

従業員とともに (人権・労働慣行)

日本曹達グループは人権を尊重し、従業員一人ひとりが働きがいを持ち、能力を最大限発揮できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

基本的な考え方

- あらゆる人の尊厳と人権を尊重。
- 文化や慣習、価値観の多様性を理解し、差別につながる行為を一切行わない。
- 生きがいをもって働ける職場環境づくりのため、人事制度や雇用システムを積極的に見直し、継続的に労働条件の改善に努める。
- 多様な人材が生き活きと育つ会社にするために、「ダイバーシティの推進」と「職場満足度の向上」を重点テーマとして取り組む。

日本曹達の人材育成

日本曹達が今後も持続的に成長していくためには、人材が集まり、育つ会社を創ることが大きな使命と考えています。人材育成の基礎は教育・研修であり、職場で行う OJT (On the Job Training) のほか、各種階層別研修と管理者研修、初期・中間期の実践教育や職種別の専門教育、語学力向上や資格取得に向けた自己啓発支援など、多様なプログラムを実施しています。

教育体系 (階層別研修) ※) G職：経営補佐職、MⅡ職：マネジメンⅡ職、M職：マネジメント職、D職：準主幹職

| 階層 | 階層別研修 | ライン長研修 | 基幹職 | | 自己啓発支援 |
|------|-------|--------|--------------|------------|----------------------------|
| | | | 管理系 | 専門系 | |
| 経営層 | 役員研修 | | | | |
| 管理職 | G職研修 | 部長研修 | ※2017年度導入 | | e-Learning 通信教育 語学教育 |
| | MⅡ職研修 | 課長研修 | キャリア研修マネジメント | 適性把握面談 | |
| 準主幹職 | M職研修 | 係長研修 | キャリア研修アドバンス | 適性把握面談 | |
| | D職研修 | | キャリア研修ベーシック | ディスカッション研修 | |
| 一般 | | | フォローアップ研修 | | |
| 新入社員 | 入社時研修 | | 事業場実習 | チューター指導 | |

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ方針の策定

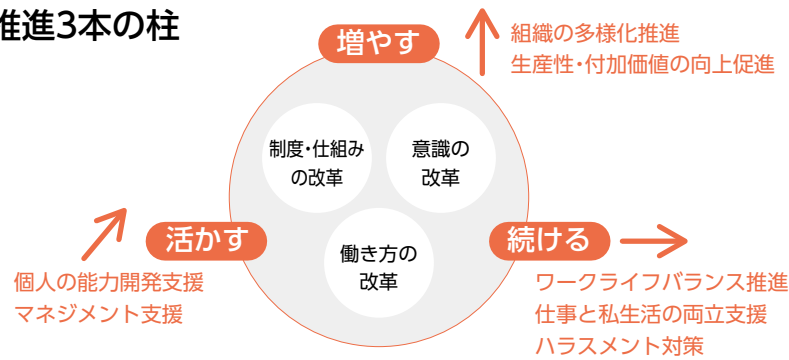
性別や年齢、国籍や障がいの有無などに関係なく多様な人が集まり、色々な発想を出し合うことで企業を発展させていくために、ダイバーシティ方針を定めています。

● ダイバーシティ方針

日本曹達では、多様な価値観を持った企業集団こそ、新たなイノベーションを生み、グローバルな競争力を向上させる礎と考え、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略として位置付けます。

その取り組みとして、多様な人材を活かす人事諸制度への転換、風土の改善、職場環境整備等、ハード・ソフト両面での基盤構築を行い、性別や国籍・年齢等に関係なく、グローバルで意欲と能力のある人材が生き活きと輝き持続的に成長・発展できる会社を目指します。

ダイバーシティ推進3本の柱



2017年度の主な活動

活かす キャリア開発支援制度導入

● 目的

- 一人ひとりの適性や個性を尊重し、成長を支援することにより、チャレンジ精神を高め、自律的なキャリア形成を促す。
- 個の成長と共に、適正な配置をすることにより、組織力の最大化を目指す。
- ・マネジメント層、20代、30代社員を対象にキャリア研修の実施（2017年6月～8月）
- ・キャリアビジョンシート策定
- ・上司と部下のコミュニケーション促進（2017年8月～9月）
- ・キャリア面談実施（2018年2月～3月）

