

社員とともに

住友大阪セメントは、社員が安心して働くことができるよう、安全、健康で働きやすい快適な職場環境の形成に努めています。また社員一人ひとりが自らの能力を最大限に活かすための研修などを通じて、社会に貢献できる人材の育成と活力のある会社づくりを目指しています。

安心して働くことのできる職場づくり

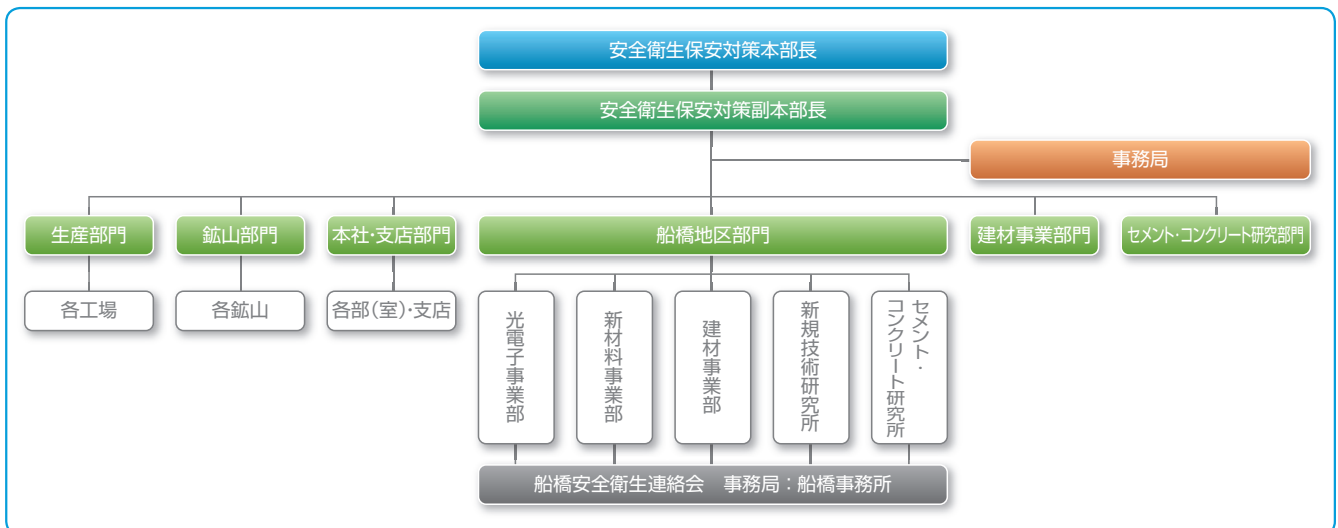
■ 労働安全衛生

【 2011 年度安全衛生活動方針 】

常に安全最優先で業務を遂行する人材を育成し、「安全に厳しい」企業風土を造る

1 安全衛生保安対策本部管理体制

2009年度より全社の安全衛生保安対策本部体制を拡大し、事務局を中心とした定期的な連絡会の実施など、安全に対する一層の取り組み強化を行っています。



2 当社の安全教育について

当社では、「労働者の安全と健康を最優先する企業文化」である「安全文化」を定着させるべく、各段階における安全教育の徹底に力を入れています。

安全衛生保安対策本部主催安全教育	各事業所主催安全教育	外部教育
<ul style="list-style-type: none"> ● 職長・班長教育 ● 若手社員教育 ● 管理職クラス教育 ● 事業部主催教育 ● 本社新入社員安全教育 	<ul style="list-style-type: none"> ● 協力会社安全キーマン養成教育 ● 安全作業責任者教育 ● 職長・班長教育 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全体感教育

取り組み紹介

(1) 協力会社安全キーマン養成教育

当社ではセメント製造現場で働く多くの協力会社の方々と一体となって、安全衛生活動を推進しています。2009年度より協力会社の現場のキーマンである管理監督者を対象とした安全教育を積極的に実施しています。安全作業責任者の役割と責任および権限を理解してもらい、そして『災害の芽』を摘み取るため改めて安全作業ルール・ポイントの確認を行っています。



(2) 安全体感教育の実施

当社および協力会社社員を対象にした外部訓練施設での「安全体感教育」を実施しました。本研修は実際に巻き込まれ等の危険体感をし、改めて災害の恐さや安全行動の重要性を認識することのできる貴重な機会となっています。実体験による身体と目で覚える教育を今後も継続して実施し、安全行動のマナー化防止や若手社員の育成につなげ災害“ゼロ”を目指します。

【参加者感想】

- 口より、目より、体感することで、これ程危険に対する意識が敏感になるとは思わなかった。
- 高所危険体験で落下時の衝撃のすごさに驚き、安全帯の重要さを感じた。
- 危険と分かっているにもかかわらず、どれ程危険なのか、実体感でき、根本的な所から本当の安全意識が高まった。
- 今回の経験を活かし、これまでと異なった観点から作業に従事していきたい。



3 健康管理

社員が健やかに働けるよう、健康保険組合とも協力して所定の健康診断をはじめ、各種人間ドックに対する補助など、社員の健康づくりをサポートしています。また、近年、トータルな健康管理の中でメンタル問題の占める割合が増えてきているため、当社では専門機関と提携し、専門家による相談体制を各地区に整えています。今後も産業医による衛生講話や定期的なメンタルヘルスセミナーの開催などを通して、社員一人ひとりがストレスについて正しい理解を深め、健康で活力ある心身を築けるようサポート体制を強化していきます。



