

工場における 人財採用・育成に関する取り組み

当社グループは全国に5カ所のセメント工場を有しており、各工場では約80～160名の社員が日々の操業を支えています。

社会全体で人手不足が深刻化する中、当社グループでは人財確保だけにとどまらず、社員が長期にわたりいきいきと働ける職場環境づくりに注力しており、各工場においても人財の採用・育成に積極的に取り組んでいます。

こうした取り組みの一環として、工場長および現場で活躍する若手社員からのメッセージをご紹介します。



栃木工場 工場長 業務課管理係
浜田 章郎 **小林 清温**

浜田

栃木工場が立地する佐野市は少子高齢化が年々進み、若手人財の採用が難しくなっています。採用活動では訪問する学校のエリアを広げ、学校の先生、生徒の皆様インターンシップなどを通じてセメント工場の役割、社会貢献について知っていただく努力をしています。

また、栃木工場は関東圏に位置する為、取材や工場見学の依頼が多く、2024年はセメント協会での社長対談をきっかけに『社外取締役 島耕作』の題材に取り上げられました。更に翌年はテレビ東京の『知られざるガリバー』で紹介されるなど、書籍やテレビ画面を通じて会社をよく知っていただく機会が増え、人財採用の強みにもなっています。

最後に、工場で働く人にとって、工場は安全な職場でなければなりません。これを維持する為には安全に関する意識と知識が必要で、日常の安全パトロールでは若手社員にベテランを組み合わせる指導を行っています。技術継承とともに、職制ではあまり対話しない相手と話す機会にもなり場内コミュニケーションを図る場としても効果を発揮しています。

小林

日常の安全パトロールを通じて、普段の業務では携わることの少ない設備の知識や安全について学ぶことができました。

私は原燃料の受入業務を担当していますが、安全パトロールで学んだことが業務に役立っており、トラブル時の状況把握や報連相がより正確にできるようになりました。また普段あまり接する機会がない他部署の方と一緒にパトロールを実施する為、業務で困った際に工場内での連携や相談がより一層しやすくなりました。



工場内の安全パトロール中の様子



岐阜工場 工場長 生産課製造係
佐々木 雅彦 **山田 蓮**

佐々木

現在、高校生の企業探しは多様化しており、各種媒体の活用や地域貢献活動を通じて岐阜工場の認知度向上に努めています。「選ばれる企業」として「安心して成長できる場所」と学生に感じていただく為、職場見学やインターンシップで工場に来ていただいた際は、実際の仕事風景を体感してもらい、具体的な「将来のキャリア像」が描けるように心掛けています。

工場での職場環境改革の取り組みの一つが、中央操作室のリニューアルです。仕切壁を撤去、見通しのよいワンフロアとし、オペレーションと打ち合わせや休憩のスペースを床のデザインにより壁なしで境界を区分する等工夫しました。勤務の申し送りや機器の運転予定表についてはデジタル化し、スマートフォンでも確認を可能とする等、DX化も推進しています。また、FSO活動（小集団活動）は、若手社員がリーダーシップを学べる場所であり、若い力が工場の数多くの改善に繋がっています。

一人ひとりがいきいきと自らの能力を磨きスキルアップできる環境を整えていくことにこれからも全力で取り組んでいきます。

山田

私はFSO活動で、原料系の設備改善をテーマに、リーダーとして現場の課題解決に取り組みました。3年目でまとめ役となりましたが、日常業務で上司・先輩の方から細かく設備や操業について教育していただいていることに加え、活動の中でも多様なメンバーからアドバイスをもらえたことで、私自身の成長に繋がる知識と経験を得ることができました。今後は、どんな操業トラブルに対しても周囲と協力しながら解決できるよう努めていきたいです。



リニューアルした中央操作室で打ち合わせをしている様子



赤穂工場 工場長 業務課業務係
大橋 博 **川上 皓也**

大橋

赤穂工場の従業員は、30～40歳代に集中しており、将来的な人員構成を見据えたと新卒の人財確保が課題となっています。当工場は兵庫県と岡山県の県境に位置し、近隣高校の多くの卒業生は神戸・姫路・岡山といった都市部への就職を望む為、新卒採用に苦労しています。採用活動として、①兵庫県、岡山県の高校への定期的訪問、②民間／自治体が主催する合同企業説明会への参加、③赤穂市主催の工場見学バスツアーへの参加等、地域との接点を増やし、当工場をより多くの方々に知っていただけるよう努めています。

入社式では、「先輩に繰り返し何でも質問すること」を強調しています。若い時に技術を習得するのは当然ですが、コミュニケーションを活発にすることで風通しの良い職場環境が生まれ、互いに気遣う風土が生まれると考えるからです。また人を成長させる手段としてFSO活動を推奨しています。失敗を恐れずチャレンジし、成功体験を積むことで人は成長すると考えています。今後も社員が働きやすい職場環境づくりを進めていきたいと思っています。

川上

入社3年目を迎え、熱エネルギー品およびリサイクル品のデリバリー業務や、新規契約に関する書類作成・場内手続きを担当しています。現場での作業や事務作業を通じて、一人で任される仕事が増え、責任力や判断力を養いながら、やりがいをもって業務に取り組んでいます。報告・連絡・相談といったコミュニケーションを大切に、自身だけでなく後輩の成長を支えられる存在を目指して、活力ある職場づくりに貢献していきます。



リサイクル品のデリバリー業務の様子



廣島

人財採用において、昨今の求人倍率増加や進学率向上、県外就職希望者の増加など難しい環境が続いています。そこで、採用活動範囲を工場近隣の高校だけでなく県全域まで広げ、当社の認知度を上げていく取り組みを強化しています。新卒採用では、定期的な学校訪問を増やし、出身社員による就職説明会の参加やインターンシップを積極的に受け入れて志望度形成を図っています。また、企業紹介冊子等への掲載や行政主催の小学生向け出張授業、県下の高校の就職指導教諭に向けて工場見学を行うなどさまざまな取り組みをしています。キャリア採用では、リファラル採用やWebサイトを通じた募集を行い、人財の確保に注力しています。

