

- デューデリジェンス (人権の尊重)
- 人材の多様性 (ダイバーシティ)
- 従業員の健康推進
- ワーク・ライフ・バランス



一人一人の「働きがい」を大切にしています

従業員一人一人の人権が尊重され、それぞれが能力を発揮しながら、誇りとやりがいを持って働ける職場づくりをめざします。また、すべての従業員に対して公正な労働条件を提供した上で、安全かつ健康的な労働環境の維持・向上に努めます。

人権の尊重

グローバル企業として、企業行動指針や企業行動宣言 (CSR方針) に「人権の尊重」をうたい、「人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる差別や人権侵害行為、強制労働や児童労働を行わないこと」を明記しています。

- 新入社員や階層ごとに人権に関する研修を実施するとともに、毎年12月の人権週間にはポスター掲示などを通じて、従業員の意識の啓発に努めています。

2017年度の取り組み

- 「障がい者とともに働く職場づくり」をテーマに管理職対象の講演会を開催し、障がいの有無に関わらず、すべての従業員が活躍できる職場づくりについて学びました。

多様性 (ダイバーシティ) の受容

従業員一人一人の多様性を受け入れ、活かすことは、「個人の成長」につながるとともに「企業の競争力強化・成長」をもたらすという考えのもと、ダイバーシティ推進室が中心となって、多様性を尊重する「企業風土の醸成」と「ワークライフバランスの推進」「個人の自立・活躍の支援」に取り組んでいます。

2017年度の取り組み

- 各階層を対象としてダイバーシティの必要性や重要性に関する研修を実施したほか、ダイバーシティに関する意識調査の実施や社内イントラネットを通じた情報発信など、従業員の意識・風土改革に積極的に取り組みました。



Voice 従業員の声

アンケートの結果、多くの従業員が介護に関する不安を持っていることがわかり、『仕事×介護両立ハンドブック (基礎知識編)』(→P.17)の作成やセミナーを開催しました。

介護はいつ当事者になるかわかりません。ハンドブックを読んだ人に、身近な問題と捉えてもらい、必要な知識を得たり、事前準備をしたりしておくことで、仕事と介護の両立は可能だと感じてもらえるような内容をめざしました。今後も、働きやすい会社をめざし、取り組みを充実させていきます。

コーポレートセンター 人事総務部 人財開発グループ ダイバーシティ推進室 高橋 麻由



ワークライフバランスの推進

従業員それぞれがライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現し、家庭と仕事を両立することができるよう、さまざまな施策を展開しています。具体的には、育児・介護休職制度をはじめ、各種制度を整備・充実させるとともに、それらの制度の利用を促進するための情報発信や意識啓蒙などを行ってきました。

このような継続的な取り組みの結果として、2015年5月、当社は兵庫労働局より、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）を受けました。

- 育児中の従業員がやりがいを持って働けるよう、育児休職者と休職前・復職前・復帰後の3回にわたり行う面談制度や、研修機会を提供しています。
- メリハリのある働き方実現に向け、定時退社日の設定や年次休暇の取得促進に取り組んでいます。
- 従業員の子どもが親の職場を見学する「子ども参観日」を毎年開催しています。



特例認定マーク
(愛称：プラチナくるみん)

2017年度の取り組み

- 介護との両立が必要になる従業員が増えることを踏まえ、『仕事×介護両立ハンドブック（基礎知識編）』を作成し、管理職を対象としたセミナーを開催しました。

TOPICS

介護との両立を支援する取り組みを強化

当社はこれまで、通算1年間の介護休職制度（分割取得可能）や、介護を理由とした短時間勤務の期間の上限撤廃など、仕事と介護の両立のための各種制度を整備、拡充してきました。しかし、意識調査の結果、多くの従業員が介護に関して不安を持っていること、また知識が不足していることがわかり、取り組みの強化に着手しました。

2017年度は、介護に関する基礎知識や当社の支援策をまとめた冊子『仕事×介護両立ハンドブック（基礎知識編）』を作成し、イントラネット上で全従業員に公開したほか、管理職を対象に仕事と介護の両立支援セミナーを開催しました。

このハンドブックやセミナーは介護に携わった経験のないスタッフが企画を担当。介護経験の有無に関わらず、管理職にも身近な問題として捉えてもらい、自分が介護に直面した時に役立つ知識を得ることはもちろん、部下から介護に関連した相談を受けた際にも、スムーズな対応が可能になることを念頭に構成しています。

イントラネット上で閲覧可能な
『仕事×介護両立ハンドブック（基礎知識編）』





女性の活躍推進

個人の自立・活躍を支援する施策の一環として、女性の働きやすい職場づくりに努め、女性の採用継続、職域の拡大、仕事・育児の両立を支援する制度の整備・拡充と、制度を利用する風土の醸成などに取り組んでいます。

- リーダーシップを発揮するために必要な意識改革と社内ネットワークづくりを狙いに、女性従業員向けの研修を実施するとともに、その上司を対象とし、女性の部下育成のノウハウ習得のための研修を実施しています。
- 若年層の女性には、自身の今後のキャリアについて考える機会として、先輩社員との座談会や、社外で活躍する女性管理職と交流を行うフォーラムを開催しています。
- 採用や継続就業、多様なキャリアコースなど、女性の活躍推進に向けた取り組みが評価され、2016年7月、厚生労働大臣より「えるぼし」企業として認定を受けました。



Voice 従業員の声



「女性がイキイキ働くこと」をテーマとした研修やワークショップに参加し、個々に異なる背景を持ちつつ、さまざまなフィールドで活躍する女性と交流しました。当時、育休から復職してキャリアを模索中でしたが、女性を支える行政や会社の取り組みを知ることでもでき、無意識のうちに自分から限界や制約を設けていることに気づきました。

その後の管理職登用の機会にも、子育てとの両立に組み合わせながらチャレンジできたことは、ひとつの自信につながったと感じています。

営業本部 OEM営業部 EX 中村 友美

心と体の健康支援

「従業員の健康確保は経営の基盤である」という認識のもと、従業員それぞれの健康意識を高め、心身両面にわたる自主的な健康づくりを支援しています。2014年度下期から、支援の施策を「健診・治療」から「心身の疾病予防活動」へ軸足を移してきました。

- 定期健康診断、年齢・職場環境に応じた目的別健康診断やメンタルヘルスのケアなどを行っています。

2017年度の取り組み

- 健康診断の結果を踏まえ、将来を見据えた疾病予防対策として、30歳までの若年層（新入社員、27歳、30歳）を対象に健康啓発セミナーを実施しました。
- 受動喫煙防止の観点から、喫煙所の設置場所の見直しや禁煙イベントに加え、職場へ出向いて実施する禁煙セミナーを合計27回開催しました。
- 産業医の海外巡回の機会を利用して、海外駐在員を対象に、健康意識の向上を目的とした教育を実施しました。