社員とともに

社員が生き活きと働くために

■ 高齢者・障害者雇用

高齢者雇用については、定年後もその経験と技能、知識を生かし、着実な技術継承のため、最長65歳まで契約更新できる再雇用制度を設けています。現在では定年退職者の半数以上が制度を利用しています。

また、障害者雇用については、2009年度に法定雇用率を達成していますが、引き続き、働きやすい職場環境の整備を進め、雇用を促進していきます。

■ 仕事と子育て・介護との両立を支援

少子高齢化が進む中、社員が安心して仕事と育児・介護を両立できるよう、「育児・介護休業法」に基づく休業制度を設けています。介護休業については、法令基準を上回る取り扱い（介護休業最長1年）を設定するなど、利用しやすい制度となっています。また、2008年には仕事と育児の両立支援に取り組む企業として認定され、「次世代育成支援認定マーク（くるみん）」を取得しました。今後も全ての社員が育児・介護休業を取得しやすく、また職場復帰しやすい環境づくりに努めていきます。

■ 優秀な開発・改善を促す制度

社員による困難な業績目標への挑戦、業務上の考案・改善等を奨励し、志気の高揚とチャレンジングな企業風土の確立を図ることを趣旨として、様々な表彰形態を制度化しています。

取り組み紹介

(1) FSO活動

当社のセメント各工場においては、いわゆる小集団活動として「FSO（フレッシュスミトモオオサカ）活動」を1981年より展開しています。協力会社を含めた社員が、自主的・挑戦的の活動を通じ、業績・生産性の向上に日々取り組んでいます。毎年秋に行われる年1回の全社発表大会では、「社長賞」を目指して各グループによる熱い発表が繰り広げられています。

(3) 創意工夫提案

自らすすんで会社に役立つ改善提案をしたときに授与されます。グループによる提案でも対象となる為、自業務はもちろんのこと、仕事を共にする同僚と一緒に工夫を凝らし、より良い職場環境の構築を進めています。開発・改善賞に比べ、より身近な改善提案に対する賞であり、年間で500件近くの提案があります。

■ 労使が協力して働きやすい職場づくりを推進

住友大阪セメントと住友大阪セメント労働組合は、長年築いてきた信頼関係と相互理解のもと、協力して諸課題の解決に取り組んでいます。年2回の労使トップによる「労使懇談会」では、会社を取り巻く経営環境や事業概況を労使が共有することによって、労使協調による会社の発展、社会貢献に寄与する土台づくりに取り組んでいます。また、2009年度からは総労働時間削減の取組みの一環として、各職場で決めた「ノー残業デー」に労使が協力して定時退社の徹底を呼びかける活動を行っています。



次世代育成支援認定マーク

(2) 開発・改善賞

社員が新商品、新技術等の開発または生産、物流、販売、管理業務等に関する改善を行ない、会社に貢献したときに授与する賞です。部・場所ごとに開発や改善の成果を半期ごとにとりまとめ、賞が選ばれます。また、その中から極めて貢献度の高い開発・改善には社長賞が授与されます。社員一人ひとりがより高い目標を設定し、果敢に開発・改善に取り組むモチベーションの1つとなっています。

■各教育研修を通じた社員のレベルアップ

一人ひとりの社員の能力を最大限に発揮させることができるよう、特定資格ごとの階層別研修を実施し、それぞれのステージに必要なスキルを身に付けさせ、社員のレベルアップを図っています。

取り組み紹介

(1) 入社後3年間の育成プログラム

入社後3年間は特に重要な育成期間と位置づけ、各種研修に加え、新入社員一人ひとりにトレーナーが付き、OJTによる指導育成を行っています。3年後にひとり立ちし、自ら考え行動し、成果を追求できる社員に育てるため、各職場では各人に合わせた「3ヵ年育成計画書」を作成、部門長の育成方針を明確に設定し、より計画的に教育を展開できるようにしています。

	入社1年目	入社2年目	入社3年目
新入社員	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員研修 新入社員フォローアップ研修 		<ul style="list-style-type: none"> 入社3年目フォロー
トレーナー	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員トレーナー研修 	<ul style="list-style-type: none"> 人事部からのフォロー(情報提供など) OJTによる指導育成・フォロー 	
配属先上司	<ul style="list-style-type: none"> 育成の方向性決定 今後の適性・能力開発の方向性再設定 	<ul style="list-style-type: none"> 評価・振り返り⇒3年目育成計画作成 	<ul style="list-style-type: none"> 評価・振り返り

(2) 新入社員導入研修 地域奉仕活動

当社では入社後約2週間かけて「新入社員導入研修」を実施し、住友大阪セメントで働く社員として必要な心構えや知識を学んでいます。栃木工場見学の際には、地域奉仕活動として工場周辺の清掃活動を行っています。今年度も約1.5時間かけて新入社員全員でゴミ拾いを行いました。今後もこうした活動を通じ、地域社会との関わり的重要性を伝えていきます。



■自ら学ぶ社員を応援する制度

当社では自ら学ぶ高い意識を持った社員を応援しています。資格取得報奨金制度や通信教育、社内語学教育など、多くの社員が自己啓発に励んでいます。

取り組み紹介

(1) 短期海外研修制度

国際化に対応できる人材育成の一環として、3ヶ月間の海外研修への応募者を募り、英語圏への派遣を実施しています。