

社員とともに

住友大阪セメントグループは、社員が安心して働くことができるように、安全・健康で働きやすい快適な職場環境づくりに努めています。また社員一人ひとりが長きにわたりいきいきと働ける組織・職場づくりを目指し、能力や適性を活かし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。

人材開発

各教育研修を通じた社員のレベルアップ

人材育成は、当社の持続的発展にとって、最も重要な取り組みの一つと位置付けられています。階層別研修など、中長期的な視点と広い視野で業務を実行する能力を高めることに重点を置いて、社員の育成を図っています。

▶新入社員導入研修

当社では入社後約2週間かけて研修を実施し、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。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。

▶3か年育成計画書

新入社員一人ひとりが自ら考え行動し、成果を追求できる社員に育てる為、各人に合わせた「3か年育成計画書」を作成し、より計画的に教育を展開できるようにしています。

▶若手社員年次研修

若手社員の早期戦力化を目的とし、計画的に育成する為、入社2～4年目の社員を対象に各年次で必要なスキルを習得する研修を実施しています。

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などを利用し、多くの社員が自己啓発に励んでいます。

▶短期海外研修制度

グローバルな視点を身に付け、国際化に対応できる人材育成の一環として、1ヵ月間の海外研修への応募者を募り、東南アジア圏・中国・インドへ派遣する制度があります。

▶ビジネス英語研修

当社では、今後のグローバル展開を見据え、ビジネス英語能力の向上や自己啓発を支援する為、英語の社内語学研修制度があります。

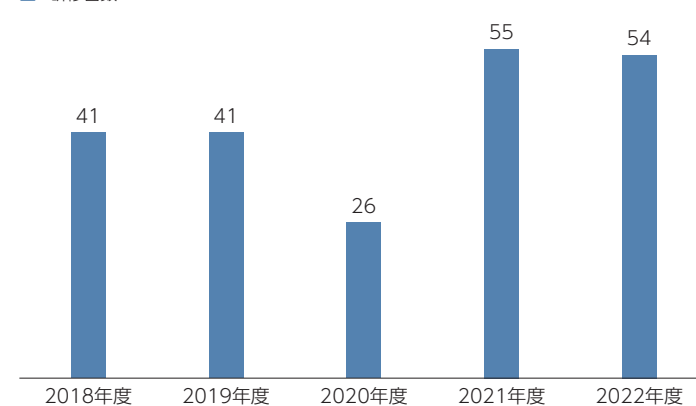
▶国内ビジネススクール派遣制度

日本生産性本部主催の経営大学院「経営アカデミー」への派遣を実施しています。同アカデミーは、産学協同による経営の徹底研究と企業変革を担う人材育成の為のビジネススクールで、グローバル競争時代に対応した専門能力の養成を趣旨としています。

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・改善などを奨励し、士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、さまざまな表彰制度を設けています。

人事部主催研修の日数
■=研修日数



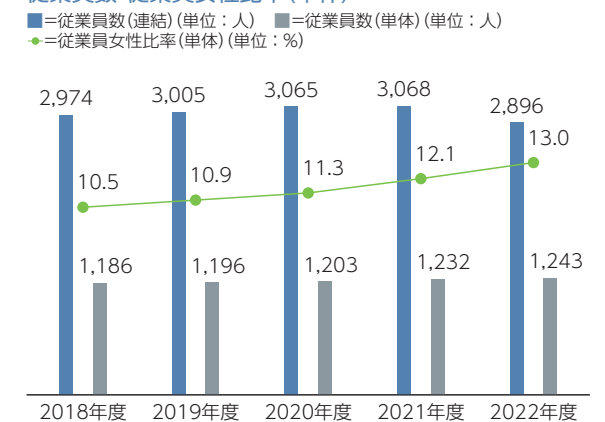
ダイバーシティ

女性の活躍推進

政府が進める成長戦略として女性の活躍推進が掲げられる中、これからも持続的発展を遂げる為、女性の活躍の場を拓ける取り組みを推進しています。2016年4月に人事部内にダイバーシティ推進グループを設置し、女性をはじめ多様な人材がいきいきと働ける企業を目指しています。

