

社員教育の事例について

2008年12月1日

新日本製鐵株式會社

人事・労政部

佐藤 一郎

1. 新日本製鐵(株)の概要

2. 社員教育の事例ご紹介

1-1. 会社概要

- 商号： 新日本製鐵株式會社
- 発足： 1970年
(1858:洋式溶鉱炉／釜石にて初出銑 近代製鉄150周年、 1901:官営八幡製鐵所操業開始)
- 本社： 東京都千代田区大手町
- 事業内容： 鉄鋼業
- 資本金： 419,524百万円 (発行済み株式数 約68億株)
- 事業所：

製鐵所 室蘭、釜石、君津、東京、名古屋、堺、広畑、光、八幡、大分 研究所

国内支店、海外事務所・法人

1-2. 事業セグメント別決算状況

(単位:億円)	2007年度決算			
	売上高 (構成比%)		営業損益 (構成比%)	
製鉄事業	39,945	83%	5,150	89%
エンジニアリング事業	3,598	8%	230	4%
都市開発事業	938	2%	135	2%
化学事業	2,890	6%	200	3%
新素材事業	761	2%	20	1%
システムソリューション事業	1,653	3%	150	3%
連結 合計	48,269		5,800	

粗鋼生産量(2007FY)

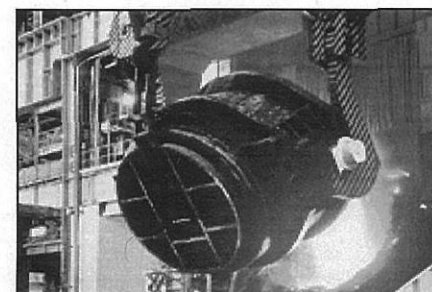
連結: 3,623万トン
単独: 3,311万トン

グループ連結子会社数

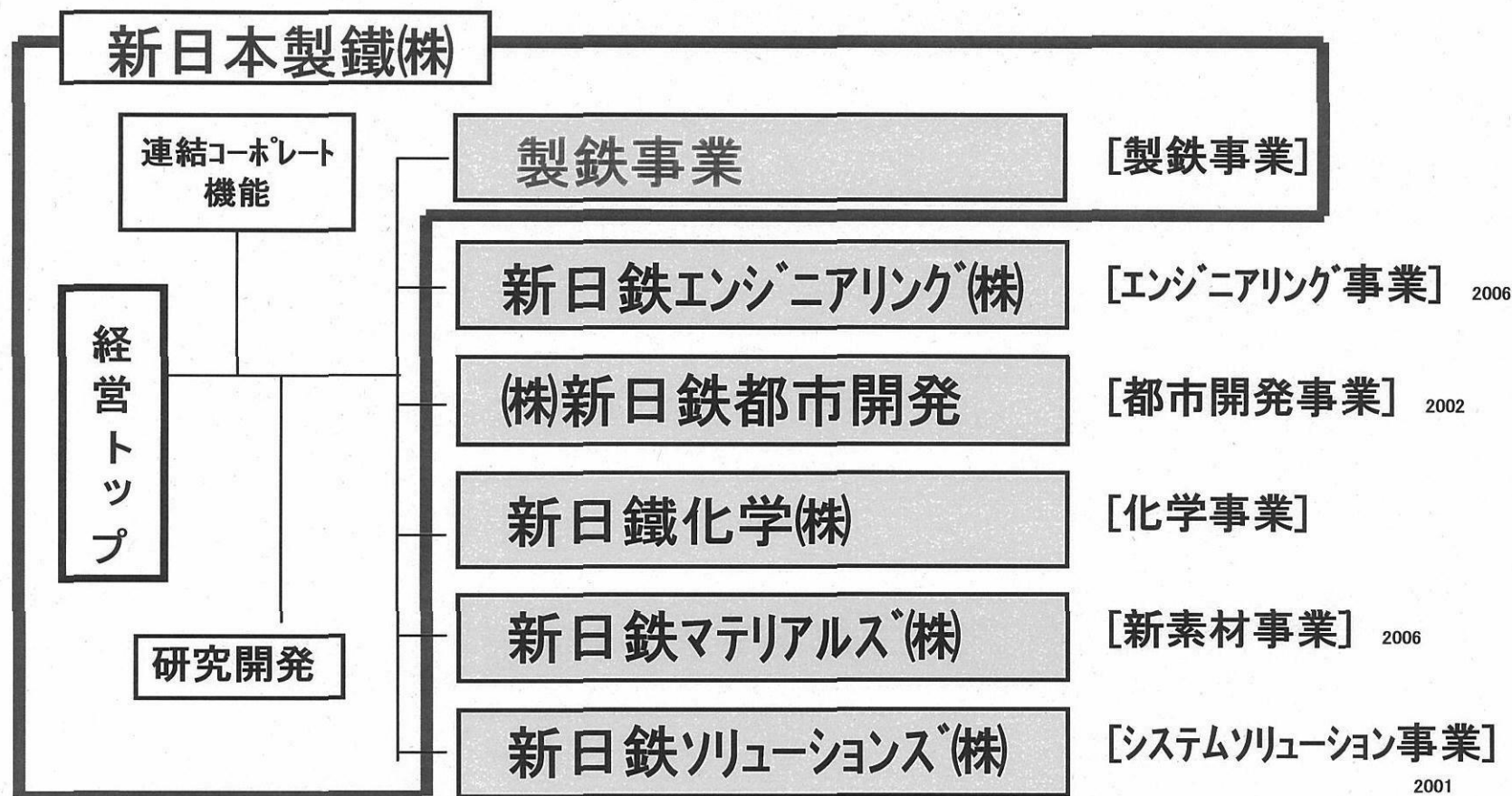
326社 (08.3月末現在)

