

健康

基本的な考え方

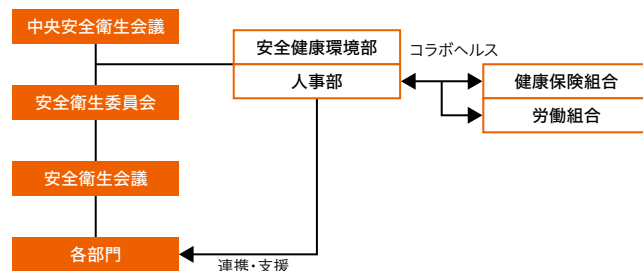
当社は創業以来、人を大切に経営を実践してきました。従業員が心身ともに健康で活動的な生活を送り「価値ある人生」と「従業員・家族の幸せ」を実現し、社会への価値提供につなげる経営です。「従業員の健康・安全」を重要課題と位置づけ、心と身体健康保持・増進に努め、人にやさしい職場づくりを推進しています。

健康経営の実践

従業員の健康保持・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を回し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ヘルス※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、2025年には8年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。

※ 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

● 体制図



● 健康経営における各種指標

項目	2022年度	2023年度	2024年度
プレゼンティーズム※による生産性損失割合 ※ SPQ「(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)」	21.6%	14.2%	14.8%
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	99.4%	99.5%	98.5%
健康診断の 問診票の集計結果 (喫煙率や運動 習慣者率など)	適正体重(BMI18.5以上25未満)	65.2%	63.8%
	朝食を毎日食べる	79.6%	80.7%
	禁煙している(吸わない)	68.9%	70.2%
	一日30分以上の運動を週1回以上	38.1%	38.9%
ストレスチェックの集計結果(高ストレス者率など)	7.9%	8.6%	8.6%

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、従業員の健康意識向上と行動変容を促すため「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、社員食堂での健康メニュー提供や野菜摂取量可視化イベント、職場対抗ウォーキング、専門的エクササイズ教室の種類の拡充し開催するなど従業員・職場が楽しみながら実践できる健康・体力づくりに取り組んでいます。また2024年5月に、受動喫煙防止を目的に会社敷地内全面禁煙を開始し、これまでの禁煙サポートと併せ従業員の健康づくりに精力的に取り組んでいます。



いきいきフィットネス「ヨガ教室」

メンタルヘルス

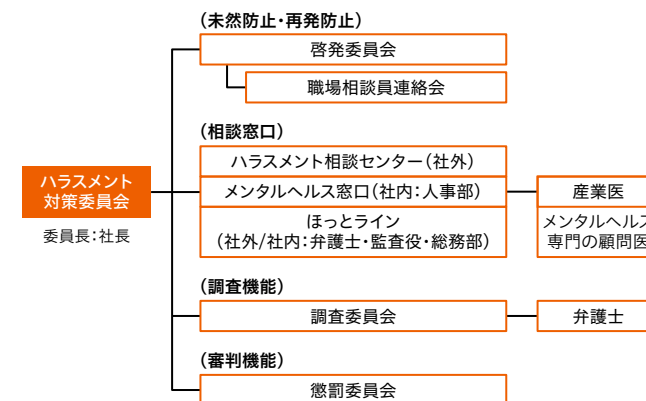
メンタル相談窓口の設置、一般従業員・管理監督者双方への教育、精神科顧問医によるメンタル不調者への相談対応などにより、

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、全従業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、心の健康づくりを推進しています。

ハラスメント

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ると捉え、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。ハラスメント防止の措置や会社・従業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・従業員へ教育しています。またハラスメントに関する相談窓口を社内・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。2024年度は14件の相談・通報が寄せられました。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。

● 体制図



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、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」

活動方針

「災害ゼロ」に向けて、安全マネジメント、本質安全設計、安全人間づくりの三本柱を軸に安全活動を展開しています。

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

活動 「マネジメント」「人づくり」「場づくり」の変革

安全マネジメント



本質安全設計



安全人間づくり



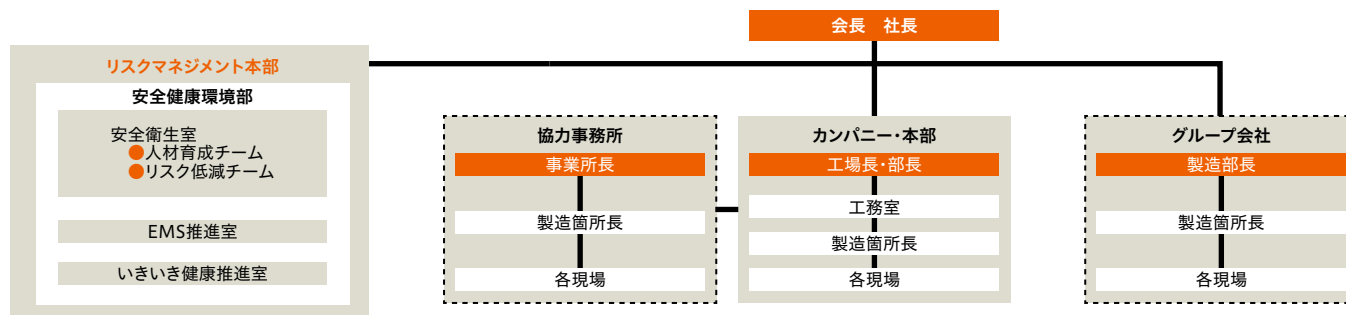
ベース Aichi Way、OSHMS※の実践

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

推進体制

安全と品質は、付加価値を生むための基盤であるとの認識に基づき、リスクマネジメント本部を全社のけん引役として、全社の活動を推進しています。安全は安全健康環境部を中心に、「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、構内でともに働く人々が、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。