女性の積極採用に加え、「結婚による配偶者との同居」や「配偶者の転勤帯同」を理由とした女性社員（管理職、全国勤務）の休職・再雇用制度の導入、テレワーク制度、フレックスタイム制度などの社員の働きやすさに関連する制度や育児・介護などと仕事との両立支援に関連する諸制度の拡充、研修などを通じた社内啓発など、さまざまな取り組みを行っています。

従業員数・従業員女性比率(単体)



ダイバーシティ推進グループでは、21～23年度の3年間で次の4つの目標を掲げ、取り組んでいます。

- ①新卒採用数（総合職）に占める女性の割合は20%以上を目標とする。
- ②女性管理職比率2%以上を目標とする。（→詳細は<https://www.soc.co.jp/saiyou/recruit/benefits/>）
- ③男性の育休取得率25%を目指す。
- ④年次有給休暇取得率70%以上を継続し、80%以上を目標とする。



女性の活躍機会拡大を図るとともに、ダイバーシティ推進の背景や当社の取り組み状況を社員に周知することを目的とした研修などを実施し、環境整備や行動・意識改革に取り組んでいます。今後も、社員の更なる活躍を後押しし、社員一人ひとりが能力や適性を活かして、長きにわたりいきいきと働ける組織・職場づくりを目指します。

高齢者雇用制度

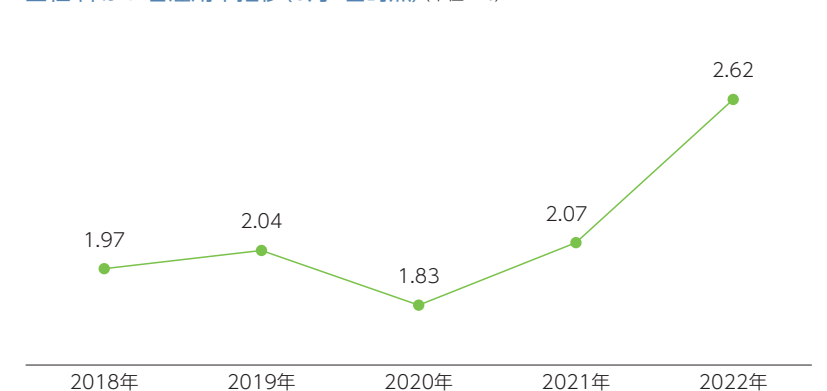
高齢者雇用については、定年退職者を知識・技能経験を保有した貴重な人材と位置付け、若年世代へ着実に技術継承を行う為、希望者全員を再雇用し、65歳まで更新できる再雇用制度を導入しています。また、これまでのキャリアを振り返り、自身の強みを活かした新たな役割を創造するキャリア研修を実施しています。

定年後の人生設計を支援する研修を①ライフプラン ②マネープラン ③キャリアプランの側面から実施しています。また、2022年からはキャリア研修を57歳のキャリアデザイン編と再雇用者向けマインドセット編を用意しています。

障がい者雇用

当社は障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。定着に向けた取り組みとして、採用面接時にできる限り詳細に配慮事項をヒアリングし、職場環境などの整備を行い、障がい者の方が最大限力を発揮できる就業環境づくりに力を入れています。今後も引き続き社内理解促進の為、啓発活動もこれまで以上に力を入れ、障がい者雇用を促進していきます。

当社 障がい者雇用率推移(6月1日時点) (単位：%)