全国勤務者の育成は、先輩社員(トレーナー)のもとで知識・責任感の醸成はもとより将来に向けて経験を多く積ませ、その中で将来なりたい姿や自己特性に適した業務の発見を促しています。地域限定者は、一人ひとりが長きにわたり工場を支えるキーパーソンとなる為、安全活動や技術伝承を通じて操業の地力向上ができるよう教育を進めています。

橋田

高知工場は設備が多く覚えることが多い為、生産課では約1年パトロール研修を行い、機械の名称や操作方法、トラブル対応、安全教育を受けた後、OJTでオペレーター業務を習得します。私の担当業務は原料・熱量受け入れや転送操作、セメント仕上工程の運転、出荷サイロ転送操作と多岐にわたりますが、先輩社員のフォローもあり安心して業務を行えています。今後はほかの業務にもチャレンジし、より多くの経験を積みたいです。



セメント製造設備のオペレーティングをしている様子



明代

当社従業員の年齢構成は50代以上が半数を占めており、技術・技能・経験を継承する上で、早期の人財の確保・育成が喫緊の課題となっています。こうした中、地元新聞社が企画する高校生向け企業紹介パンフレットや地元バス会社が募集する路線バスの車体への広告掲載を活用し、当社のPRを行っています。当社を少しでも知っていただける機会があれば積極的に参加し、まずは興味を持って貰うことを最優先に行動しています。

また、人の成長には、日々満足感や達成感を得られることが大切だと思います。一人ひとりの意見が尊重され挑戦できること、少々の失敗は許されること、コミュニケーションが取れること、仲間を大切にできることが自然に行われる職場を目指しています。例えば、提案制度や各会合での提案では、建設的な意見交換のもとで実行に移し、結果をフォローし経験を積み、少しでも成功体験を得ることで、好循環のスパイラルが生まれるようにしています。更に、若手社員が主体となり懇親会を企画していますが、会社としても支援を継続していきます。

見付

当社は会社の支援もあり、上司・同僚とのコミュニケーションの場が多く設けられています。その取り組みにより社員同士の相互理解が深まり、「活発で自由な意見交換」に繋がっています。また、意見交換をもとに実行・挑戦することで、さまざまな経験・成功体験を積み、自己成長を実感し日々充実しています。今後も積極的なコミュニケーションをもとに、一人ひとりの意見が尊重され、果敢に挑戦できる職場を目指し活動していきます。



採用強化の為、企業PRの一環で行っている八戸市内路線バスへの広告

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「安全に厳しい風土づくり」に注力し、災害ゼロを目指します。その為に、各種現場パトロールや研修会の実施等を通じて、不安全行動の撲滅と不安全状態の撤廃に協力会社と一丸となって取り組むことで、安全衛生水準の更なる向上と快適な作業環境の維持・形成を図ります。

2025年度重点実施項目

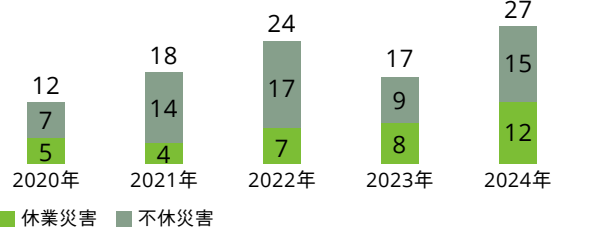
1. 災害の撲滅
 - 1) 慣れによる不安全行動(油断・不注意)の防止
 - 2) 繰り返し災害の撲滅
 - 3) 職場の安全レベル向上
 - 4) 安全感覚(危険を感じる感性)の向上
 - 5) 熱中症予防強化
2. 人に優しい健康な職場づくり
3. 交通災害(通勤途上災害)の撲滅
4. 労働災害情報データの整備

安全衛生定量目標

- 死亡災害件数0件(2024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(2024年実績:22%)
- 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(2024年実績:44%)

災害発生件数推移

(件)



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、対策本部によるPDCAのほか、必要に応じた組織横断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。

直近5年間の災害発生状況からの課題認識と取り組み

当社グループにおいて発生した災害の型別分析では「はさまれ・巻き込まれ」が多く、全体の4割近くを占めています。その中でも、運転中の機械へのはさまれ・巻き込まれ災害が依然として発生しており、「動いている機械に手を出さない」という基本ルールが守られていない状況です。安全衛生委員長の定期的な会合等を通して、駆動部分やその周囲の安全対策強化や体感教育にて危険を疑似体感してもらうなど設備・人の両面から災害防止に取り組んでいます。

また、発生した災害を経験年数で分析すると、経験5年未満の災害が5割近くを占めている為、特に経験の浅い方にはヘルメットの識別による周囲からの声掛け促進に加え、一目でわかり易い安全パンフレットの作成など、経験の浅い方に向けた取り組みを強化していきます。

熱中症災害については当社においても2018年より毎年発生しており、作業場所への送風機設置やWBGT測定値・冷却機能付き作業着の活用、始業前の体調確認など作業環境管理・作業管理・健康管理それぞれの面から対策を行ってきました。加えて、アイススラリーの利用等深部体温(身体の内部の温度)を抑制する取り組みを実施しています。

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、各階層での安全教育や集合研修に力を入れています。定期修理時の応援人員に対しても入構教育や危険体感設備を使用した安全教育の充実を図っています。

安全への取り組みの詳細 <https://www.soc.co.jp/csr/csr09/>