従業員数(08.3月末現在)

単独: 17,671人
連結: 48,757人

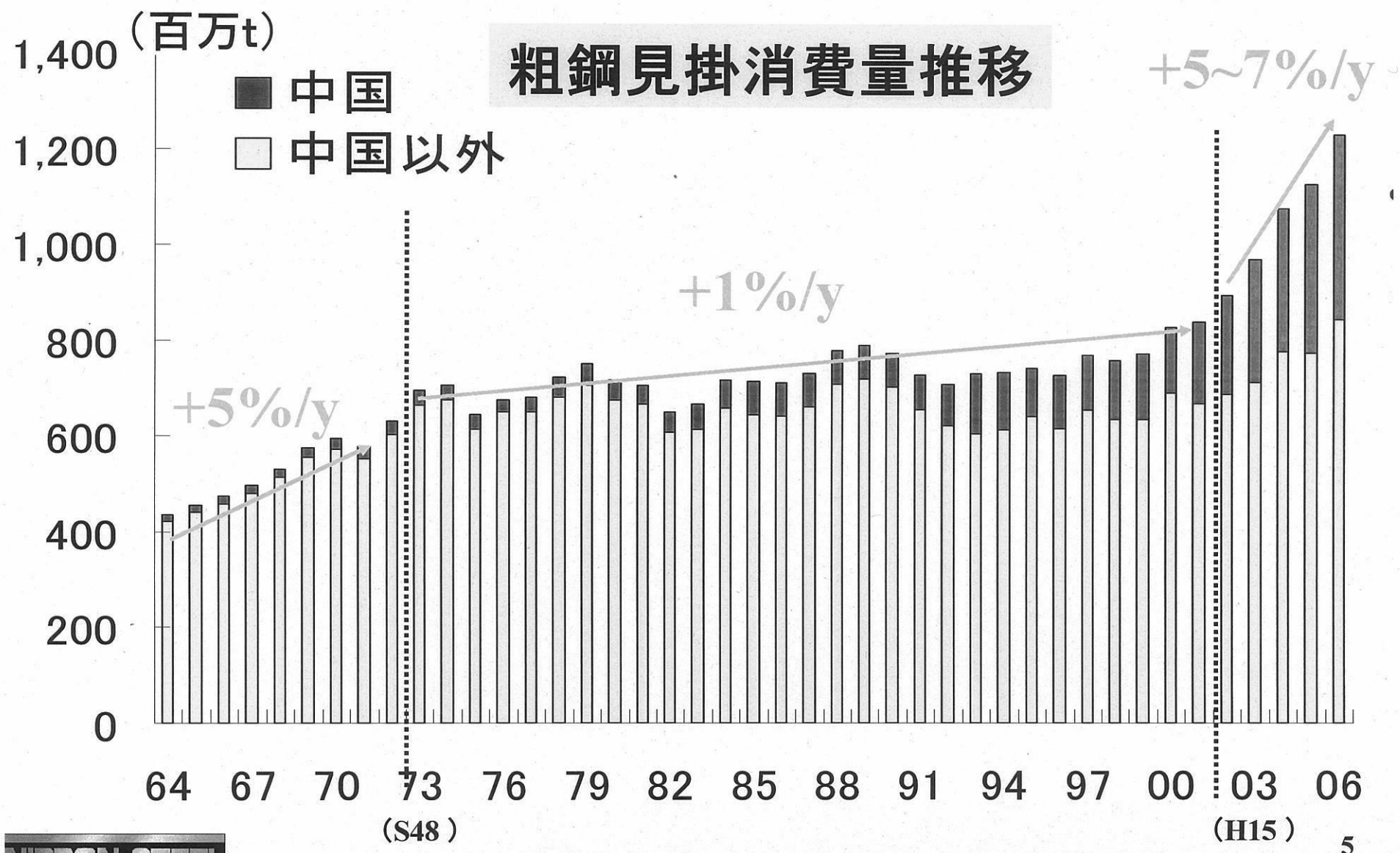


1-3. 連結経営推進体制 (2006～)