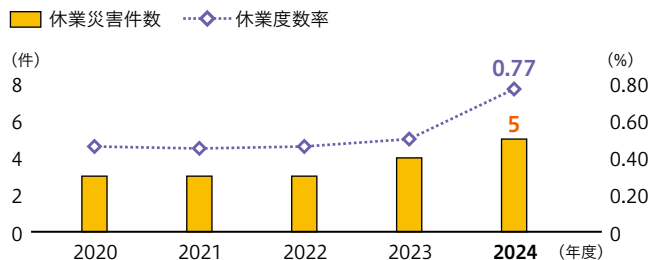
● 推進体制図



労働災害の防止

当社では労働災害ゼロに向け、リスクアセスメントを実施しています。特に重大および重篤な災害につながるハイリスク作業に対しては、原因を取り除きリスクを低減する本質安全化による改善を計画的に実施することで、未然防止に努めています。また全労働災害に対して、背景を含めて発生した真因を明らかにしたうえで、当社グループおよび協力事業所へ周知することで再発防止に努めています。

● 休業災害件数・休業度数率



2024年度の取り組み

ー 安全マネジメント

● トップ点検会

経営層が問題を抱えている職場へ出向き、現場での困り事を現地現物で共有することで、安全に関する取り組みのスピードアップを図っています。

● 現地現物での未然防止活動

管理監督者が安全に特化する『安全専念タイム』を設定し、現地現物で作業者の困り事の吸い上げや、安全を確認する活動に取り組んでいます。



安全専念タイムでの作業の安全確認



トップ点検会

ー 本質安全設計

● リスクアセスメントに基づいたハイリスク低減

リスクアセスメントで抽出されたハイリスクな作業や設備をより安全にするために改善し、未然防止活動を促進しています。

● 危険・有害性を排除した設備導入

新規設備導入および既存設備の改造を行う際には、企画・設計の段階から人と危険源を分離する本質安全化を図り、リスクを低減しています。

ー 安全人間づくり

● 安全キーマン育成

1995年から、職場の安全衛生活動の核となる強い人材を育成するための安全衛生専門教育を行い、安全衛生管理レベルの底上げに取り組んでいます。

● 教育・訓練

作業における労働災害の危険性を実機やVRで学び体感する安全道場や、日常の安全意識と技能訓練の成果を確認・研鑽し合いレベルアップする技能競技会を設けています。また、火災・爆発を想定した東海市消防本部との合同防災訓練などを行い、労働災害・産業事故防止に取り組んでいます。



安全キーマン育成教育の様子



安全道場



技能競技会でのフォークリフト作業の様子



合同防災訓練

ー 労働衛生

● 暑熱環境改善

近年の気候変動に対応するためリスクアセスメントを実施し、暑熱対策を強化することで労働環境を改善しています。



暑熱対策(スポット冷風機)



暑熱対策(気化式冷風機器)



暑熱対策(建屋冷風循環)

ステークホルダーとの関係

基本的な考え方

当社は多様なステークホルダーとの関係に基づき事業活動を行っており、ステークホルダーと良好な関係を築くことは、企業価値向上にとって重要と考えています。ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、社会のニーズや当社への期待を企業活動に取り入れるとともに、当社への共感を得ることで、お客様、株主・投資家、従業員、サプライヤー、地域社会などすべてのステークホルダーとともに成長していきます。

従業員との対話促進

当社は「人を大切に経営」を掲げ、従業員一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づくりを通じて、社会への価値提供と持続的な成長を目指しています。価値創造の源泉である従業員の高いエンゲージメントを実現するため、対話を重ねな

がら、働きがいのある職場づくりや人事制度の進化を推進しています。

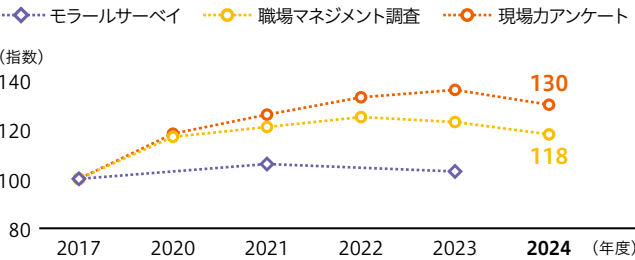
労使の信頼関係を基盤に、率直な意見交換を通じて変革のスピードを加速させるべく、カンパニー・本部単位での労使懇談会を年2回開催し、現場に即した課題解決を図っています。モラールサーベイの結果を活用した課題抽出と改善策の実行、職場環境の整備、福利厚生の実充など、従業員の声を反映した取り組みを継続的にを行っています。

