

【導入報告】

VR危険体感トレーニング (燕支店・三条支店)

【各種レポート】

育児休業取得事例、工場の祭典
工場研修、新潟シティマラソン

燕支店／三条支店

VR危険体感トレーニングを導入しました

ステンレス特殊鋼事業部及び薄板事業部の安全活動の一環として、VR危険体感トレーニングを導入。導入営業店の燕支店と三条支店に、お話を伺いました。

VR危険体感トレーニングとは

バーチャルリアリティーを利用して「危険」を体感できる技術です。これは株式会社アイティーシーが開発したアプリケーションで、ゴーグルを装着し、3D画像で災害例を映し出し、あたかも自分の目の前で災害が起きているかのような体験ができます。また、ゴーグルに視聴者ログイン情報を持たせることで、いつ誰がこの動画を視聴したかの進捗管理を行うことができます。



管理画面／
視聴可能な動画の一覧

誰がどの動画を何回視聴したか
一覧で確認することができます。



燕支店

Q 導入してみて、いかがですか？

同業のコイルセンターが開発したVRを使って、疑似体験ができる点から興味を持ち、導入することができました。準備不要で時間と場所を選ばず、簡単な操作で危険体感トレーニングができるので、スケジュール調整せずに取り組むことができました。

Q 導入して良かったことは？

VR危険体感トレーニングを通して、自分の知らない作業の危険を理解することができました。また、知っている作業についても、改めてVRで体感することで再認識できました。また、女性社員に使用してもらったところ、実際に体感している感覚になると興味を持つてもらえました。

Q 導入前後で違いはありましたか？

クレーン操作、玉掛けの危険性を改めて認識したことで、実際の現場でも社員が慎重に作業を行っている様子が見られ、専属の運送業者の作業に対しても注意深く見守ることができるようになりました。

Q 今後の活用方法

危険体感VR動画を社内のみならず、専属の運送業者の方にも視聴してもらうことで、災害防止に繋がっていきたいと思います。取り扱いにも慣れてきましたので、いつでも気軽に視聴し、安全意識の向上に繋がっていきたいです。

三条支店

Q 導入してみて、いかがですか？

下期よりVR危険体感トレーニングを開始しました。コンテンツ内容は2つの項目があります。危険体感VR動画が12コンテンツ、安全マニュアル動画が6コンテンツあり、臨場感のある訓練を体感できます。

Q 導入して良かったことは？

今までは新人教育等の体感訓練8つのカリキュラムはありましたが、実際に危険が伴う体感はありませんでした。VRの仮想空間では、コイルに挟まれたり、荷台から転落したりと、今まで体験できなかったことが体感できるため、安全意識向上に役立つと感じています。

Q 導入前後で違いはありましたか？

あまりにも臨場感があり、連続して視聴すると気分が悪くなる方もいますが、特に経験の浅い社員の教育に活かすことができます。今までワンポイントレッスンや作業標準で安全面の注意事項を教育してきましたが、VRで危険を体感してもらうことで、より印象深く教育することが可能になりました。

Q 今後の活用方法

繰り返し視聴することにより、特に荷役作業に従事している社員の安全意識の向上を期待しています。これからコンテンツ数も増えていくと推測しているため、より幅広く活用していきたいと思っています。



育児休業取得事例のご紹介

燕支店生産チームでの育児休業の取得事例をご紹介します。



育休を取得した男子社員

Q. 育休取得の意思表示はいつ頃、誰にしましたか？

育休取得希望日の3カ月前頃に支店長に相談をしました。子どもが生まれた3月時点では育休を取得しようと思っていなかったが、妻から育休を取得してほしいと言われ、妻が里帰りから戻ってくる8月末に合わせて取得するため、6月に支店長に申し出ました。

Q. 不安に思ったことはありましたか？ また、育休までにどんな準備をしましたか？

チームのみんなに負担や迷惑をかけることと、収入面での不安がありました(※)。準備期間は先輩への指導に力を入れました。

Q. 育休前と復帰後で変化はありましたか？

ラインメンバーのレベルが上がっていると感じました。復帰後、育休前にはメンバーができなかった仕事を担当している姿を見ることができました。自身の変化は特になく、いつも通り(育休前と変わらず)業務に取り組んでいます。復帰初日はやはり少しソワソワしましたが、メンバーが温かく迎え入れてくれたので感謝しています。

