

# 多様性を尊重した活気ある職場づくり

2010年においては当社を取り巻く厳しい経営環境を踏まえて事業規模に見合った適正な人員体制構築に取り組んできました。今後は、障がい者雇用の促進、高齢社会への対応としての定年退職者の再雇用制度導入、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた人事制度改定など、雇用の多様性に配慮した施策に取り組み、従業員一人ひとりが働きやすい職場づくりに努めていきます。

## 雇用の多様性への取り組み

当社では従業員を当社グループの持続可能な発展を支える最重要な経営資源「人財」と捉えています。公正な採用活動を基本とし、国籍や性別などにかかわらず、多様な個性・価値観を持った人材の確保に積極的に取り組んでいます。また、年1回全従業員を対象に自己申告を実施し、人材確保・育成とあわせ、その大事な「人財」が長期にわたって定着し、その能力を最大限に発揮できる環境を整えるよう努めています。

### ■従業員の状況(各年度末実績)

	2008	2009	2010
単体在职	2,164名	2,127名	1,689名
出向	1,092名	1,078名	649名
出向受入	9名	6名	2名
嘱託	43名	48名	23名
派遣	75名	78名	36名
計	3,383名	3,337名	2,399名

### ●人材の育成と教育

当社は、従業員の能力開発を経営戦略上の重要課題の一つと位置付け、「人材開発基本方針」に則り従業員の能力開発に継続的に取り組んでいます。特に若手および中堅従業員の育成に重点を置いた職場教育の再構築(OJTの活性化)を狙いとして「育成の責任は上司、成長の責任は本人」を基本的な考え方とした自律型人材の育成に取り組んでいます。

### 人材開発基本方針

社内外に通用する人材の育成を目指します

1. 人材開発はOJTとこれを補完するOFF-JTを基本とします
2. それぞれの分野および階層において次代を担う後継者を育成します
3. 常にグループ経営を視野に入れ行動する人材を育成します
4. 世界に通ずるグローバルな人材を育成します
5. CSR推進の積極的な活動を通じ、環境への配慮、社会への貢献が出来る人材を育成します
6. 自己啓発により、意欲溢れる視野の広い従業員となることを支援・促進します

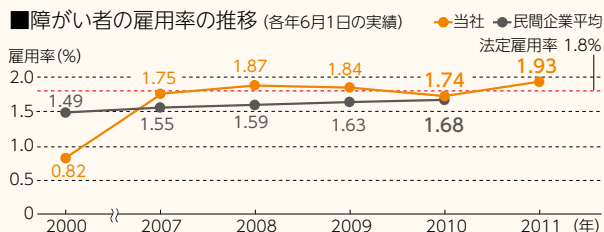
### ●人事評価制度

当社の人事評価制度は、各人の処遇を決めることを目的とするだけでなく、評価結果をもとに従業員一人ひとりに対して目標や社内資格に照らして何が足りないかを分析するなど、むしろ「育成」に重点を置いています。評価にあたっては面談を実施し、評価への納得性を高めると同時に育成のポイントなどについての意見交換を行なっています。以前より実施してきた新任評価者を対象とする「評価者研修」に加え、評価・育成スキルのさらなる向上と評価者のマネジメント力向上のサポートを目的とする「マネジメント(人事評価)研修」を2007年度より実施しており、2010年度までに約400名が受講しています。

### ●障がい者雇用

当社は2000年6月時点の障がい者雇用率が0.82%ということで2003年9月に東京労働局より雇用率未達企業9,012社の1社として企業名が公表されました。直ちに「障がい者雇用促進委員会」を設置し、特例子会社を3社設立するなど改善に取り組んできました。その結果、雇用率は着実に改善されており、2010年度平均雇用率は1.86%となりました。

また、2011年6月時点においては、1.93%で報告することができ、法定雇用率1.8%を達成しています。



### ●定年後再雇用制度(エルダー嘱託制度)

60歳の定年後、当社のエルダー嘱託として雇用する制度を設けています。再雇用にあたっては、労使で協定した再雇用基準を満たした場合、再雇用されます。

## 働きやすい職場づくり

### ●ワーク・ライフ・バランスの取り組み

2008年度からの3カ年行動計画に沿って、ワーク・ライフ・バランス推進への取り組みを行なっています。2010年度については、時間外・休日労働の削減等に努めた結果、月平均時間外労働の目標値を2年連続でクリアすることができました。また、育児・介護に対する支援については、2010年6月30日の改正育児・介護休業法施行時に法令に沿った対応を行なった後、労使での検討を経て、育児・介護休暇の半日使用を認めるなど当社独自の改善を行ないました。

#### ■次世代育成支援対策推進法に基づく行動実績 (計画期間:2011年4月1日から2015年3月31日)

	目標	2010年度実績
月平均時間外労働	15.5時間以下	14.5時間
平均年次有給休暇消化率	80%以上	54.9%
女性の育児休業取得率	70%以上	100%
男性の育児休業者	4名以上	3名

