

人財戦略

当社グループは、中長期ビジョン「SOC Vision 2035」のもと高機能品事業の拡大、カーボンニュートラルの実現（「SOCN2050」）、新規事業の立ち上げ（カーボンビジネス）、海外事業の展開を通じて、事業拡大および事業ポートフォリオの変革を目指しています。

これらの経営戦略を実現するためには、各分野における「高度専門人財」および製造現場を支える「技能職人財」の確保・育成・定着が不可欠であると認識しています。

当社は、人財への投資を通じて従業員エンゲージメントの向上を図るとともに、事業戦略と連動した人財戦略を推進することで、「SOC Vision2035」の実現を目指します。

事業別の人財戦略

セメント・鉱産品・建材事業

事業形態：全国および海外の顧客へセメント関連製品を製造・販売

重点課題：広域的な人員配置と地方拠点における人財確保

主な取り組み：転勤・単身赴任支援（手当等の拡充、社宅制度）、技術・技能継承、エリア人財の確保

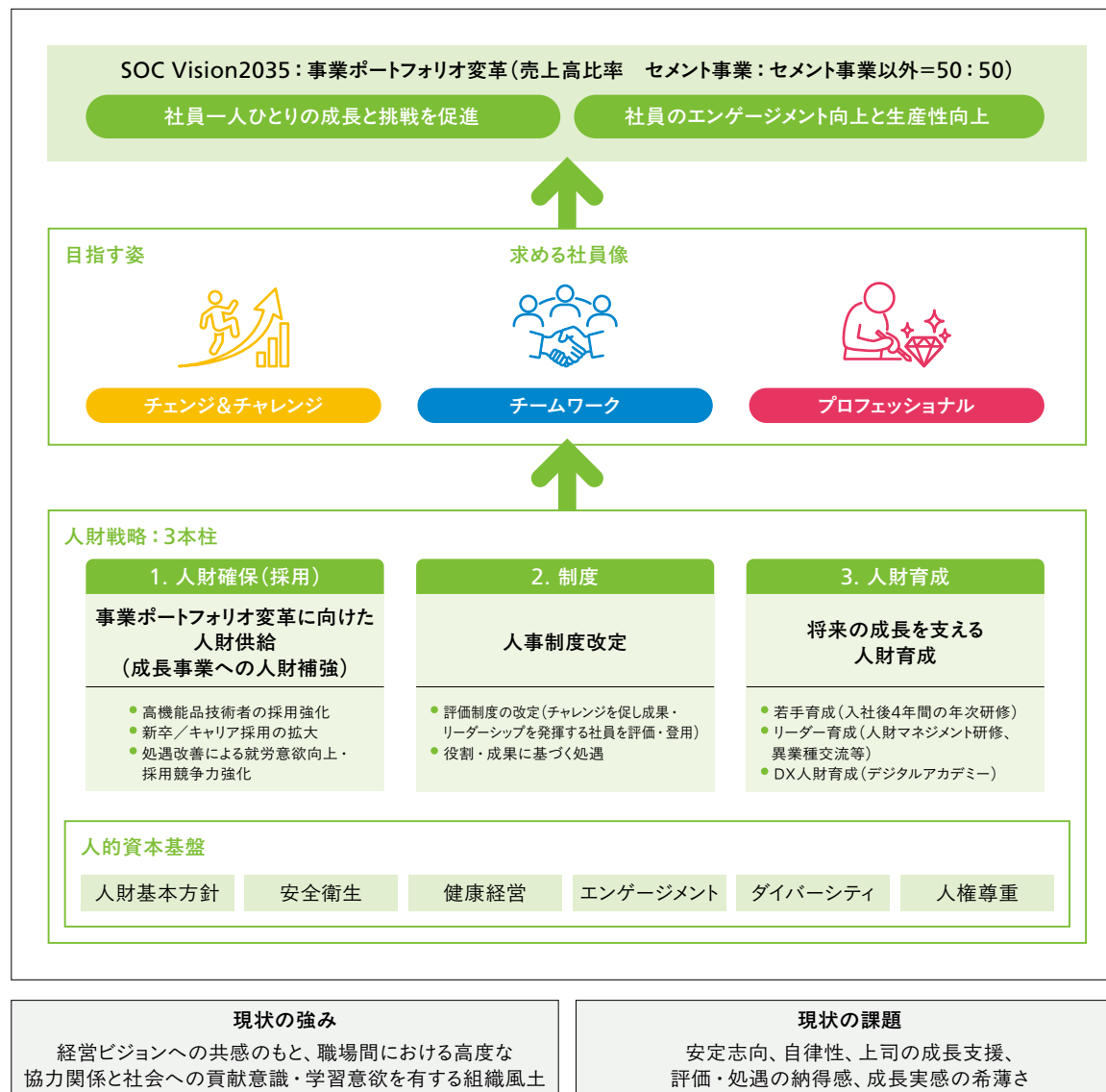
高機能品事業

事業形態：独自かつ高度な技術を用いた半導体製造装置用部品・ナノ粒子材料・光通信部品等の製造・販売

重点課題：高度専門人財（材料開発・設計開発・生産技術者）の確保

主な取り組み：新卒・キャリア採用強化、専門教育の充実

経営戦略と人財戦略の連動



〇 社員のエンゲージメント向上

社員のエンゲージメントが高まることにより、人財の定着や生産性の向上に繋がることが期待されます。当社では、2024年度に初めて「従業員エンゲージメント調査」を実施しました。調査の結果、総合共感度は64.8(2024年度の同一調査企業全体の平均値は63.9、うち製造業平均値は63.4)と良好な数値でした。

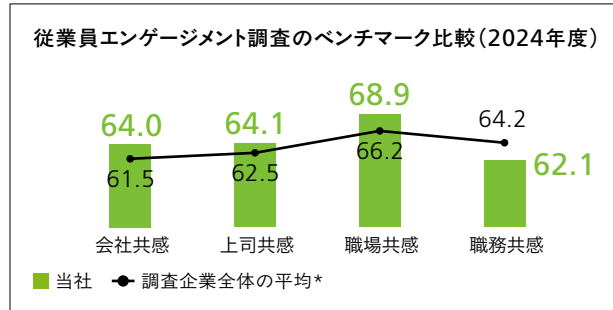
従業員エンゲージメント調査結果(2024年度)全体傾向

共感度の高い項目：経営・職場ビジョンへの賛同、職場の目標達成への貢献、職場メンバーからの学習意欲、社会的倫理観に基づく行動・コンプライアンス遵守