多様な働き方

ワークライフバランス

仕事と子育て・介護との両立を支援

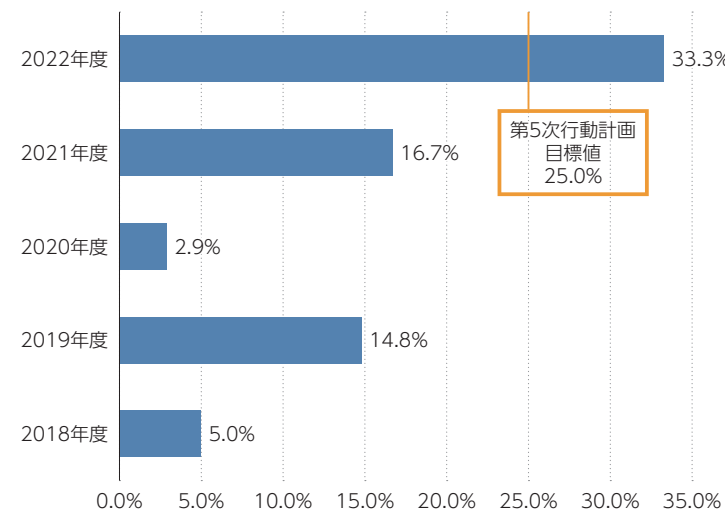
少子高齢化が進む中、社員が安心して仕事と育児・介護を両立できるように、法定を大きく上回る育児・介護休業制度や短時間勤務制度を設けています。2008年に、仕事と育児の両立支援に取り組む企業として認定され、「次世代育成支援認定マーク（くるみん）」を取得しました。

2017年に、「仕事」と「育児・介護」の両立支援に関する規程・制度などをまとめた「両立支援ガイドブック」を作成し、社員に当社の両立支援制度の理解を促し、両立を目指す社員のサポートや制度を利用しやすい職場環境づくりを推進しています。また育児・介護休業法の改正に対応し都度ガイドブックの改訂を行っています。

2021年4月に、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画（当社第5次行動計画）を策定し、「柔軟な働き方に繋がる施策の実施」と「仕事と家庭生活の両立を支援する施策の実施」を進めます。

当社は、男女とも仕事と生活を両立させながら意欲高く働き続けられる職場環境づくりを一層推進します。

男性育休取得率



ウェルビーイング

健康経営への取り組み

健康経営は、健康問題を起点とした生産性低下の解消を目的として企業に浸透してきましたが、最近では『ウェルビーイング』という肉体的健康に加え、精神的および社会的にも満たされ、3点がバランス良く良好な状態を維持することに軸足が移っています。

当社は、社員の健康保持増進に取り組む為、健康宣言『住友大阪セメントグループは、すべての社員がノビノビ・イキイキと心身ともに健康で、元気良く働くことができる、活気あふれる会社を目指します。』を制定し、2022年度の初回認定に続き、健康経営優良法人2023（大規模法人部門）の認定を継続取得しました。

2023年度の具体的な活動の一つとして、4月下旬から5月末までの約1カ月間、当社国内拠点を舞台として、スマートフォンを用いたオリジナルコースでのウォーキングイベントを開催し、関係会社を含め580名を超える多くの社員が参加しました。参加者からは、『運動習慣が定着した。』や『コミュニケーションが活性化した。』などの声が寄せられ非常に好評であり、今後も定期的に開催を計画していきます。

また、本社執務フロア内には、栄養士監修のバランスの良い食事がいつでも取れるよう置き型社食を設置し、欠食防止や栄養バランスの必要性を啓蒙するなど健康に配慮した食生活に関するさまざまな取り組みなども行っています。

今後も明確な目標設定と具体的な取り組みを実施しながらPDCAサイクルを繰り返し、社員の健康増進に向けて取り組んでまいります。



安全への取り組み

住友大阪セメントグループは、社員が安心して働くことができるように、安全・健康で働きやすい快適な職場環境づくりに努めています。

安全衛生・保安対策 基本方針

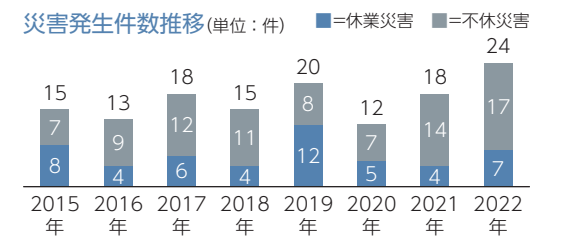
従業員の安全衛生は企業存立の基盤をなすものであり、安全衛生の確保は企業として重要な責務であると考えます。当社グループは、安全に厳しい企業として災害ゼロを目指しています。あらためて「安全に厳しい風土づくり」の為に、不安全行動と不安全状態の解消を徹底し、安全衛生水準の更なる向上と快適な作業環境の形成を図ります。