- セグメント毎に社員の本籍を明確化
- 業態に相応しい人材マネジメント(人事処遇制度を含む)の実現

1-4. 世界の鉄鋼需要について



1-5. 国際競争力強化に向けた取り組み

1970年代以降、

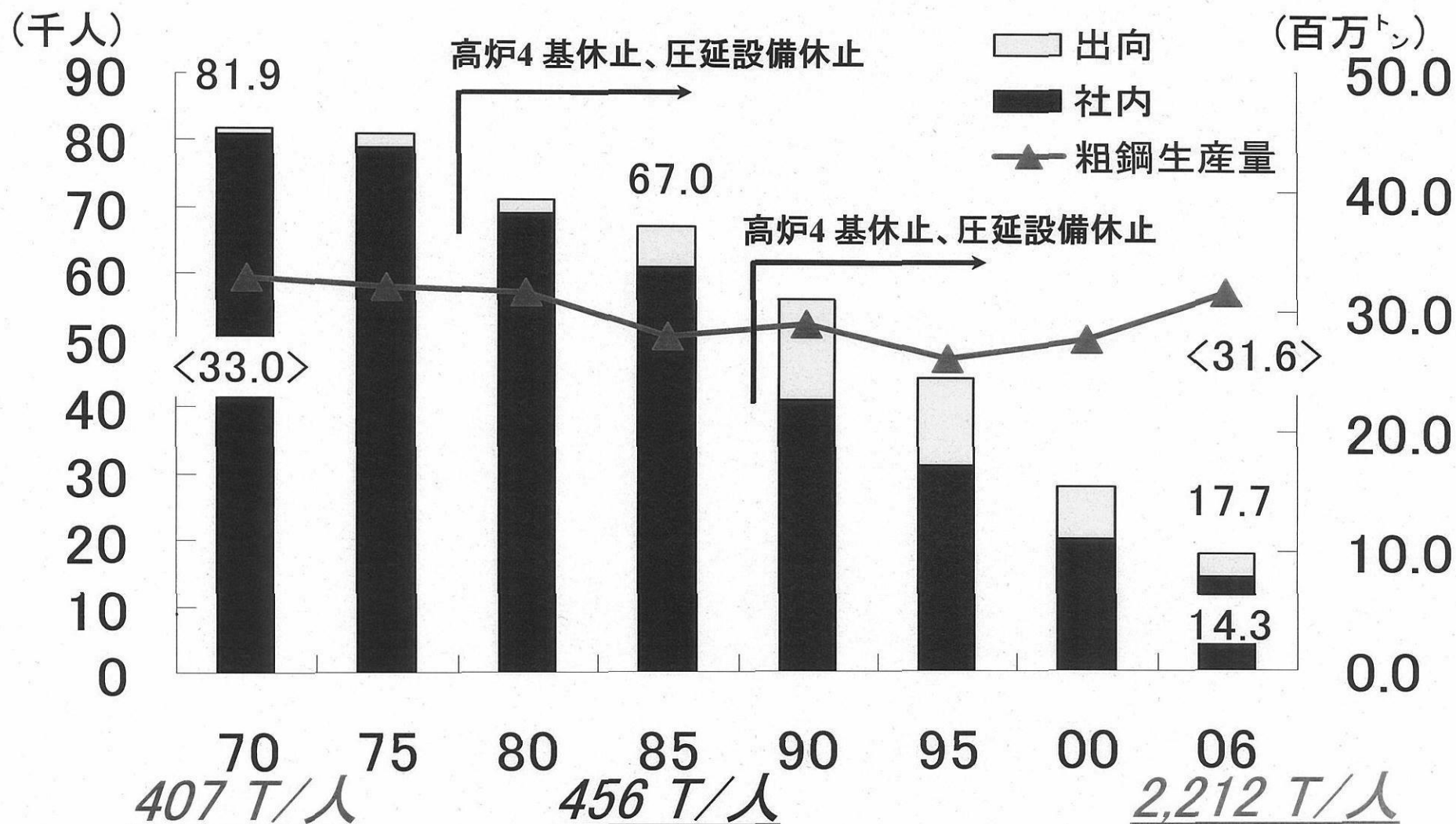
- ・鉄鋼寡消費型経済への移行
- ・円高の進展（特にプラザ合意以降）
- ・他製鉄国（特に韓国、中国）の伸長
- ・国際マーケットの中での販売価格下落

長期に亘って国際競争力喪失、
収益力低下につながりかねない
環境変化に見舞われた。

各時期の経営計画において
あらゆる視点から、国際コスト競争力強化を目指して改革を推進

- ・鉄鋼需要にマッチする設備構造・人員構造の追求
- ・経営効率向上・業務運営革新の追求
- ・生産性向上（技術革新による持続的省力化、等）の追求
- ・先端商品・技術開発の追求

1-6. 労働生産性向上への取り組み



【従業員一人あたり粗鋼生産性】

(5.4倍 <vs. 70FY>)

7

1-7. 在籍人員数

現状在籍人員数(2008年3月31日現在)

(人)

