



「SOC Vision2035」の 達成に向け、 人財戦略の取り組みを 加速してまいります。

常務執行役員
総務部、人事部、鉱産品事業部 各担当
(サステナビリティ委員会 労働・社会部会長)

橋本 康太郎

「SOC Vision2035」達成の為人財戦略として、「事業成長を支える人への投資および新しい人事施策運用」に取り組んでいます。2024年度は、「従業員エンゲージメント調査」を実施し、自身の仕事や会社の目標・価値観に対する社員の共感度を調査しました。

調査の結果、全社的に「経営・職場ビジョンへの賛同」、「職場の目標達成への貢献・学習意欲」、「社会的倫理観に基づく行動・コンプライアンス遵守」などの項目が高く、これらが当社の強みであることがわかりました。

一方、「職務を通じたキャリアビジョン実現」、「会社への所属感や上司からメンバーへの動機付け」、「人事制度（給与、昇進昇格評価基準、勤務ロケーションなど）」について、社員の共感度が低いことが課題であることも把握できました。これらの課題解決の為、現在、「マネジメント強化」と「人事制度改定」の取り組みを進めております。

まず、「マネジメント強化」ですが、2023年度に導入した「人財マネジメント研修」にてマネージャーの支援・強化に取り組んでいます。加えて、今回の調査結果を踏まえたエンゲージメント向上の取り組みを各部署単位で検討・実施し、次の調査で効果

を測定しながら、持続的にエンゲージメント向上のPDCAを回していく計画です。

次に、「人事制度改定」についてですが、2005年に始まった現在の人事制度は改定から20年が経過しました。制度設計の前提となる当社の経営環境や社員のライフスタイルが当時と大きく変化している為、時代に沿った制度への改定が必要です。加えて、事業ポートフォリオ変革や新材料・新規事業の拡大など、当社の挑戦を支える制度への転換が必要な為、現在、人事制度の刷新に取り組んでいます。エンゲージメント調査で明確化された諸課題の解決と、組織運営・人財育成上の取り組みをどのように融和させていくか検討しながら、社員一人ひとりがやりがいと働きがいを感じてもらえる制度に改定してまいりたいと思います。

これらの取り組みに加えて、今後拡大を予定している新材料事業を中心とした新卒・キャリア採用の拡大、DXを担うデジタル推進部の立ち上げ、研修の拡大による人財育成の強化なども実行しました。短期・中長期それぞれの視点で各事業計画との連動を図りながら、「SOC Vision2035」達成に向けた人財戦略の取り組みを加速し、当社の人的資本の価値を高めてまいります。

人財基本方針

住友大阪セメントは、企業の成長エンジンである人財の可能性を最大限に引き出し、企業価値を向上させる為、「人財基本方針」を制定しました。「人財基本方針」は、当社の企業理念・行動指針を踏まえた、当社の人財に対する考え方の中核をなす概念です。社員一人ひとりを大切にする原則のもと、当社が求める社員像と、社員への約束の原則をうたったもので、この方針をベースとして当社の人事施策が実行され、個々の成長と当社の発展を目指します。

求める社員像

当社の企業理念や行動指針をもとに、「SOC Vision2035」、中期経営計画などの達成に必要な社員像について、3つのキーワードで社員に求めるものとして定めます。

チェンジ&チャレンジ

**現状に満足せず、
変化を楽しみ、新しい発想・
推進力を持った人**

- 変化の激しい時代において、前例にとらわれず柔軟な発想で、変革に前向きに挑戦し続ける人
- 新たな挑戦に、誠実さ、実直さを持ちながらリーダーシップを発揮する人

チームワーク

**互いを認め合い高め合い
ながら、組織とともに
成長し続ける人**

- 全ての人を尊重し、目標を達成する為に互いに高め合いながら、自らの成長を通じて組織の成長に貢献する人
- さまざまな立場・役割の人と協働することで個人では成しえない価値を創造する人

プロフェッショナル

**自身の役割に
誇りと情熱を抱き、
自らを磨く向上心を持つ人**

- 社会からの期待に応える為に知恵・技術・心を磨き、周囲と切磋琢磨する人
- 自ら高い目標を設定し、あきらめず最後までやり遂げる人

社員への約束

社員像を一人ひとりの社員に求める一方で、当社はそれらに沿った行動を取る社員に対し、以下の対応を約束することを定めます。

チェンジ&チャレンジ

**変革に挑む社員を
支援し、挑戦する姿勢を
評価します。**

- 変革に向け自律的に考え行動する社員に対し、挑戦できる機会・職場環境を提供します。
- 一歩踏み出す勇気と挑戦する姿勢を称賛し、評価します。

チームワーク

**多様な人々が自身の力を
発揮する為、
互いを尊重し支援し合える
会社を目指します。**

- 自由に考えを発言し、仲間の意見を受け止め、明るく建設的な議論ができる心理的安全性の高い環境を提供します。
- 知識や技能を伝え合い与え合う風土を醸成する為、仲間を積極的に支援する社員を評価します。