2023年度重点実施項目

1. 災害の撲滅
1) 繰り返し災害の撲滅 2) 職場の安全レベル向上
3) 安全感覚（危険を感じる感性）の向上 4) 熱中症予防強化
2. 感染症対策
3. 人に優しい健康な職場づくり
4. 交通災害（通勤途上災害）の撲滅
5. 労働災害情報データの整備

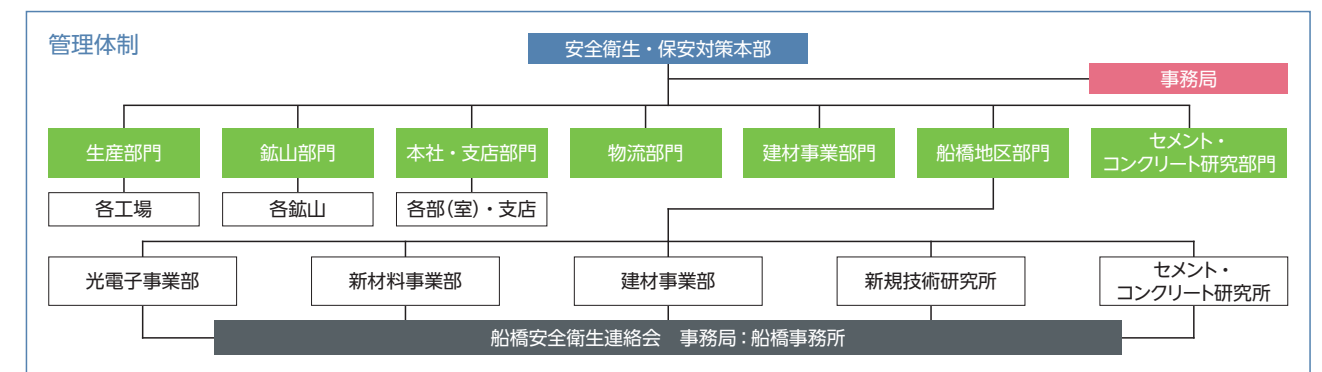
安全衛生定量目標

- 死亡災害0件（2022年実績：0件）
- 休業災害の発生する事業所数を全体の2割以下（2022年実績：21%）
- 不休災害を含めた災害の発生する事業所数を全体の3割以下（2022年実績：42%）



安全衛生・保安対策本部 管理体制

当社グループでは、全社の安全衛生・保安対策本部を設置し、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。