課題：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)

課題への対策：役職者を対象とした「人財マネジメント研修」や2026年4月の人事制度改定等、エンゲージメント向上の施策に取り組んでいます。2026年度以降も継続的に調査を実施し、調査結果の分析と各組織へのフィードバックなどを通じて全社および各組織における改善に向けた取り組みに繋げていく予定です。

今後も従業員エンゲージメントの向上に向けて、課題発見、対策立案、実行、モニタリング、対策の見直しのサイクルを着実かつスピード感をもって循環させ改善を図っていきます。



総合共感度

当社	64.8
同一調査企業全体の平均値	63.9
製造業平均値	63.4

エンゲージメントスコア目標

70.0以上/100(2028年度)

会社共感：経営理念・ビジョンに深く共感し、会社への強い帰属意識と誇りを持っている状態

上司共感：上司が掲げる部門ビジョンや価値観・目標に共感し、貢献意欲を持っている状態

職場共感：職場のビジョンに賛同し、メンバーの一員であることに誇りを持っている状態

職務共感：業務遂行に社会的意義や重要性を感じ、熱意を持って取り組んでいる状態

* 2024年1月1日～12月1日までにエンゲージメントサーベイ(E³-survey)を実施した企業全体の平均を算出しています

〇 人事制度改革

SOC Vision2035実現に向けた経営基盤強化の一環として、当社は2026年4月に新人事制度を導入しました。

当社が事業ポートフォリオの変革を着実に進めるためには、社員一人ひとりが高い目標に挑戦する風土を醸成し、その挑戦と成果を適切に評価・処遇する人事制度が不可欠です。一方で、社員のライフスタイルが多様化する中、全国に拠点を有する当社においては、転勤・単身赴任に伴う社員および家族の負担軽減と、各拠点における安定的な人財確保が重要な人財戦略上の課題となっていました。