具体的には、職場旅行や懇親会への補助金支給、独身寮の建て替えなどの施策を通じて、多様性が尊重され、風通しの良い、誰もが働きやすく、働きがいを感じられる職場の実現を目指しています。

－ エンゲージメントを高める取り組み

当社では全従業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、さまざま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。2023年度には、職場ごとに分析を深め、課題を明確化することを目的に、調査を刷新しました。2024年度から新たなリーダー研修を立ち上げ、そのなかに調査で顕在化した課題への対応を織り込むことで、職場風土の改善を、継続的にを行っています。また、今後は取り組みの結果を確認し、さらなる課題解決を行うことでエンゲージメントを高めていきます。

● エンゲージメント評価の推移



※ 2017年度を100とした場合の指数

● ステークホルダーごとの取り組みと実績

ステークホルダー	対話促進の取り組み	2024年度実績
お客様	●お客様相談窓口：ご意見に対する回答や社内へのフィードバックによる改善	問い合わせ件数 1,561件
株主・投資家	●株主総会：事業報告、決算事項の審議・決議、株主様との質疑応答 ●投資家との対話：決算や将来戦略の説明会、個別面談などを通じた対話	機関投資家との対話回数(延べ) 45社
従業員	●定期的な労使協議会：労使間の相互理解、協議・交渉、意見交換 ●各種意識調査：組織・職場風土や会社生活などに関する調査	労使懇談会・協議会開催数 22回
サプライヤー	●仕入先総会：調達方針の共有、相互研鑽、パートナーシップの強化	参加社数 126社
地域社会	●NPOなどとの協働・ボランティア活動：社会貢献活動や地域ボランティアへの積極的参加を通じたコミュニケーション ●業界団体との連携：日本鉄鋼連盟などを通じた業界共通課題への提言、情報共有の促進	従業員の社会貢献活動参加率 80%

モラールサーベイ	会社の経営や施策、仕事への意欲などに対する意識を調査(1回/2年)
職場マネジメント調査	総合事務職を対象に職場の運営状況や上司・同僚との関係性などに対する意識を調査(1回/年)
現場力アンケート	技能職を対象に職場の運営状況や上司・同僚との関係性などに対する意識を調査(1回/年)

サプライヤーとのパートナーシップ強化

当社製品の製造には、サプライヤーから供給される優れた原材料や部品、技術が不可欠です。また、さまざまなサステナビリティ課題への取り組みにおいてもサプライヤーとの協働が重要であるとの考えに基づき、緊密なコミュニケーションにより信頼関係を築き、ともに成長し、成果を分かち合うことのできる持続可能なサプライチェーンの構築・強化に取り組んでいます。

毎年4月に「豊鋼会※総会」を開催し、事業環境や会社方針を説明し、安全・コンプライアンス・サステナビリティに関する取り組みや目標を共有しています。2024年12月には、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携と下請企業との望ましい取引慣行の遵守をより具体化したパートナーシップ構築宣言を改訂しました。2025年4月の豊鋼会総会にて126社全社へ配布し、認識の共有を行いました。また2024年度からは豊鋼会で新たに研鑽会活動を開始し、2024年7月には下請法、12月にはサイバー攻撃の実態と対策のポイントに関する勉強会を行い、サプライチェーン全体のレベルアップを図っています。

※ 当社とのパートナーシップ・相互信頼に基づき、相互発展を目指すことを目的とした仕入先で構成された団体

当社の「パートナーシップ構築宣言」の詳細についてはこちらをご覧ください。



https://www.aichi-steel.co.jp/_assets/dl/about/procurement/partnership20241224.pdf

地域社会との関係強化

「良き企業市民」として、社会貢献活動などを通じた地域社会とのコミュニケーションが重要との認識に立ち、地域社会との共創活動に取り組んでいます。具体的には「クリーン」「グリーン」「クリエイティブ」「ボランティア支援」を四本柱として活動を展開しています。このような活動を展開することは、地域社会との関係強化に加え、従業員の「社会課題の解決」に向けたマインド醸成と事業活動へのフィードバックにつながると考えています。これからも持続可能な地域社会の実現に向け、従業員一人ひとりが地域社会に貢献できるよう、積極的に取り組んでいきます。

ー クリーン

●「拡大クリーンアイチデー」として、国内外の事業所にて周辺地域の清掃活動を実施



ー グリーン

● 聚楽園駅前の美観向上のため、花壇の整備などを実施



ー クリエイティブ

●「東海市ものづくり道場」にて小学生を対象にした体験教室と工場見学を実施



ー ボランティア支援

● 従業員から寄せられる寄付金を原資に、地域の福祉施設などへ寄付を行う「愛知製鋼ボランティア基金」を運営（会社も同額を拠出する「マッチングギフトプログラム」を制度化）