安全教育

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。

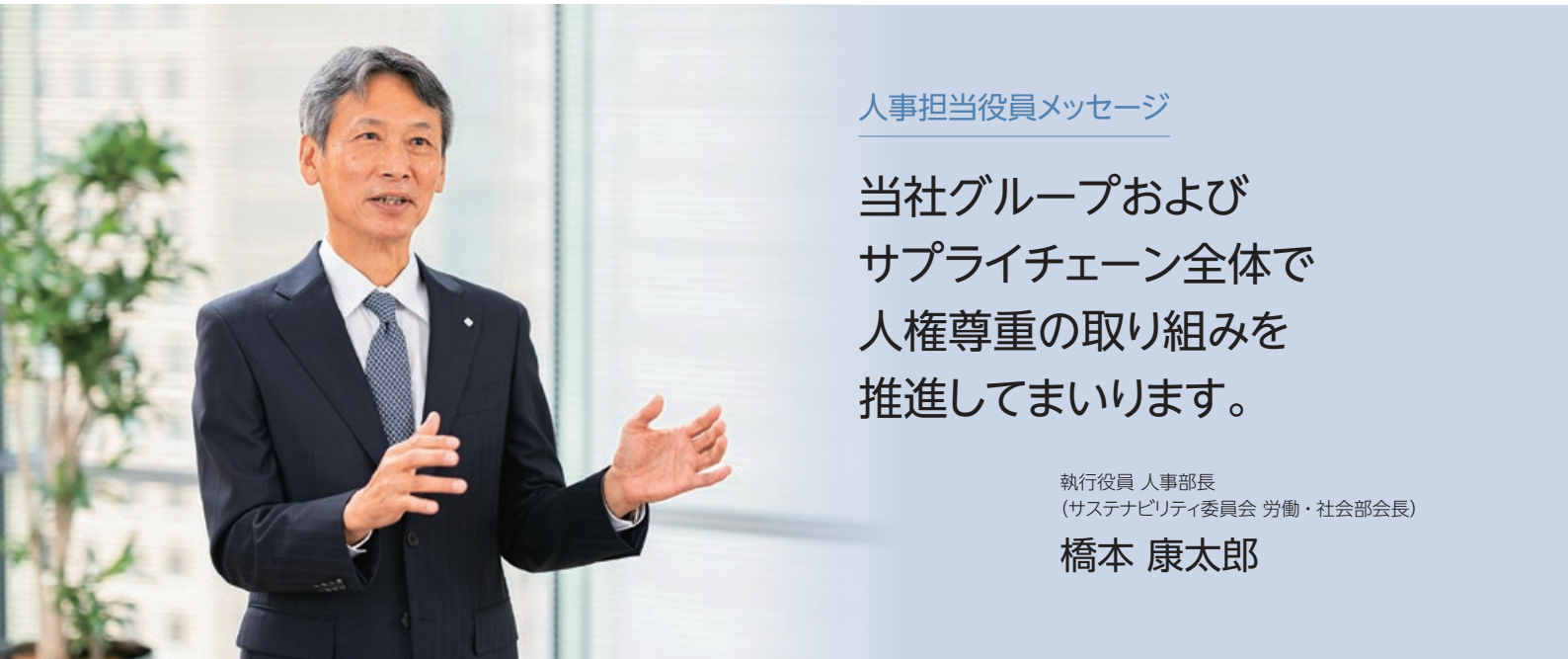
本社主催安全教育	各事業所主催安全教育	外部教育
● 新入社員安全教育 ● 階層別安全教育 ● 新任主任・新任主務・新任管理職	● 職長・班長教育 ● 全工場の班長クラスが集まり、意見交換・討議 ● 安全体感教育 ● 安全作業責任者教育	● 職長教育

健康管理

社員が健やかに働けるように、健康保険組合と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、ストレスチェック制度を導入し、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。今後も産業医による衛生講話やメンタルヘルスセミナーを通して、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。