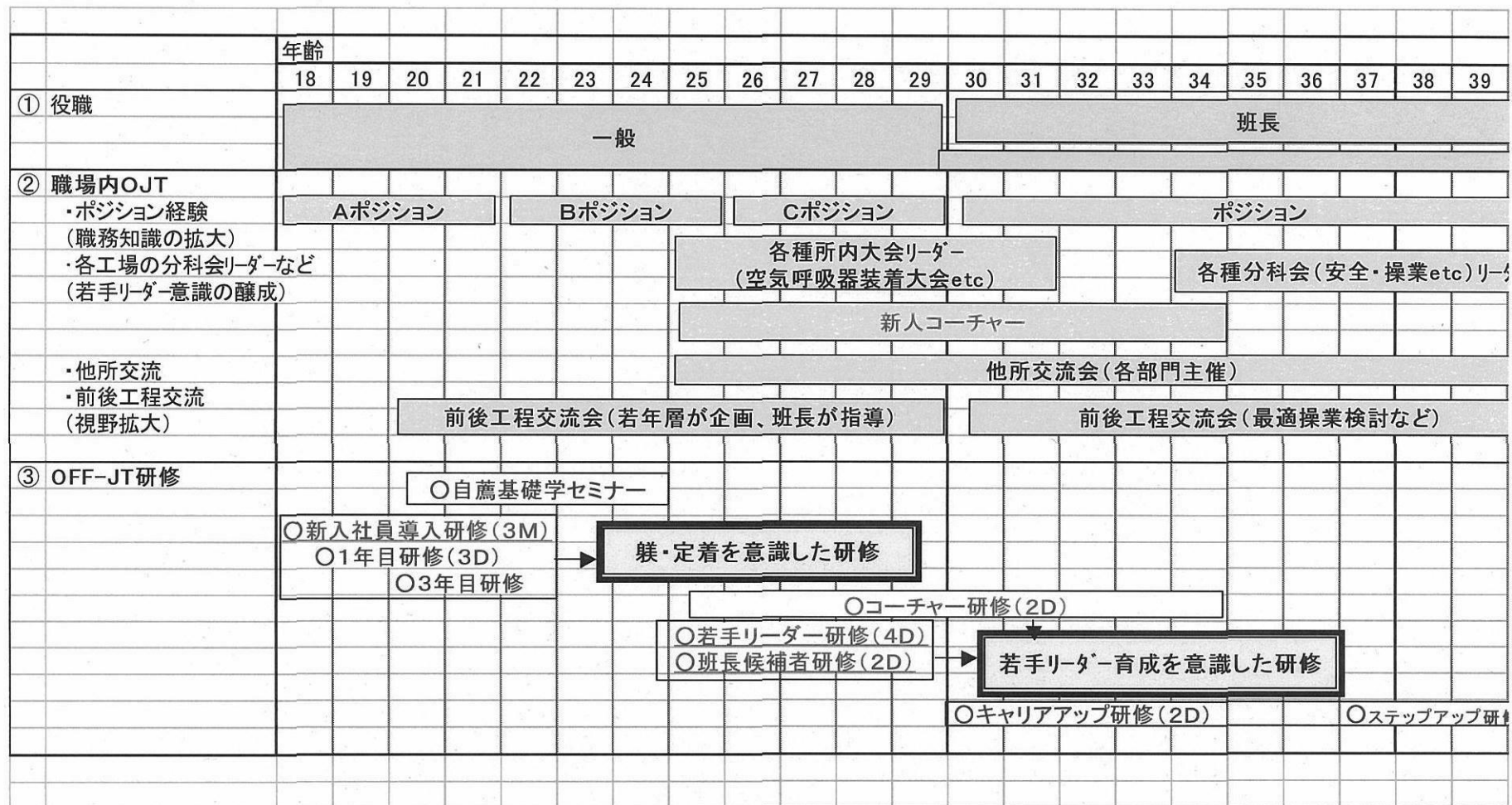
	社内	出向	合計
(スタッフ)	5,484	1,435	6,919
(技能)	9,561	1,191	10,752
合計	15,045	2,626	17,671

平均年齢: 42. 3歳、平均勤続: 22. 5年

採用実績: 2007 技能: 481人(394) 、うち中途採用 198人(133)

()内は2006 スタッフ: 175人(128)

