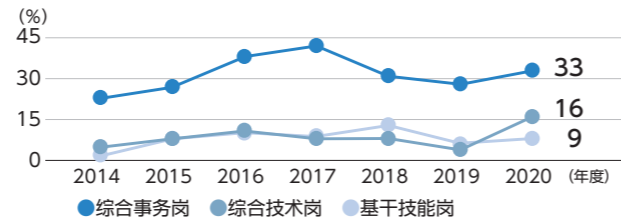
### 数字目标

项目	详情	目标值
女性	提高录用率	女性应届毕业生录用率
	领导型人才培养	• 女性管理岗人数 • 女性一线监督人员数量
支持家庭事业兼顾	提高男性育儿参与率	男性员工新生儿育儿假实休率

### 多样化人才录用

设定女性应届毕业生录用目标值，增加录用比率。为了支持女性职业发展，预计实施已录用人员交流会及新员工交流会。

### 女性录用率 (应届)



### 多样化人才选拔

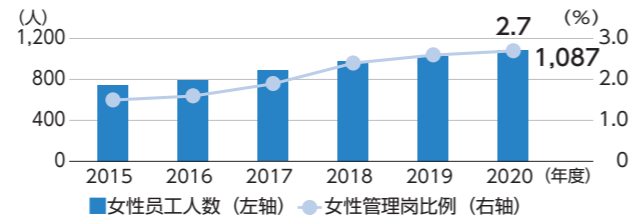
通过管理层与领导层的多样化，努力提升竞争力。

加强人才培养的同时，向集团内外彰显集团支持女性职业发展的立场。

- 内阁府“加速推动支持职场女性发展的男性领导人会议”行动宣言
- 经团联“2030年30%挑战”



### 女性员工与女性管理岗表



### 组建在全集团范围内推进多样性的团队

我们召集全集团有志于推进多样性的人员，组建了团队。

我们将制定并提出有效对策，并将各部门和各方工作场所成员提出的课题与要求反映于其中。同时，我们还希望通过这项工作，打破组织壁垒，开展沟通交流。



### 多样性 & 包容性信息发布

#### 举行午餐会

提供倾听社长为首的内外部领导以及外部专家介绍各自经验的平台，让大家有机会“开展有关职业发展和推进多样性等多种主题的学习”。希望能够为每位参与者提供职业发展的参考，实现“让每个人的优势得到发挥”的目标。从而，让参与者得以形成“可发挥自身优势”的职业规划。

#### 发布《多样性通讯》

每月 15 日发布多样性 & 包容性相关信息，在公司内广泛共享多样性推进活动。

# 安全卫生

神钢集团秉持“安全、卫生、健康是事业经营的基础，优先于所有事业活动”的理念，努力创造一个安全、放心、充满活力的工作环境，为此，我们不仅遵守相关法律法规和条例，还开展了丰富多彩的安全卫生活动。

2020 年度开展的安全卫生工作有“加强基本管理与工作（制定并落实全公司安全卫生指南，调整监督人员教育等）”“把握作业现场实况，开展改善工作（通过安全卫生诊断，查找课题，并加以改善。通过可穿戴摄像头（明显摄像头）进行风险管理和作业支持。）”。

经开展上述工作，2020 年度安全成绩良好，集团员工<sup>\*1</sup>及承包商员工<sup>\*2</sup>均未发生死亡灾害以及重大灾害。另一方面，休业灾害发生频率尽管始终低于全国平均水平，但 2020 年该数字为 0.24，依然高于目标值的 0.10，未能彻底杜绝休业灾害的产生。

目前存在的课题包括“基本管理与工作存在部分破绽（岗位间的参差不齐）”以及遵守规则意识、KY（危险预测）能力等的“提升每个人的安全管理水平”。

2021 年度，集团将“进一步加强基本管理与工作（重建规范性文化，贯彻规定明文化及教育培训工作）”“开展人人参与及个体指导举措（人人积极参与安全工作，通过个体指导提升安全意识）”，建立 PDCA 体制，实现螺旋式上升。

在总公司以及其他各个事业所持续开展健康安全培训。总公司主办“新人入社 1~5 年教育”“新任监督人员教育”“正级室长教育”等健康安全培训，学习有关健康与安全的知识、技能。

\*1 集团雇佣的所有人员（包括借调至神钢集团的员工以及临时或兼职人员）  
\*2 与集团签订承包合同的人员（包括派遣合同人员）

### 安全卫生方针（重点实施项目）

#### 【安全相关】

1. 培养可践行 KY（危险预测）与安全确认的人才，切实推进“技能管理”
2. 开展设备与操作的“风险管理”，进一步提升安全
3. 构建安全卫生管理及安全卫生工作的螺旋式上升机制
4. 加强集团内公司（含境外公司）安全卫生管理与安全卫生工作，并为其提供支持

#### 【卫生与健康相关】

1. 遵守有害工作场所管理相关法律法规，开展风险评估，进一步改善作业环境
2. 加强新发心理相关疾病预防工作，继续开展早发现、早治疗工作
3. 充实并加强“循环系统疾病”“新生物（癌）”预防举措

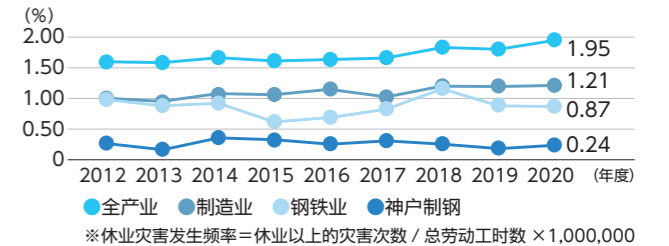
### 自“KOBELCO 的三大章”衍生的安全行动规范

- 本人将严格遵守职场规则，且要成为伙伴、家人信赖之人。
- 本人珍视每个伙伴，并相互提醒。
- 本人将持续改善职场的设备和体系，领先践行安全、放心。

### 重点目标（2021 年度）

- 死亡工伤事故、重大工伤事故（同时 3 人以上遭遇事故）：0
- 休业灾害发生频率：0.10 以下

### 休业灾害发生频率推移表



※休业灾害发生频率=休业以上的灾害次数 / 总劳动工时数 × 1,000,000

### 为保持并增进健康所采取的对策

神钢集团在构建更为舒适的职场环境的同时，也为保持并增进员工身心健康开展了一系列活动，全力打造可安全放心工作的职场。

#### 【健康诊断制度的完善（健康保险工会合作）】

- 实施血液检查 + 内窥镜检查、幽门螺旋杆菌灭菌
- 对年满 50 岁的员工，由公司全额承担“全套体检”自选项目（肿瘤标志物、乳腺癌、脑疾病检查等）费用。此外，为 50 岁以上的员工及其配偶承担部分费用

#### 【维护心理健康活动】

- 全部事业所内均设置“综合咨询室”，并配备专业心理咨询师。
- 基于压力检测结果，结合工作投入（Work engagement），创造更加适宜工作的职场环境。

#### 【保持增进深信健康活动（健康保险工会合作）】

为缓解因推进居家办公而带来的缺乏运动问题，在集团内网中上传拉伸及预防腰痛的运动等的视频。

#### 被认定为“健康经营优良法人 2021（白名单 500）”

从第 1 届（2015 年度）开始，连续 3 年被认定为“健康经营品牌”，并继 2017 年和 2020 年之后，继续被认定为“健康经营优良法人（白名单 500）”。

健康经营优良法人 Health and productivity 白名单 500

