

大同特殊鋼株式会社

2.新たな取組や力を入れている取組、PR 事項等について

(1) 新規活動

項目	詳細
ア.キャリア面談の実施	グローバルスタッフ（総合職）のキャリアステップの拡大・構築、 キャリアイメージの共有
(対象)	女性総合職（80名）と直属の上司（34名）
(効果)	キャリアに関する現状の課題抽出・共有、今後に向けたキャリアパス・キャリアプラン案の検討や拡大、個々人の現状を確認することによる不安の解消等
イ.両立支援セミナーの開催（2月～）	社内制度の周知、ベビーシッター概要・活用方法・費用説明、 臨時託児所の案内・利用方法等
(対象)	全従業員（任意参加・Zoom 開催）1H/回
(効果見込)	制度等の理解・周知による両立への心理的負荷の軽減、 ベビーシッター（法人契約）会社への登録者数増
ウ.女性を含めた人材の成長支援（職場活性化）	意識調査結果を活用し、信頼関係構築、育成支援を目的とした 面談トレーニングの実施
(対象)	育成のキーマンとなる室長（課長）152名（12月より開始）
(効果)	調査結果の分析による自職場の状態、自身のリーダーシップ傾向の把握。 面談トレーニングの重要性の理解と、面談方法の習得（デモ・ロールプレイ） により、実践へと繋がっている。

(2) 継続活動による効果の発現事例

項目	詳細
エリアスタッフ（一般職）の活性化	人事制度改訂により新設されたエリアスタッフ（一般職）としての ロールモデル育成。(2017年～)
(対象)	一般職 選抜研修（5名程度/年 6か月 計9回）
(効果)	現在20名が受講を完了。育成から4年が経過し、受講生の自律的行動が伸展している。各事業所における改善活動プロジェクトメンバーとなる等、一人ひとりがロールモデルとしての在り方を意識した行動をとりつつある。 他社員から信頼される人材となっている。