### ●人権の尊重と快適な職場づくり

従業員一人ひとりの行動の規範となる「行動基準」に、「人権を尊重し、国籍、性別などによる差別をしません」「ハラスメントのない職場をつくります」「個性を尊重し、建設的で率直なコミュニケーションを行ないます」など、より具体的な項目を掲げ、従業員はもとより事業活動に関係する人々の人権を尊重し、明るく働きやすい職場づくりに努めています。当社の人権啓発活動は1981年から継続しており、2010年度には約1,700人が社内研修に参加しました。また、社外で行なわれる講習会などにも約240人が参加するなど、人権についての学びを継続しています。人権週間では、協力企業も含めた従業員およびその家族を対象に人権啓発標語の募集を行ない人権啓発の推進に努めました。

#### ■主な社内研修テーマと出席者数

主なテーマ	出席者数
命の大切さ(1/4の奇跡)	650名
新入従業員を対象とした人権研修入門	60名
トップ層研修(グループ会社含む)	100名
人権週間標語参加(従業員)	1,083名

#### ■人権標語2010年度優秀作品

従業員の部	何気ないその一言に傷ついて、さりげないその一言に救われる。
家族の部	認め愛 支え愛 人の心を分かち愛 みんなの愛が差別を無くす

### ●セクハラ相談窓口

全事業所に配置しているセクシュアル・ハラスメント相談委員や人権啓発推進委員を通じて発生防止のための啓発活動や苦情対応などの活動を行ない、明るい職場づくりに努めています。

#### ■セクハラ相談窓口

社内	全事業所にセクハラ相談窓口員を配置(45名)
社外	「21世紀職業財団セクシュアル・ハラスメント相談窓口」に電話相談対応を委託

### ●メンタルヘルスケア

「労働安全衛生法」および厚生労働省の「メンタルヘルス指針」に基づき、メンタルヘルスチェックとメンタルヘルス不全予防のための講習会を実施してきましたが、多様化する昨今の症例への対応や「安全配慮義務」の再確認など、管理監督者による日常労務管理強化の取り組みを行ないました。また、太平洋セメント健康保険組合が契約するカウンセリング等をはじめとしたメンタルヘルスサポートシステム(無料相談窓口)は、従業員およびその家族も利用できる内容としており、この利用促進に取り組んでいます。

### ●健全な労使関係

当社の従業員の労働協約の対象者に対する組合加入率は100%です。相互信頼・相互理解を基本とした労使間における交渉・意見交換の場である「労使協議会」「労使説明会」を随時開催しています。2010年度は61回開催し、会社業績の説明、賃金・賞与の改定、制度・規程の改定等いわゆる交渉だけではなく幅広いテーマを取り上げ、会社と組合が互いに意志を疎通させることを目的としています。そのほか、労使協議会の諮問機関として設立した3つの専門委員会は「有効かつ真摯に労使の意見を通わせる場」として機能しています。

■専門委員会の目的

委員会名	目的
人事・処遇制度専門委員会	人事・処遇制度全般についての見直し検討を目的に設置。
雇用・就業形態専門委員会	雇用・就業形態が多様化する中で人事・労務管理の運用に関する検討を目的に設置。
労働時間専門委員会	労働時間および労働時間管理等に関する問題点、労働時間法制に対する対応についての検討を目的に設置。

安全な職場づくり

当社は従業員の安全と保安および健康の確保が企業存立の基盤をなすものと認識し、安全保安衛生活動を組織的に推進しています。

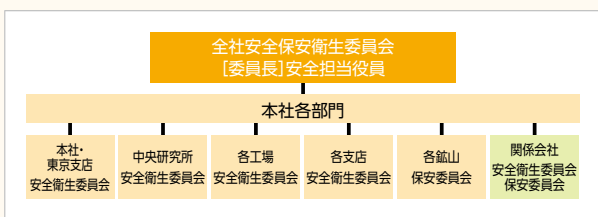
●安全保安衛生方針

当社の安全保安衛生方針を定め、これをもとに本社と事業所では年度ごとの安全（保安）衛生方針を策定し活動しています。

●安全保安衛生体制

工場・鉱業所・支店の事業所別に「安全（保安）衛生委員会」を開催し、それを統括する本社では安全担当役員が委員長となり「全社安全保安衛生委員会」を設置しています。ともに労使双方の代表で構成しています。

■安全保安衛生体制



●労働安全衛生マネジメントシステム

2002年に OSHMS※の運用を開始し、2003年からは、すべてのセメント工場・鉱業所で展開しています。

※ OSHMS:Occupational Safety and Health Management System 厚生労働省が指針を定めている。連続的かつ継続的な安全衛生管理を自主的に行なうことにより、事業所の労働災害の潜在的な危険性の低減、および快適職場を促進させる仕組み。