2-1. 君津製鐵所 操業・整備職場 研修体系



2-2. 新入社員教育カリキュラム

	8 : 20	9 : 00	10 : 00	11 : 00	12 : 00	45	13 : 00	14 : 00	15 : 00	16 : 00	17	
3/30	受け入れ対応（労政・人事グループ）											
3/31												
4/1	事務 連絡	入社式 リハーサル			入社式 記	辞令	写真	昼食会 （人材開発センター）	会社の組織我 が社の概要	社会人としての知 識・心構え	人権問題	指導員紹介
	労政人事							総務Gr	労政人事		センター長	
4/2	事務 連絡	健康診断				昼食	健康管理	環境防災管理	労使関係	金銭トラブルの 現状	所内報写真撮影	
	労人	指導員					安全健康Gr	環境防災Gr	労政人事		総務/労政人事	
4/3	事務 連絡	保安	AC&M	ガス中毒の危険性	昼食	交通安全 活動		知的財産	人事制度 能力開発	給与制度 について		
	労人	NBP関東	AO事務局	安全健康Gr				生産技術	労政・人事			
4/4	事務 連絡	開講式 会場準備	開講式 リハーサル	開講式	昼食会	片付け	福利厚生 NS-PAL	MTC移動	研修ガイダンス			
	指導員	指導員	センター長				NBP関東	指導員	指導員			
4/5	オリエンテーリング											
4/6	休日											
4/7	安全衛生				昼食	学力テスト			安全衛生			
4/8	安全衛生				昼食	安全衛生						
4/9	～	自衛隊研修			昼食	自衛隊研修						
4/11		自衛隊研修			昼食	自衛隊研修						
4/14	～	各班毎に研修実施										
5/30												
6/2	～	クレーン学科試験対策を中心とした研修										
6/19	クレーン学科試験当日											
6/20	～	配属先に応じた復習										
6/27	配属先に応じた復習											

平成20年度コーチャー研修

研修の狙い・目的

- (1) コーチャーとして、最低限具備すべき条件として、社・所の現状を理解すると共に、安全・健康につき若年者・未習熟者の災害防止のため配慮すべき内容を理解する。
- (2) メンタル問題も指導者として理解すべき事項として、カリキュラムに導入。
- (3) 消費者金融、詐欺問題等の現状理解と事故防止の啓蒙を図る。
- (4) コーチングスキルの習得
- (5) 他社・他職場受講者との人脈づくり

<カリキュラム>

	時間割	研修内容	備 考
1日目	8:30~8:35	オリエンテーション	
	8:35~9:50	君津製鐵所の現状	
	10:00~12:00	安全・健康管理	
	12:00~12:45	昼休み	
	12:45~14:15	メンタルヘルス	産業医
	14:25~15:30	事件・事故防止	警察署
	15:40~17:00	職場が望む新人の育て方	ライン管理者
2日目	8:40~12:00	1. 新時代のビジネス環境と若い世代の特徴を知る ・企業を取り巻く環境 ・現代企業で求められているスキル ・成果評価とコンピテンシー開発 ・若い世代の特徴 ・自分の行動パターンを把握する	新人指導を行っていくに当たり、マクロ的な視野で何故新人指導が必要な企業を取り巻く環境や人材育成のトピックスの要素から考える。 又新人＝若い世代の特徴を知ること、どのような育成をしていけば良いか、その前提となる方向付けを行う。
		2. 新人指導スキルのポイントを理解する ・ロールプレイ: WIN-WINと信頼構築	新人との信頼関係を築いていくためにどのようなコミュニケーションを取れば良いかをロールプレイを通して考える。
		・OJTとは	
	12:00~13:00	昼休み	
	13:00~17:00	・新人に教えること(報連相・PDCA・正早安樂、他) ・新人指導のポイント(やる気を高めるほめる、叱る、他) ・創造的なコミュニケーション 3. コーチングスキル ・新人育成のテーマとOJT実施ポイント ・新人との関係を阻害するもの ・コーチングの特徴 ・コーチングスキル(聴く/質問する/フィードバックする/承認する/勇気付ける/アドバイスする/要求する ・YOUメッセージとIメッセージ ・ロールプレイ	新人に指導していく内容や指導の仕方について、様々な場面を想定しながら考えていく。 新人のやる気を高め目標達成に導いていくために有効なコーチングスキルを習得する。 またロールプレイなどを通して実践力を高める。
		4. まとめ	

2-4.