人権方針

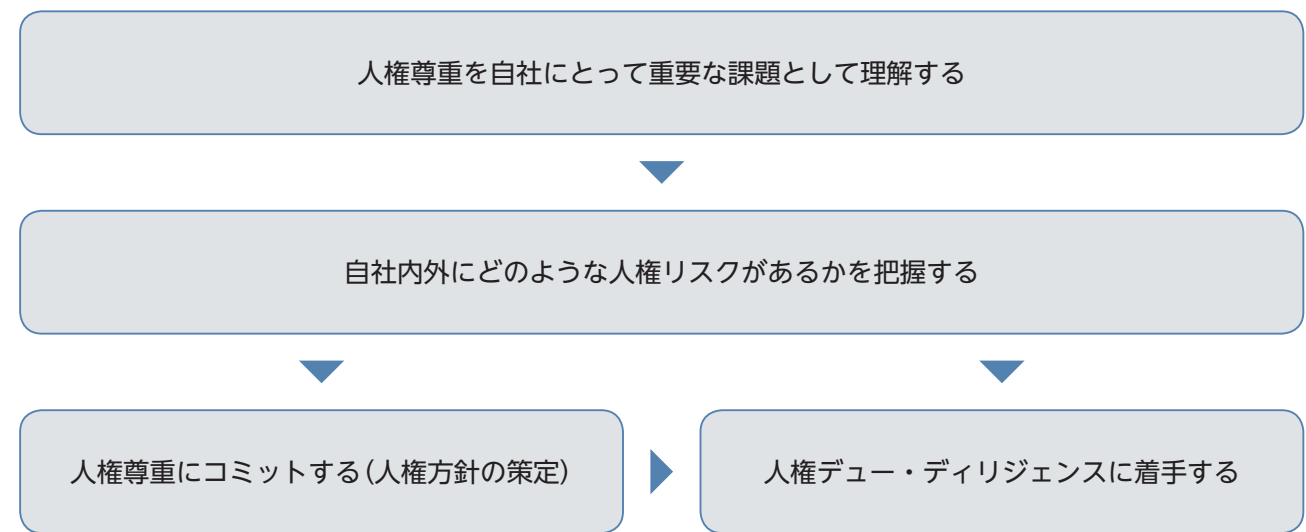


方針

私たち住友大阪セメントグループは、住友の事業精神と、当社グループの企業理念に基づき、高い社会規範の意識と企業倫理を持って事業活動を行うことを基本としています。こうしたなか、人権尊重が経営の根幹であり、最も重要な課題の一つであると認識して、このたび「住友大阪セメントグループ人権方針」を策定しました。本方針は、私たちが事業活動において人権を侵害することがないよう、公平公正に行動する上での考え方を明確にするものです。

私たちは、当社グループが事業活動を通じて直接・間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを認識し、当社グループ各社のすべての役員・従業員およびステークホルダーの人権を尊重するための継続的な取り組みをグループ全体で推進するよう努めます。

取り組みのプロセス



出典：株式会社karna

国際規範の尊重

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に則るとともに、次の国際的な規範を支持し、尊重します。

- ・ 国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）
- ・ 国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」

また、日本国内はもとより、事業活動を行う国・地域で適用される法令・規則を理解し遵守します。当該法令・規則が国際規範と矛盾する場合においても、国際的に認められた人権を最大限に尊重するための方法を追求します。

適用範囲

私たちは、当社グループ各社のすべての役員・従業員が、人権を尊重される立場であるとともに、人権を尊重すべき立場であることを認識し、本方針に基づき人権尊重の取り組みを進めてまいります。また、ビジネスパートナーおよびその他の関係者に対しても、本方針の理解と支持を期待し、私たちと同様の人権尊重の取り組みを働きかけてまいります。

人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、当社グループが直接・間接的に及ぼす可能性のある人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減を図るよう努めます。また、取り組みの実効性を継続的にモニタリングし、改善してまいります。

是正・救済

私たちは、その事業活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかとなった場合には、適切かつ効果的な手続きを通じて是正・救済に取り組みます。

対話

人権への影響に適切に対応していくためには、事業活動において人権への影響を受ける、あるいは受ける可能性があるステークホルダーを認識することが重要であると考えます。私たちは、ステークホルダーと適切なタイミングで事業活動に関連する人権課題を共有し、双方向での対話と協議を継続的に行う等、協力して解決に努めます。

情報開示

私たちは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの状況について、当社ホームページ、統合報告書などを通じて開示します。

理解浸透・教育

私たちは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、すべての役員・従業員に対して幅広く教育・啓発を行います。また、ビジネスパートナーおよびその他の関係者に対しても、本方針を共有し、理解・浸透を図ってまいります。

本方針に基づき、人権尊重に対するコミットメント遵守のために、取締役会の監督のもと、取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会の中に設ける労働・社会部会（P31参照）が計画立案とその進捗管理を各部門と連携して行っておりま