Q. 育休を取得しての感想

家族と過ごす時間が取れたこと、妻と共に1カ月育児に向き合うことができて良かったです。次も機会があれば、また取得したいと思っています。

(※) 給料は無給となりますが、育児休業給付金(給料の約67%)が支給されます。また一定の要件を満たすと社会保険料が免除されます。

直属上司

Q. 育休取得の意思表示はいつ頃、どのように話がありましたか？

6月上旬頃、支店長から育休取得の申し出があった旨を伝えられました。

Q. 部下が育休を取得すると聞いて、最初に思ったことはどんなことですか？

取得希望の申し出があるのではないかと考えていたので、慌てることもなく、すんなり受け入れることができました。ただ、制度の内容をよく分かっていなかったので、どのように動く必要があるのか少し不安でした。

Q. 欠員時の業務体制はどのように整えましたか？

他のラインから人員を回しました。育休取得者がチーフ職のポジションだったため、そのポジションには同じライン内から代替要員を立て、その代替として他のラインから人を配置し調整しました。誰に何ができるか、誰に何を教育しなければいけないかなどを検討しました。準備期間が3カ月あっても、やはり直前になってバタバタしました。

Q. 今後、半年から1年の長期の育児休業の申し出があった場合、人の補充をどのように考えますか？

1~2カ月の短期であれば、今いる人員で回していけると思いますが、それ以上になると一人当たりにかかる負担なども大きくなっていくので、増員が必要と考えます。派遣社員や他店からの応援の場合、経験者でないと教育で終わってしまうので、即戦力となるような人材が必要と考えます。

Q. 全体を通しての感想

残ったラインメンバーの残業時間が予想以上に増えてしまい、負荷がかかったことは申し訳なかったです。しかし、本人たちの意識の変化や仕事の領域が広がり、全体の業務レベルが上がったと感じています。また取得者も申し訳なさそうに仕事復帰するような雰囲気にもならず、戻ってからすんなり馴染んでいて安心しました。

所属長

復帰日の朝、本人の充足感に満ちた笑顔と「妻と一緒に子育てに関わられて良かった」の一言が印象的でした。1カ月経過した現在も、モチベーションの高い状態が保たれていると感じます。また若手社員が異なる役割を担うことで、成長のきっかけになる波及効果もありました。若手が多い燕支店では、今後も育休はあるものと想定し、一層多能化を進めていきたいと考えます。

<育児休業取得までのスケジュール>

	3月	4月・5月	6月	7月	8月	9月	10月
取得者	お子さん誕生 (3月中旬)		支店長へ育休取得の意思表示 (6月上旬)			育児休業取得 (8/31~9/30)	復帰 (10/1)
所属長			育児休業取得の申し受け、 生産チームサプリーダーへ伝達 (6月上旬)				
直属上司			チーム内への周知と体制構築、 業務スケジュールの作成 (6月上旬~8/31)			全体フォロー (9/1~9/30)	

育休には周囲の協力が不可欠です。業務の円滑な引き継ぎが行われ、安心して休業に入れるよう妊娠・出産等があった際には意向を確認させていただきますので、早めの報告にご協力ください。

イベント参加レポート ～燕三条 工場の祭典2022～

2022年10月7日～9日に開催された「燕三条 工場の祭典2022」に、燕支店と三条支店が参加しました。

当社は7日・8日の2日間参加。来場者数は燕支店：72名、三条支店：69名でした。今回、燕支店にて運営補助として参加した社員より感想をいただきました。

私は工場の祭典に初めて参加し、燕支店に行くこと自体も約5年ぶりだったので、どこに何があるかも分からず最初はあたふたしてしまいました。あいにくの天候(けっこうな土砂降り&寒い)ではありましたが、午前の部が終了した段階で、当初予想していた1日の来場者数に迫っていたため、来場者プレゼントのノベルティを増産しました。平日開催ということもあり、1日目のお客様は同業他社の方がほとんどでした。燕支店の見学を終えた後に三条支店に行くという、『藤田金属ハシゴ』をするお客様もいて、企業単体でなく、地域全体で開催しているというスケールの大きさを感じました。

総務部 工場研修レポート ～女性も活躍できる生産現場を目指して～

9月から10月にかけて16日間、燕支店にて工場研修を行いました。目的としては、「現場の女性採用が可能なのか」を検討するため、実際に現場の仕事を経験しました。レベラーでは梱包作業の補助、スリッターでは刃組みや梱包作業の補助、シャーリングは板の切断や受け取り、倉庫(ばらし)の作業を可能な範囲内で実際に行いました。女性が現場に入ることを意識しながら見学し、実際に作業を経験することで女性にもできること、難しいことを身をもって経験することができました。この研修期間で得た経験をもとに現場の女性採用の検討を進めていきたいと思えます。また、今までは機械や生産について深く知る機会が少なかったもので、全てのラインを見学することで各ラインの一連の流れを勉強することができ、今後の採用活動にも活かせる有意義な時間を過ごすことができました。燕支店の皆さん、ご協力ありがとうございました。