平成20年度第2回班長候補者研修/若手リーダー研修

研修の狙い・目的

- (1) 班長として業務を遂行することの意識付け及び意識向上
- (2) 設備管理の基本を習得することによる、設備に強い人づくりと安全意識向上
- (3) 君津製鐵所の生産現場を預かる第一線監督者としての役割の認識強化
- (4) 職場小集団におけるリーダーシップの醸成
- (5) 班長職務を遂行する上での監督能力の醸成
- (6) 班長職務を遂行する上での工場課題、目標への挑戦する積極的な心構えの醸成
- (7) 班長職務遂行上での必要不可欠な安全管理(職長教育)教育の実践
 職長教育は別途、二日間安全健康グループ主管で開催
 ※班長任命基準の中に、職長教育が修了していることが必須条件となっています
- (8) 他職場受講者との人脈づくりと所内同世代との交流を通じての競争意識の刺激と視野拡大
- (9) 同業他社見学交流による視野拡大

<カリキュラム>

	時間割	研修内容	備考
15日	8:30~8:35	オリエンテーション	
	8:35~9:40	当所の現状と課題(コンプライアンス)	確認テスト
	9:50~11:00	職責基準	確認テスト
	11:10~12:15	外注管理	確認テスト
	12:15~13:00	昼休み	
	13:00~14:00	勤務給与	確認テスト
	14:10~15:40	防災管理	確認テスト
	15:50~17:20	原価管理の基礎	確認テスト
16日			
	8:30~12:00	設備管理の基本(座学)	
	12:00~12:45	昼休み	
17日	12:45~17:00	設備管理の基本(実技) 実際の設備点検・管理の勘所	
	8:30~10:00	環境管理	確認テスト
	10:10~12:00	労使関係	確認テスト
	12:00~12:45	昼休み	
	12:45~14:00	衛生管理	確認テスト
	14:10~15:30	安全管理	確認テスト
18日	15:40~17:00	班別災害事例検討グループ討議	
	8:30~12:00	アントレプレナー 社会人の基礎力	
	12:00~12:45	昼休み	
	12:45~17:00	アントレプレナー 社会人の基礎力	

2-5. 労働関係法令に関する テキスト記載内容 例示

主に管理職教育テキストより

憲法 第27条	勤労の権利・義務等
労働基準法 第 3条	(均等待遇)
労働基準法 第 4条	(男女同一賃金の原則)
労働基準法 第32条	(労働時間)
労働基準法 第35条	(休日)
労働基準法 第36条	(時間外および休日の労働)
男女雇用機会均等法 第11条	(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)
職業安定法 第44条	(労働者供給の禁止)
憲法 第28条	団結権、団体交渉権
労働組合法 第 2条	(労働組合)
労働組合法 第 7条	(不当労働行為の禁止)

* 安全衛生関係は除く、また全てを網羅したものではありません

まとめ

本研究会の背景にある真の課題は「労働関係の紛争や不利益な取り扱いの未然防止および解決」であり、そのことを「労働関係法制度をめぐる教育のあり方」という切り口で議論しているものと理解している。

これまでのヒアリング等でも明らかであるように、紛争や不利益な取り扱いに至った経緯において、法知識*の欠如とコミュニケーションの欠如が二大要因であり、かつ多くの事例において両者は渾然一体となっているように思われる。換言すれば「働く」ことの基本として、遵法とコミュニケーションが極めて重要であり、その意識の高い者ほど、紛争や不利益な取り扱いに至りにくいのではないかと思われる。本研究会においては、この二点（法知識とコミュニケーション）を両輪としてまとめていくことが望ましいのではないか。

*** 弊社の事例においては、社内規定や労働組合に関する知識を含むものと理解いただきたい。**