プロフェッショナル

**自ら学ぶことを応援し、
成長の機会を提供することで、
プロフェッショナル人財を
育成します。**

- 全ての社員の成長を促す為、さまざまな教育機会・経験機会の場を提供します。
- 自ら積極的に学び成長し、成果をあげる社員を評価します。

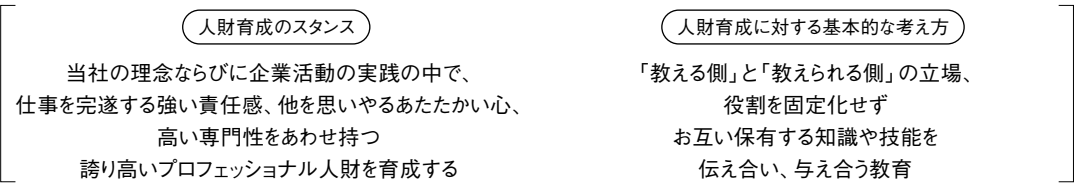
人財開発

各教育研修を通じた社員のレベルアップ

住友大阪セメントは、ものづくりだけでなく、当社の成長エンジンとなる人財の育成にも積極的に投資を行っています。研修をはじめとしたさまざまな教育・経験の機会を提供し、環境解決企業の一員として事業の発展に持続的に貢献していく市場価値の高いプロフェッショナル人財の育成を目指します。

育成方針

「人財基本方針」を踏まえ、以下の「人財育成のスタンス」や「基本的な考え方」に基づき、各種教育施策を展開しています。



社員一人ひとりが各々の仕事でその分野のプロフェッショナルとして活躍する中で、日々の実践を通して練られ、磨かれ、蓄積される知識や技能がノウハウとして集約し、理論として知識化すれば、社員全員が成長し、当社も永続的に発展できると考えます。年齢・性別・国籍、そして上司、部下といった上下関係を超え、チームワークでそれぞれが互いの得意分野の知識や技能を認め合い、伝え合い、与え合う、そうした風土を高め、環境解決企業として付加価値の高い商品やサービスを提供していく土台づくりが当社の目指す人財育成です。

研修体系

階層別研修をはじめとする各種研修・支援制度を通じて、能力や適性を活かし、リーダーシップを発揮する社員の育成を図っています。

	一般社員					管理職	
	1年目	2～5年目	6～8年目	9～11年目	14年目～	23年目～	
階層別研修	新入社員研修 ・入社時導入研修 ・工場、研究所見学 ・フォロー研修	・若手社員年次研修 ・若手社員情報交換会 ・先輩社員との座談会	・新任主任研修 ・フォロー研修	・新任主務研修 ・フォロー研修	・新任管理職研修 ・フォロー研修 ・各種勉強会	・新任副参与研修 ・フォロー研修 ・各種勉強会	・新任参与研修 ・フォロー研修 ・各種勉強会
マネジメント研修					人財マネジメント研修		
目的別研修	トレーナー研修						
	異業種交流研修(次世代リーダー育成)				異業種交流研修(次世代経営者育成)		
					セカンドキャリア研修①		セカンドキャリア研修②
	ビジネス英語研修						
	人権啓発研修						
	ダイバーシティ啓発研修						
	メンタルヘルスセミナー						
	eラーニング				社内動画コンテンツ		
海外研修	短期海外留学研修						
部署別研修	コンプライアンス研修						
	組織活性化・コミュニケーション研修						
	業務知識・スキル勉強会						
自己啓発支援	外部教育講座 受講支援制度						
	通信教育講座 補助制度						
	公的資格取得 報奨金制度						

ダイバーシティ

ダイバーシティ推進グループでは女性活躍の推進に向けて、2024～2026年度の3年間の目標を掲げ取り組んでいます。

女性活躍推進行動計画

	実績	2024-26年度目標
① 新卒採用数(総合職)に占める女性の割合	2025年4月: 18.5%	20%以上
② 女性管理職比率	2024年度末: 3.7%	4.0%以上
③ 男性の育児休業等取得率*	2024年度: 77.8%	75%
④ 年次有給休暇取得率(労働組合員平均)	2024年度: 85.5%	80%以上継続



* 2024年度以降の目標については、育児休業などに加え、男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度を利用した合計数の割合。

④ 福利厚生・人財育成制度 方針／数値データ <https://www.soc.co.jp/saiyou/recruit/benefits/>

女性の積極採用に加え、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。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。

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の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。

健康経営への取り組み

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、全ての社員がノビノビ・イキイキと心身ともに健康で、元気よ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2025(大規模法人部門)の認定を取得しました。

社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、“心と身体の健康維持”、“生活習慣の改善”、“女性特有の健康課題”など項目ごとに目標値を定め活動を強化しています。

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いきます。



女性の健康課題セミナーの様子

健康管理

社員が健やかに働き続けられるように、健康保険組合と連携して所定の健康診断はじめ、人間ドックなど各種検診に対する補助など、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活用し、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はじめ各種セミナーを通して、社員一人ひとりがヘルスリテラシーを向上させ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。