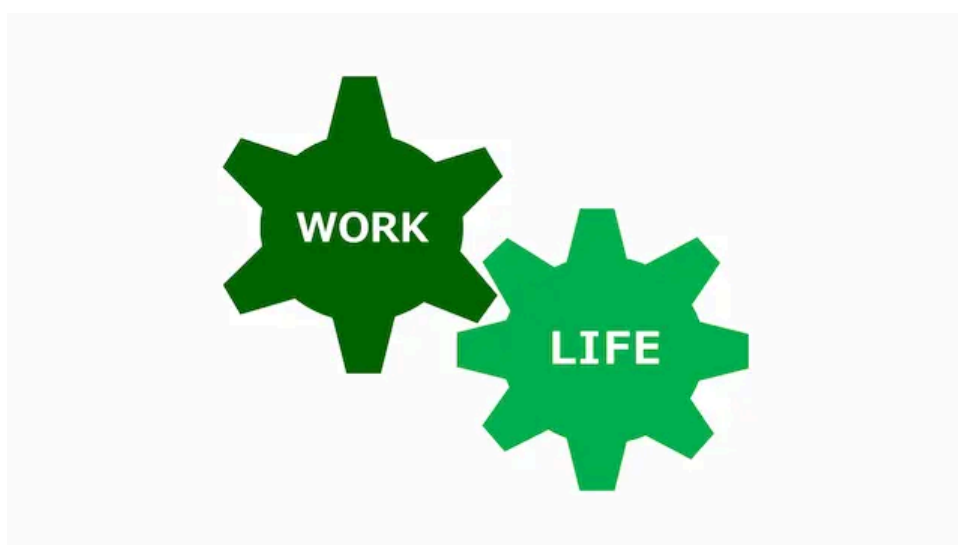


働き方改革 | 2023年度 アーカイブ

働き方改革の推進



当社は、企業の競争力を高めるためには、働き方の高度化（時間意識の高い働き方、付加価値生産性の高い働き方への転換）が不可欠であり、加えて、多様な人材が活躍するには、仕事（ワーク）と生活（ライフ）のバランスを実現することが重要であると考えています。そのため、従業員が充実感をもって働くことができ、成果を上げられるよう、従業員と会社で「Win-Win」の関係をつくっていくことを当社における「働き方改革」の基本的なコンセプトとして、従業員一人ひとりが所定の時間内に最大の成果を創出し、終業後や余暇は自己研鑽や趣味・家族との団らんに時間をかけるなど、業務に充てる時間の質を高める意識が個人の成長を促し、結果として組織の成果につながるという好循環が生まれることを期待しています。

「働き方改革」が始まった2017年以降、各職場で従業員同士が働き方の見直しなどについて話し合う「Work Style Innovation Meeting」の継続的な開催や全役職者を対象に「働き方改革」について考える機会としての研修の開催、イントラネットに「働き方改革サイト」を設置し、役員からのメッセージ掲載をはじめ、各部門の目標、取組事例の共有などを行い、働き方改革の取組の活性化につなげています。

2020年度は、COVID-19拡大に伴い、国内全従業員（約3,000人）がテレワーク対応可能になるよう通信インフラの整備・拡張を行い、Web会議システムの積極活用を推進しました。同時に、テレワーク環境でのコミュニケーション強化を目的とした研修や、心身の健康を保つための情報発信やイベントを実施し、生産性の維持と従業員の健康の保持に努めました。2022年10月には、ポストコロナの新しい働き方として仕事（ワーク）と生活（ライフ）の調和と生産性のさらなる向上を図るため、原則出社としながらも在宅勤務制度を拡充して、出社によるコミュニケーションと在宅勤務のメリットを共に生かすハイブリッド勤務を推奨しています。



また当社は、出産・育児や介護などのライフイベントをきっかけに働き方の調整が必要な従業員に対する周囲の理解を促進し、互いに助け合う風土の醸成を継続的に図っており、優良な子育てサポート企業として、2010年と2013年に「くるみん」の認定を取得し、さらに2017年に「プラチナくるみん」の認定を取得し、以降も継続して認定されています。

こうした継続的な取組によって、有給休暇取得率は70%を超えています。

労働時間管理の詳細は「従業員の健康・安全衛生」の「長時間労働の防止」をご覧ください。

有給休暇取得率および育児休業制度使用実績の推移については「ESGデータ一覧」をご覧ください。

従業員満足度の向上

当社は、各事業所における取締役講話の実施や、従業員の意見に対して社長および担当役員からメッセージを発信するなど、経営と従業員のコミュニケーションを大切にしています。

また、当社の働き方改革は生産性の向上を目指しており、生産性を評価するうえで重要視しているのは従業員の仕事と生活の充実度です。仕事自体のやりがいや業務を通じた社会への貢献感を見るために従業員エンゲージメントおよび離職率を測ることであります。

2022年度から、全社意識調査「SMPオピニオン」（愛称：みんオピ）において、新たなシステム（Qualtrics Employee XM）を導入しました。このシステムではエンゲージメントとエンゲージメントに関連する設問との相関関係を表示することができます。これにより職場の課題を抽出しやすくなり、より効果的なアクションにつなげることができるようになりました。今後も、従業員エンゲージメントを高く維持するために、さまざまな取組を継続していきます。