品質

品質に関する考え方

住友大阪セメントグループは、セメント事業、光電子・新材料事業、それぞれの事業分野で、品質を重視し、お客様の要求に迅速に対応する品質保証体制を構築しています。

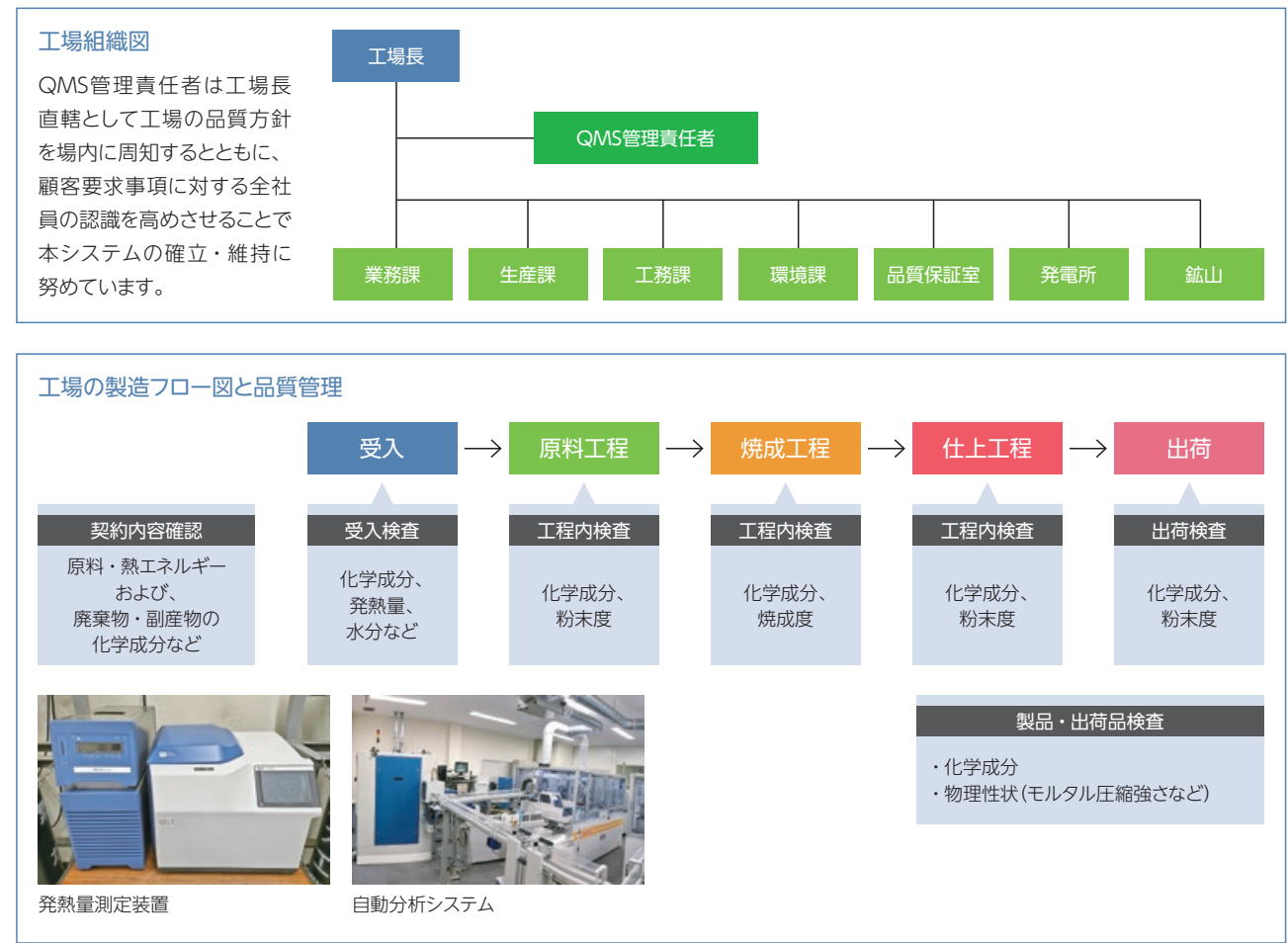
セメント事業では、セメントの用途がダムなどの大型構造物から各種コンクリート製品まで多岐にわたることから、使用目的に最適な性能を持たせなければなりません。住友大阪セメントグループは、長年のセメント製造技術により構築された品質保証体制のもと、お客様の要求を満たし、かつ安心してご使用いただける品質のセメントを安定的に供給することを第一と考えています。その為に日々の製品管理を徹底し、製品品質の安定化と更なる向上に努めています。

品質保証体制

住友大阪セメントグループのセメント製造工場では、ISO9001（品質保証の国際規格）に則った品質マネジメントシステム（QMS）の認証を取得し、品質保証体制を構築維持しつつ、継続的改善に取り組んでいます。ISO9001の認証は、栃木・岐阜・赤穂・高知・八戸セメント(株)の5工場と、光電子・新材料事業部および秋芳鉱業(株)など一部の関係会社で取得済みです。