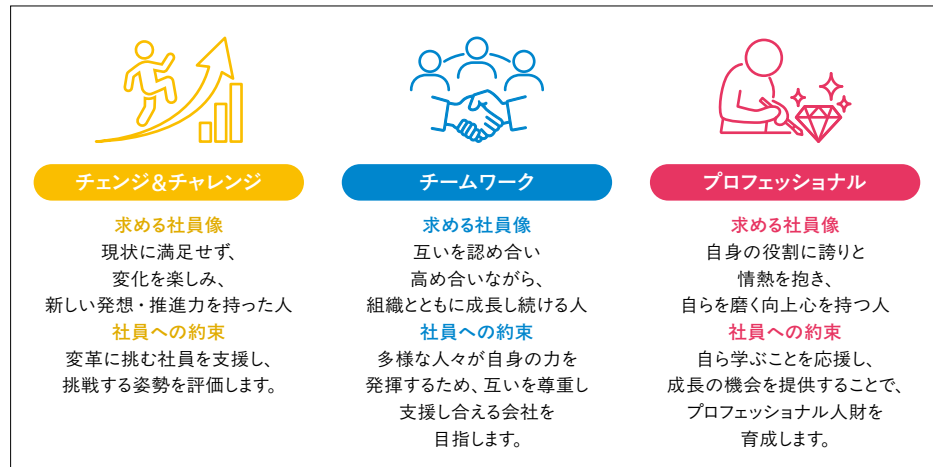
新人事制度では、経営戦略と人財戦略の連動を高めるとともに、社員の挑戦意欲とエンゲージメントの向上を図るため、評価・昇格、配置、処遇、福利厚生、人財育成の各領域で制度を見直しました。これらの取り組みにより、社員が自らの能力を発揮し、成長を実感しながら挑戦できる環境づくりを推進しています。

	課題	新人事制度による対応
1	経営戦略と人財戦略の連動強化 - 部門目標と個人目標の連動 - SOC Vision2035達成を支える人財の確保・育成・配置	戦略実行を支える人財マネジメントの基盤整備 - 部門方針・人財基本方針と連動した目標管理制度へ改定 - タレントマネジメントシステムによる人財情報可視化
2	ライフスタイルの多様化と各拠点への人財配置 - 転勤・単身赴任に伴う社員・家族の負担増加 - 各拠点における安定的な人財確保 - 社員の希望・適性を踏まえたキャリア形成支援	転勤支援と拠点人財の安定確保 - 転勤手当導入・単身赴任関係手当の拡充 - エリア総合職制度の導入 - キャリア申告制度の活用度向上による適材適所の配置促進
3	挑戦と成果に報いる評価・処遇 - 年功・横並び色が強い評価・昇格 - 評価・昇格の基準が不明瞭 - 時代に即した手当・福利厚生の再設計	社員の挑戦を後押しする評価・処遇への転換 - 年齢・勤続年に捉われず成果・能力に基づく評価・昇格へ - 実力ある人財の早期登用による次世代リーダー育成・確保 - 役割・成果を重視した手当・福利厚生への見直し
4	成長実感とエンゲージメントの向上 - 評価・処遇の納得感 - 日々の業務を通じた成長実感の不足	上司のマネジメント力向上による部下の成長支援 - 考課者研修による評価・フィードバック力の強化 - 人財マネジメント研修を通じた部下育成・成長支援の強化

人財戦略

○ 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ため、「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。



人財基本方針の浸透に向けた取り組み

人財基本方針の浸透に向けて、社内ポスターの掲示などによる周知活動を実施しています。また、年次研修や階層別研修においては、人財基本方針の一つでもある「チームワーク」をテーマとした演習を取り入れ、その理解と実践に繋がっています。新人事制度では、目標管理シートに人財基本方針を織り込み、評価制度とも連動していきます。



人財基本方針の浸透を目的に作成したポスター



研修で実施したチームワーク演習の様子

○ 人財の確保と育成

人財確保

「SOC Vision2035」の実現に向け、高機能品事業の拡大をはじめとした各事業戦略の遂行に必要な人財の確保を強化しています。新卒・キャリア採用の拡充によって、高度専門人財や技能職人財の獲得を進めるとともに、多様な知識や経験を持つ人財の参画を通じて、持続的な成長を支える人財基盤の強化を図っています。