イベント参加レポート

～第38回 新潟シティマラソン2022～

2022年10月9日に「第38回 新潟シティマラソン2022」が4年ぶりに開催されました。

当日は秋晴れの中、約6,500名の参加者がゴールの新潟市陸上競技場を目指して駆け抜けました。

今年もシドニー五輪・女子マラソンの金メダリスト高橋尚子さんがゲストランナーとして参加し、大会を盛り上げていました。40km地点では一緒に走り、「残り約2kmですよ！最後、頑張りましょう！」とランナーに声を掛け、鼓舞していました。

今回、参加した5名の社員に、感想をいただきました。



高橋尚子さん(中央マスク姿)とランナー



社員A

ファンランに参加(10.6km)

2019年10月13日、台風19号の上陸により新潟シティマラソンが中止、同日夜に郡山コイルセンターが浸水した。あれから3年が経過し、郡山は多くの人たちに支えられながら無事復旧。新型コロナウイルス禍でその後2年間中止となっていたシティマラソンも4年ぶりの開催となった。そこで前回一緒にフルマラソンのエントリーをしていた社員と相談し、2人で申し込むのは縁起が悪いのと、薄板は喫煙率も高く不健康事業部だということ、また3年間のブランクを考慮し、部内で参加者を募り(強制ではない)、計5名でファンラン(10.6km)にエントリー。薄板のメンバーは各々当日に向けて自主練習を重ね、その甲斐あってか全員無事に完走(1名は欠場)。私はというと、若さ故の怠慢か練習もせず、前日のゴルフと長距離移動の疲労を抱え、前夜(当日朝?)のアルコールが毛穴からにじみ出ていくのを感じながら、死に物狂いで何とか完走。タイムは社外秘。社内報で無難に経営とマラソンの話でもしようと考えていたが、当然筆が進まない…。こんな私に唯一言えることは、後先考えずに今この瞬間を一生懸命生きることに、これもまた大事なことではないかと思う。



社員B

ファンランに参加(10.6km)

たしか4月のある薄板事業部の会合で、「健康経営の観点から薄板で新潟シティマラソンに出ましょう」という話になり、その場の雰囲気と勢いから参加することになりました。長距離ランの経験はなく、年齢的なこともあり、6月に1km走ることからスタートし、身体づくりを始めました。その後、7kmまで距離を伸ばし、10月9日の本番では未知の10.6kmランをスタート。沿道の声援などを力にして完走し、予想外に爽快な気分でした。何か目標を持つことで、まだ成長することができる実感しました。今後も続けていきたいと思っています。



社員C

マラソンに参加(42.195km)

友人と酒に酔った勢いでエントリー。不安いっぱいでも当日を迎えました。25km付近までは、海風を感じながら気持ちよく走れたものの、30kmを過ぎると日常では感じられない足の激痛に襲われ、やむなく徒歩に。沿道の「痛みは気のせい」と書かれたプラカードを見て、「そんなわけないでしょ!」と逆恨み的なツッコミを入れながら進みました。終盤、ゲストランナーの高橋尚子さんに「あと5kmだよ～」と励まされ、走るとも歩くともつかない謎のフォームで何とかゴール。目標タイムの5時間は切れず、無念。「もう、こりごり…」と思いつつ、仲間との労いは格別で…。また出るんだろうなあ。南無三。



社員D

ファンランに参加(10.6km)

6月のある懇親会で、お酒に酔いながら参加を決めた今回の新潟シティマラソン。高校時代、ランニングが最も嫌いな練習だったため、参加に対してはかなり後ろ向きでした。ですが、少しずつ練習を始めダイエット効果も出てきたことから、「今日は5kmに挑戦しよう! 30分を目標に」と、変わってきた自分がいました。7月から練習をスタートして約3カ月、足の痛みを繰り返しながらも本番は目標タイムだった1時間を切ることができ、達成感を得ることができました。「何事もやってみる」「挑戦してみる」「目標を持ってみる」ですね。次回はハーフに挑戦します。



社員E

ファンランに参加(10.6km)

2019年の初エントリーから、まさかの3年連続開催中止。今回、満を持しての初参加でした。練習中の体の異変や孤独な夜練にくじけつつ、迎えた本番当日は気持ちの良い秋晴れ。高橋尚子さんに手を振り、スタート。ファンランなのに景色も楽しまず突っ走りました。終盤の萬代橋の上り坂と、やすらぎ堤の直線にはげんになりましたが、満足のいく走りでもゴール。これでようやくクタクタ夜練と筋肉痛の日々が終わり、嬉しいような寂しいような…。参加された皆様、お疲れ様でした。