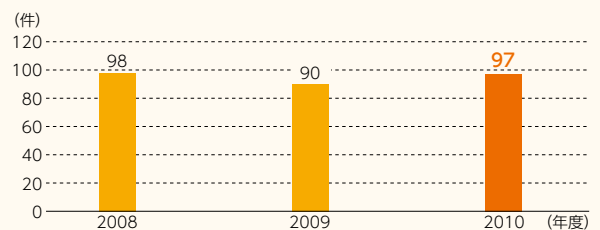
●労働災害データベースの構築

当社とグループ会社の従業員、協力会社の作業員およ

びセメント協会より提供された加盟各社の労働災害検討書（約 1,300 件）を整理したデータベースを作成し運用しています。

4M（人、設備、作業方法、管理）の分類に沿った不安全行動と不安全状態の原因分析に基づく対策内容を知り、それぞれの職場で過去の災害事例を学び、類似災害の防止や安全教育に活用しています。

■災害検討書登録数推移



太平洋セメント 安全保安衛生方針

太平洋セメント株式会社は、従業員の安全と保安および健康の確保が企業の存立の基盤をなすものと認識し、労働安全衛生法及び鉱山保安法の精神に基づき労働災害及び職業性疾病の発生を防止するために適切な経営資源を投入し、以下の基本方針を効果的に実施していくこととします。

基本方針

1. 労働災害ゼロを目指し、労使協力の下に安全保安衛生活動を推進します。
2. 安全保安衛生関係諸法令を遵守するとともに、当社で定めた安全保安衛生管理規程と事業所で定めた安全保安衛生規定類に基づき、従業員と協力会社の安全保安衛生を確保します。
3. 労働安全衛生マネジメントシステムの実施及び運用を積極的に推進し、設備の本質安全化並びに教育訓練や啓蒙活動を継続的に実施し安全保安衛生水準の向上に努めます。
4. 全社と事業所の安全保安衛生委員会を通して技術の進歩及び安全保安衛生の新しい知識情報に適応し、職場環境と作業方法を継続的に改善します。
5. 全社と事業所及びグループ関係会社の安全保安衛生委員会のリーダーシップで労働災害撲滅活動を進め、太平洋グループ全体の安全保安衛生の確保を推進します。

●安全作業責任者認定制度

当社独自の安全活動としてグループ作業における指示命令系統の強化を図り、人の行動を原因とする労働災害を削減することを目的とし、所定の講習を受講した人だけを安全作業責任者にする「安全作業責任者認定制度」を2007年度から設けました。

当社従業員に加え協力会社の方にも受講していただき、理解度テストとスキル自己評価で適性を確認して「安全作業責任者」を認定しています。



大分工場での安全作業責任者認定講習会の様子

●安全体感教育

個人個人の安全に対する感性を高めるため、作業に潜む「挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落、電気」災害などの危険を仮想体験する安全体感教育を、工場と協力会社の従業員を対象に推進しています。



上磯工場での安全体感教育の様子  
(工場独自で装置を作成)

●セメント安全衛生大会

全国安全週間の準備月間に毎年開催されるセメント協会主催の第60回セメント安全衛生大会にて、安全部門で4工場、衛生部門で1工場が表彰されました。また、外部講師による特別講演のほか、各社各工場から安全部会、衛生部会それぞれ4件の活動報告が行なわれました。

当社からは各部門にそれぞれ1件の報告を行ない、積極的な質疑応答や意見交換がなされ、今後の取り組みに大変参考となる大会となりました。



安全部会で活動報告を行なう  
藤原工場の伊藤勝正さん

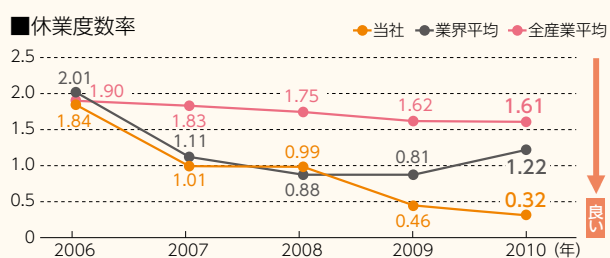
●休業度数率

2010年度の休業災害は、従業員で1件、臨時を含め協力会社で2件発生しました。

暦年の度数率は0.32と過去最低を記録することがで

きましたが、一方で不慮災害は増加しています。

職場にはまだ多くのリスクが存在することを認識し、「不安全状態、不安全行動を放置しない、させない職場の安全文化」を築き上げるべく、今後も一層の安全活動に取り組み労働災害の低減を目指します。



※度数率 = (休業件数 / 労働延べ時間) × 1,000,000 労働百万時間当たりの休業発生頻度を示しています。

※休業件数とは業務による労働災害で1日以上休んだ場合を1件とします。

※当社工場の従業員と協力会社を含めた、すべての作業員の休業災害が対象です。

●アスベストによる健康障害について

当社における健康障害の発生状況につきましては、当社元従業員で労災認定を受けて死亡した方が31名、同じく労災認定を受けて現在治療中の方が13名となっています。(2011年4月20日現在)

また、当社ではアスベスト使用製品の製造に携わった方および工場勤務者OBを中心に継続的に健康診断を実施しています。なお、これまで近隣住民の方からの健康異常のお申し出はなく、近隣住民の方を対象とした健康診断は実施していません。

詳細については当社ホームページをご参照ください。

■ <http://www.taiheiyo-cement.co.jp>

CSRの取り組み→CSRレポート→資料編