人財育成

社員一人ひとりが専門性とリーダーシップを高めながら成長できる環境づくりを推進しています。若手社員育成、マネジャー育成、次世代リーダー育成、DX人財育成を重点分野と位置付け、多様な教育機会の提供を通じて、変革を担う人財の育成に取り組んでいます。

活躍促進

社員の挑戦と成長を後押しし、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境整備を進めています。新人事制度やタレントマネジメントシステムの活用、エンゲージメント向上施策を通じて、適材適所の配置と自律的なキャリア形成を支援し、組織能力の向上に繋がっています。

人財戦略KPIの実績または目標値

KPI	実績または目標値
人的資本投資	2028年度までに11%増(2025年度比)
新卒採用数	2025年度実績：65人(うち高機能品事業：14人)
キャリア採用数	2025年度実績：29人(うち高機能品事業：5人)
一人当たりの研修時間	2025年度実績：10.37時間

Webサイト>社員とともに <https://www.soc.co.jp/csr/csr06/communication04/>

○ ダイバーシティ

当社は多様な人財がいきいきと働ける企業を目指し、女性の積極採用および活躍の場の拡充に加え、育児・介護などの仕事の両立支援に関する諸制度の整備など、さまざまな取り組みを行っています。

障がい者雇用にも積極的に取り組み、定着に向けた支援を進めています。加えて、定年退職者を知識・技能・経験を有する貴重な人財と位置付け、若年世代への着実な技術継承を図るため、希望者全員が65歳まで更新できる再雇用制度を導入しています。

ダイバーシティ推進行動計画

	2025年度実績	目標
新卒採用数(総合職)に占める女性の割合	18.5%	20%以上 2024-26年度目標
女性管理職比率	3.7%	6.0%以上 2028年度目標
男性の育児休業等取得率*1	92.6%	75.0%以上 2027年度目標
障がい者雇用率	2.5%	2.70% 2024-26年度目標
再雇用率*2	89%	—

*1 2025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。

*2 関係会社への転籍・無期契約社員を含む。

○ 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ため、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。」を制定しています。2022年度の初回認定以降、健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を継続して取得しています。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推進するため、法定を上回る育児・介護休業制度および短時間勤務制度の整備や、一事業年度内に、年次有給休暇取得奨励日を計画的に配置することで年次有給休暇取得率の向上を図っています。また、テレワーク制度・フレックスタイム制度を整備し、社員の多様で柔軟な働き方を実現しています。健康に関する施策として、女性特有の健康課題への対応、運動機会増進、コミュニケーション活性化などを主軸とした多様な取り組みを進めています。今後も明確な目標設定と具体的な施策の実行を通じてPDCAサイクルを回し、社員の健康増進に向けて取り組んでいきます。



健康経営KPIの実績および目標値

	2025年度実績	目標
年次有給休暇取得率 (労働組合員平均)	84.9%	80%以上継続 2024-26年度目標

取り組み

産業医による講話を実施

2025年度は市川事業所(千葉県市川市)において、産業医による「職場のコミュニケーションとメンタルヘルス」をテーマとした講話を実施しました。講話では、良好なコミュニケーションが心身の健康維持や働きやすい職場環境の醸成に繋がることについて理解を深めました。当社は今後も、社員の健康増進と心理的安全性の高い職場づくりに取り組んでいきます。



産業医による職場のコミュニケーションとメンタルヘルスに関する講話の様子

人権

○ 住友大阪セメントグループ
人権方針

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。こうした中、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、2023年8月に「住友大阪セメントグループ人権方針」（以下「本方針」）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全ての役員・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。

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・社会部会が計画立案とその進捗管理を各部門と連携して行っています。