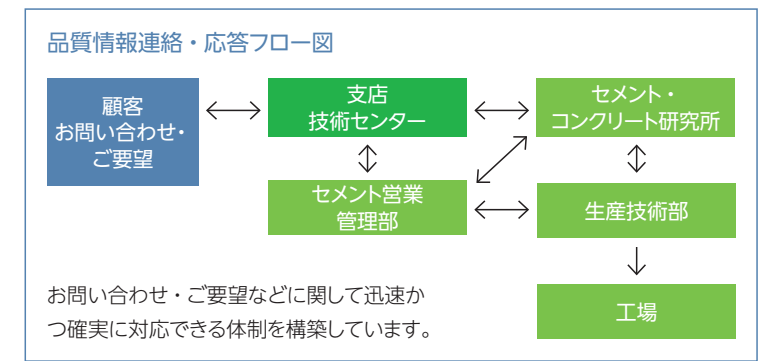
品質への取り組み（セメント事業）

工場のQMSは、工場組織図に示す各部門の責任と権限を定めて運用されています。工場の品質管理は、製造フロー図に示す通り、原料・熱エネルギーと廃棄物・副産物の受入検査からセメント製品の出荷検査まで一貫して行っており、赤穂工場内の分析センターとも連携して精度の高い検査を実施しています。また、安全に使用していただけるよう製品固有の危険有害情報を記載したSDS（安全データシート）などを提供しています。



顧客との関係（セメント事業）

品質情報連絡・応答フロー図の各部門は定期的に情報交換の会議を行うなど、顧客情報を社内関係部署へ確実に伝達する仕組みにより、お客様との関係を深めることに努めています。また、この仕組みは、製品開発やお客様からのクレーム対応にも活用しています。



お客様との技術交流（セメント事業）

お客様とのコンクリートに関する技術の共有を図ることを目的に、全国規模の「住友大阪生コン会技術報告会」を定期的に開催しています。この報告会では、コンクリート分野における最新トピックスや技術動向に関する講演・話題提供だけでなく、全国のお客様からも貴重な研究成果をご発表いただくなど、お客様と一体となった情報共有を図っていることが特徴です。また、各地区において技術会、講演会も開催しており、お客様と連携して技術力の向上を図っています。

公正な取引

住友大阪セメントグループでは、「品質と信頼性」をテーマに魅力ある製品をつくり上げていくパートナーとして、取引先に対する基本方針を、以下のように定めています。

購買の基本方針

オープン	優れた実績のある取引先との取引関係を維持するだけでなく、常に新しい取引先からの購入も心がけています。このため、資材調達関連情報を公開していきます。
公正	取引先については、品質、価格、納期、安定供給、アフターサービス、既設設備との技術的な整合性ならびに取引の実績などを総合的に勘案し、公正・公平な評価に基づいて選定します。
法令の遵守	購買取引を行うにあたって、全ての関連法規を遵守するとともに、その精神をも尊重して業務を遂行します。
相互信頼	公正な購買取引を通じて、取引先の方々と良好な相互信頼関係を築くことを目指しています。
社会への貢献	住友大阪セメントグループは、購買取引を通じて、取引先の方々とともに社会に貢献していくことが大切であると考えています。

上記の購買の基本方針のもと、サプライヤーをはじめとする取引先や事業でのパートナーに対し、人権を尊重し、強制労働・児童労働を防止することや国籍・性別などによる差別を防止することを求めるとともに、安全・衛生や環境保全に配慮した購買活動を通じて、バリューチェーンにおいてともに社会的責任を果たしていきます。

パートナーシップ構築宣言への賛同

当社は、内閣府・中小企業庁などが推進する「パートナーシップ構築宣言」に賛同しました。全社で取引先に働きかけることによりサプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を越えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。加えてさまざまな要因による経済的影響を可能な限り軽減できるよう、価格の決定や支払いの条件、働き方改革への対応において取引の適正化に取り組むことにより、未来志向のパートナーシップ構築に取り組むことを宣言します。

住友大阪セメント パートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/8152-05-13-tokyo.pdf>

