

労働

働きがいの向上に向けた環境づくり

当社では、取り巻く環境が目まぐるしく変化する中、これまでに経験していないことへのチャレンジを促すため、職場の一人ひとりが率直にアイデアや意見を出せるよう心理的安全性の高い、活気ある職場づくりを推進しています。その一環として、職場でのハラスメント撲滅をめざし、社長以下全従業員が「ハラスメントゼロ宣言」を行い、経営トップと労働組合幹部が参画する「働きがい向上ワークショップ」では、労使一体となって、働きがいの阻害要因の把握と解消に取り組んでいます。職場環境の改善に取り組み、全員活躍に向けて、多様な個の尊重とチャレンジ機会の提供・支援を継続的に取り組んでいきます。

働き方改革

当社の働き方改革の目的は、従業員一人ひとりが自己成長や働きがいを実感しながらいきいきと仕事をする中で、会社も成長することです。環境の変化にスピード感をもって対応し、従業員一人ひとりの“こうしたい”を実現するために会社として職場環境を整えています。制度としては、在宅勤務制度や社外チャレンジ(副業)制度を導入しました。

[年休カットゼロ達成状況]

年	対象人数 (名)	達成人数 (名)	達成率 (%)	平均 取得日数 (日)	月別平均 取得日数 (日)
2020	4,898	4,744	96.9	18.7	1.56
2021	4,935	4,668	94.6	19.8	1.65
2022	4,884	4,659	95.4	20.0	1.64

※2020年は繰越日数の10/12カ月を目標値として算出

[残業540H超過者数] (名)

2017年度	5	2020年度	0
2018年度	7	2021年度	0
2019年度	0	2022年度	23

また、心身のリフレッシュを目的とした年休取得促進については、カットゼロ(付与された年休を計画的に取得し、消滅する日数をゼロにすること)だけでなく、休活(私生活を健康的で豊かにするための活動)を推奨しています。

ワークライフバランス

従業員一人ひとりがライフステージに応じて自分の働き方を選択できる環境を整備し、仕事と家庭を両立しながら意欲をもって働けるよう支援しています。「仕事と育児の両立」に関しては、育児休職制度など休む支援だけでなく、短時間勤務制度、在宅勤務制度や祝日保育を実施し、育児期の従業員が働きやすい環境を整備しています。また、産休前面談や復職前セミナーを開催し、復職後の働き方を考え、上司と共有する場を設け、安心して職場へ復帰できる支援をしています。「仕事と介護の両立」に関しては、介護休職、短時間勤務制度や在宅勤務制度を設け、仕事と介護の両立ができる環境を整えています。その他、介護セミナーや従業員同士の情報交換会を開催したり、40歳以上の従業員を対象に「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を配布しています。

[育児短時間勤務制度利用者数] (名)

年度	総数	男性	女性
2018	201	1	200
2019	199	1	198
2020	196	2	194
2021	190	3	187
2022	194	6	188

[介護休職制度利用者数(前年継続利用者含む)] (名)

年度	総数	男性	女性
2018	5	0	5
2019	6	2	4
2020	4	1	3
2021	6	3	3
2022	9	4	5