続ける 社内報にてダイバーシティの記事掲載を継続（2016年11月～）

- ・ハラスメント研修実施（通年）
- ・各種階層別研修にてワークライフバランスの講義実施（通年）
- ・各拠点にて有給休暇取得促進策の展開

増やす ダイバーシティ研修、ハラスメント研修実施（2018年2月）

- ・ダイバーシティ採用強化（通年）



キャリア研修

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業に認定

日本曹達は、2018年8月、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業に対して厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定を取得しました。

本認定は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、その旨の届出を行った企業のうち、取り組みの実施状況が優良な企業が、申請によって認定を受けることができる制度です。設定基準は3段階あり、当社は「採用」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の4項目において基準を満たし、3段階中2段階目の「えるぼし」認定を取得しました。

日本曹達は、CSR活動目標として「ダイバーシティの推進」を掲げ、女性活躍に向けた取り組みを推進していますが、これからも女性活躍を含むダイバーシティの推進を重要な経営課題と位置づけ、職場環境の整備や、多様な人材を生かす人事諸制度への転換など、ハード・ソフト両面での基盤構築を行い、社員一人ひとりが自らの力を最大限に発揮し活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

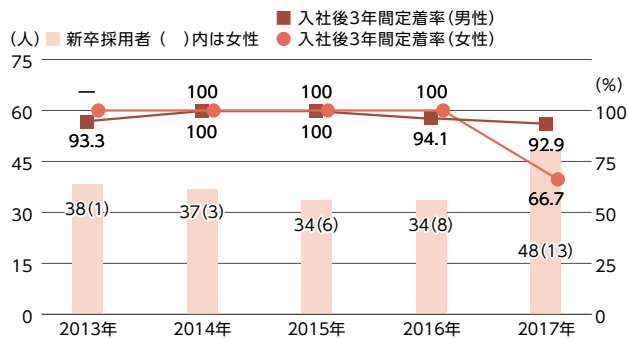


多様性の受容

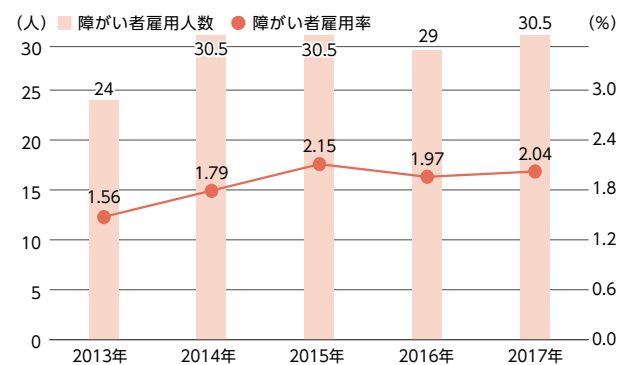
性別や年齢、国籍、障がいの有無、新卒／キャリア採用に拘わらず、多様な人材の採用を強化し、組織の多様化を進めています。価値観の異なる人の集団をつくることで、個々人の思考の幅や視点を変えるきっかけになると考えています。

多様な価値観を認め、個人と組織の力を高めるために、役員をはじめ各種階層でダイバーシティ研修を行い、意識変革を進めています。

採用者数(男女別)・定着率



障がい者雇用率



ワークライフバランスの推進

出産や育児・介護など生活の変化点においても、就業継続ができる職場環境の整備に努めています。仕事と私生活を両立しながら、健康に働ける職場にするために、就業規則の改定や働き方の改革を進めています。

2017年度の変更点

● 就業規則改定(2017年1月1日)

- ・育児休業終了後、保育所に入所できないなど特別の理由がある場合は、子が4歳になる年度末まで、最大1年間の育児休業取得可能に変更
- ・男性育児休業取得推進のため最大5日間まで有給化
- ・失効有給休暇の利用方法拡大。私傷病のみから育児・介護・不妊治療・ボランティアなどでも取得可能へ

➤ [次世代育成法に基づいた事業主行動計画](#)