Webサイト>人権方針 <https://www.soc.co.jp/csr/csr12/>

○ 人権方針策定後の取り組み

下記のロードマップに沿って、内容の見直しや範囲を拡大しつつ、人権についての取り組みを進めています。

	2025年度 実績	2026年度 計画
人権DD (デューディリ ジェンス)	- 人権リスク評価マップ - 関係会社／主要取引先に質問状 - ヒアリング調査	2024年度人権DD調査の結果からグループ会社へ個別ヒアリング - 人権DD調査を取引先へ展開 - 国内 主要サプライヤー：14社 - 国内 主要輸送会社：4社 - 国内 グループ会社(販売)：3社
是正・救済	人権ホットライン開設・運用	- 人権ホットラインを運用(相談件数：8件) - 人権ホットラインの対象範囲をグループ会社へ拡大 - 就労ハラスメント防止ガイドライン策定 - カスタマーハラスメント対応方針策定
対話	- 労使対話 - 従業員エンゲージメント調査 - ビジネスと人権ワーキンググループ	- 労使対話(年2回) - ビジネスと人権ワーキンググループ - 従業員エンゲージメント調査
理解浸透・教育	- グループ社員向けセミナー - 経営層向けセミナー - 取引先への周知	- グループ社員向け人権セミナー - 経営層向け人権セミナー - グループ会社トップ向け人権セミナー

TOPICS

ビジネスと人権ワーキンググループと役員向け人権セミナーの開催

当社は2026年7月に人権方針の改定および人権リスク評価マップの見直しに向け、ビジネスと人権ワーキンググループを部門横断で開催しました。人権を取り巻く社会環境や事業活動の変化に加え、これまでの人権に対する当社グループの取り組み状況を共有し、見直しの背景や方向性について理解を深めました。また、各部門・グループ会社における人権リスクを再確認するため、グループワーク形式でディスカッションを実施しました。今後は各部門

と連携しながら人権リスクの再評価を進め、実効性の高い人権方針および人権リスク管理体制の構築に繋げていきます。

また、8月には役員向け人権セミナーを実施し、事業環境の変化やサプライチェーンにおける人権リスクへの理解を深めるとともにケーススタディの討議を通じて、経営層の人権リスク管理意識の向上を図るとともに今後の対応方針を共有しました。



ビジネスと人権ワーキンググループの様子(2026年7月)

人権

人権リスク評価マップの策定

人権方針に沿って、当社グループおよびサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを推進するため、人権リスク評価マップを策定しました。各部署から中堅の担当社員を招集してワーキンググループを開催し、サプライチェーンを含んだ事業上の人権リスクの洗い出しを実施するとともに、人権リスクの「深刻性」と「発生可能性」を

分析し、部門間で整理を行いました。下図の通り当社グループにとって影響度が高い人権リスクを抽出し、対策について明記しています。引き続き、定期的にレビューを行いながら、これら重点課題への活動を継続していきます。人権方針の改定に先立ち、人権リスク評価マップの見直しを進めています。

人権DDアンケート調査の概要

2025年度は、国内主要サプライヤー、セメントの国内主要輸送会社、グループ会社（販売）合わせて21社へ人権DDアンケート調査を実施しました。各社の人権尊重に関する社内体制や、推進状況を確認し、重大な懸念事項は確認されませんでした。2026年度には調査範囲を拡大することを検討しています。