育児・介護休業取得人数推移

| 年度 | 育児休業取得者(人) | | 介護休業取得者(人) | |
|------|------------|----|------------|----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 2013 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| 2014 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| 2015 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| 2016 | 2 | 3 | 1 | 0 |
| 2017 | 3 | 4 | 0 | 0 |

産休・育児休業取得者数推移および復職率・3年後定着率(男女別)

| 年度 | 産休・育休取得者(人) | | 復職率(%) | | 定着率(%) | |
|------|-------------|--------|--------|-----|--------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 2013 | 1(1,151) | 7(134) | 100 | 100 | — | 50 |
| 2014 | 0(1,144) | 5(137) | — | 100 | — | 83.3 |
| 2015 | 1(1,137) | 2(142) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2016 | 2(1,138) | 3(152) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2017 | 3(1,130) | 6(159) | 100 | 75 | 100 | 100 |

取得者数は産休・育休取得開始年度にカウントしています。
 ()内は男女別の年度末従業員総数です。
 定着率は当該年度に復職後3年目となった従業員の状況です。

従業員1人当たり年間総労働時間

| 所定内労働時間(時間) | 早出残業時間(時間) | 休日出勤時間(時間) | 年次休暇取得(日) | 諸休暇取得(日) | 1人あたり年間総労働時間(時間) |
|-------------|------------|------------|-----------|----------|------------------|
| 1,825.1 | 130.1 | 9.1 | 15.0 | 1.8 | 1,763.9 |

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく一般事業主行動計画策定について

1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく一般事業主行動計画

この度「女性活躍推進法」の趣旨に基づいて一般事業主行動計画を策定しました。
計画の内容は下記の通りです。

日本曹達株式会社行動計画(第2期)

日本曹達株式会社では、ダイバーシティの推進を重要な経営戦略として位置付けます。性別・国籍・年齢等に関係なく、多様な人材が十分に能力を発揮し、新たな価値やグローバルな競争力を生み出し、持続的に成長できる会社を目指して取り組んでまいります。

1. 計画期間 2018年4月1日から2020年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- (1) 女性社員比率の拡大
- (2) ダイバーシティを推進する風土の醸成“アンコンシャスバイアスへの気づきと払拭”

3. 目標

- (1) 女性社員比率の拡大に資する新たな施策を二つ以上実施する
- (2) 生活の変化点における離職防止のため、テレワークのトライアルを2職場以上、合計2人以上実施する
- (3) ダイバーシティ推進の認識を定着するための研修・啓蒙を実施する

4. 内容

目標1 女性社員率拡大に向けた新たな施策を立案・実施する

〈スケジュール〉

- 2018年4月～ 女性学生向けの発信ツール導入、職域拡大施策の検討・実施
- 2018年3月～ 昨年度総括と課題抽出
- 2019年4月～ 新規企画立案・実施

目標2 テレワークのトライアルを実施する

〈スケジュール〉

- 2018年4月～ 実施内容検討
- 2018年9月～ トライアル説明、トライアル部門決定、順次施行
- 2019年4月～ トライアル結果総括、制度検討

目標3 ダイバーシティの認識を高める施策を展開する

〈スケジュール〉

- 2018年4月～ 社内報による啓蒙継続
- 2018年5月～ 階層別研修にてダイバーシティ講義の実施
- 2019年4月～ 昨年度総括と新規施策立案・実施

2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

この度「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に基づいて一般事業主行動計画を策定しました。
計画の内容は下記の通りです。

日本曹達株式会社行動計画 (第6期)

社員が仕事と子育てを両立することができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2018年4月1日から2020年3月31日までの2年間

2. 内 容

目標1 育児に関する制度の周知を図る

〈スケジュール〉

2018年4月～ 実態調査

2018年6月～ 周知方法の検討と展開

2019年4月～ 効果確認、新規施策の立案・実施

目標2 ワークライフバランスへの認識向上のための施策を展開する

〈スケジュール〉

2018年4月～ 各種階層別研修にてワークライフバランスの講義を実施
実労働時間削減に向けた施策の検討・順次実施

目標3 テレワークのトライアルを実施する

〈スケジュール〉

2018年4月～ 実施内容検討

2018年9月～ トライアル説明、トライアル部門決定、順次施行

2019年4月～ トライアル結果総括、制度検討