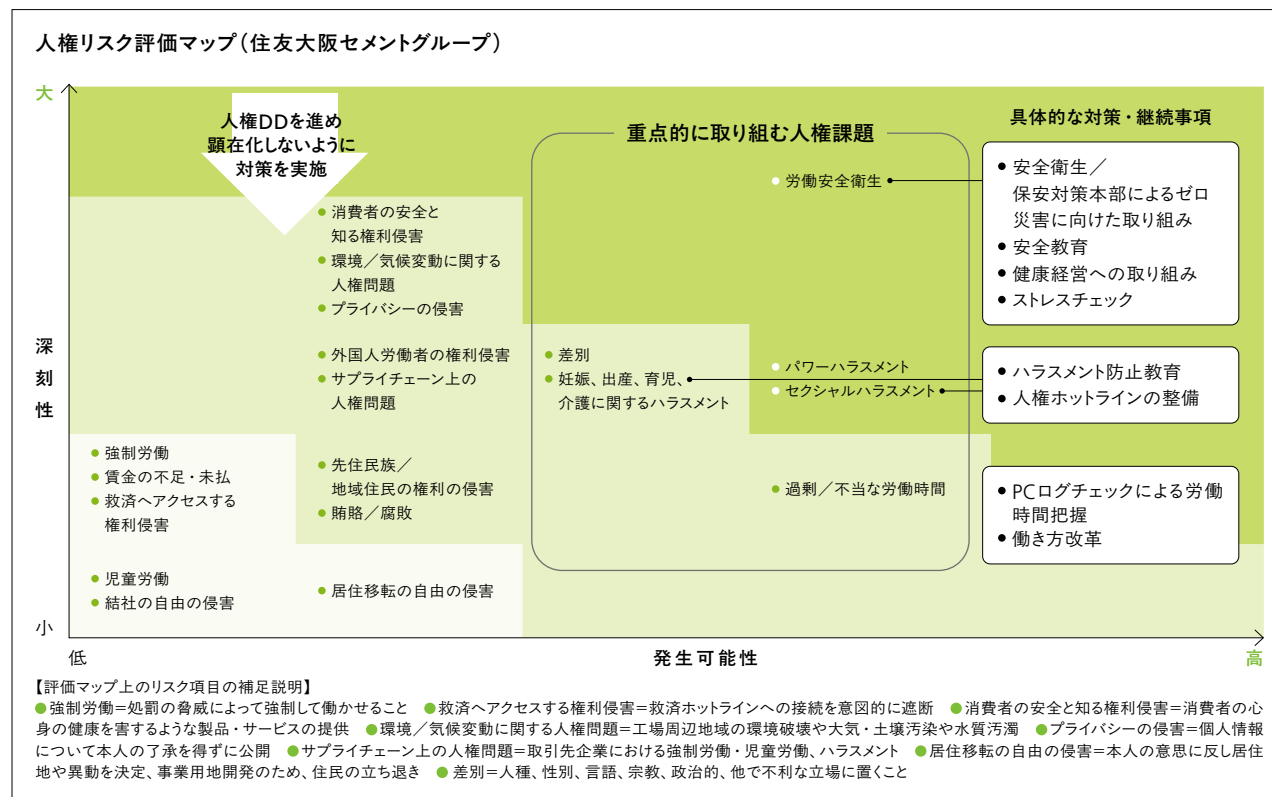
是正・救済へのアクセス整備
(人権ホットライン開設)

是正・救済のための窓口として人権ホットラインを設置しました。人権ホットラインに相談・通報された内容に関して相談者・通報者ならびに調査対象のプライバシー等に配慮し、その秘密を厳守するとともに、ホットラインへの相談・通報を理由に、相談者・通報者が不利益な取扱いを受けることがないことを定め、早期の解決を図る体制を整えています。2025年度は8件の相談・通報を受け、事実確認を行い、必要な是正措置および解決に向けた対応を行っています。2026年度には、人権ホットラインの対象をグループ全体に広げる予定です。

相談窓口・設置状況

人権ホットライン	ハラスメント全般、差別や労働における人権侵害の相談
コンプライアンス・ホットライン	法令違反に該当する不正行為に関する通報・相談
ダイバーシティ相談室	仕事と家庭の両立支援制度の利用および「働き方改革」に関する個別相談等

Webサイト>是正・救済へのアクセス整備 <https://www.soc.co.jp/csr/csr12>



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。そのために、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

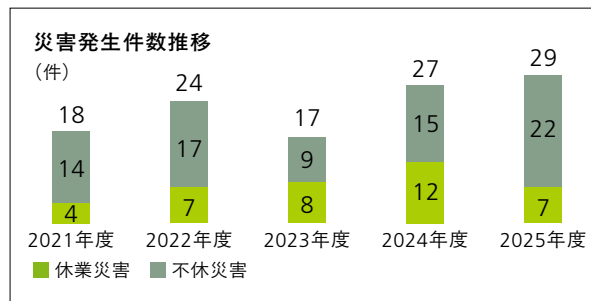
2. 人に優しい健康な職場づくり

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 (2025年実績: 0件)
休業災害の発生する事業所数	全体の2割以下 (2025年実績: 26%)
不休災害を含めた災害の発生する事業所数	全体の3割以下 (2025年実績: 47%)



○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ため、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、一目で分かりやすい

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など、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。



市川事業所 安全パトロールの様子(千葉県市川市)