

待遇に満足している社員が多く、定着率高いことが自慢です。

安全で暮らしやすい生活環境を提供することを最大の喜びと考え、様々な知識の習得及び技術力の向上を目指し、あらゆるニーズに対応できるよう、たゆまぬ努力と研鑽により社員一丸となって邁進しています。



#### 年休取得促進

社員の声を反映した、リフレッシュ休暇取得奨励金制度等の導入により有給休暇取得率が向上。

8年前から休暇に関する意識や意向についてのヒアリングを定期的実施。時間単位の年次有給休暇制度や、リフレッシュ休暇で旅行などをした社員には費用の一部を支給する等の制度を採用したところ、2012年には54%であった年次有給休暇の取得率が2019年には71%に向上。更に、有休休暇届出簿の「取得日数」欄に「目標日数」を記入する欄を設けることで「取得目標が見える化」し、取得が進まない社員に対しては、声かけを実施するようにしている。

#### コミュニケーション

若手社員と女性社員が運営委員となり総会も開催。

社員交流によりスキルアップを図ることを目的とした35歳未満の社員で構成する「若手の会」と女性が輝くための活動や働きやすい環境づくりを目的とした「女性の会」を2021年4月に結成。人間力を高める方法について話し合ったり、ランチミーティングで意見交換するなど、和気あいあいとした中で職場意識が高まっている。

#### 子育て支援

時間単位の年次有給休暇や、子連れ勤務など子育て期間中のサポートを充実。

2018年5月18日に県の「イクボス宣言」を実施。幼少期の子どもを持つ社員は、時短勤務だけでは不十分という考えから、突発的な出来事に対応できるよう「遅参・早退・離席」をしやすい社風にした。1時間単位で年次有給休暇が取れる制度や、学校帰りの子どもが、職場で親の退社を待つ間に宿題ができるスペースを確保するなどして、子育て世代を支援している。

### ◆トップのコメント

社長として社員に望むことは「笑顔が多いことと自分の働いている会社に誇りを持つこと。」

笑顔のために会社は「やる気」と「やすらぎ」を与え、誇りのためには「いい仕事」と「いい社風」が必要だと思う。

仕事が大変なのは当然なので、社長として社員の笑顔を見るためにイベントなどを行い、心と体の健康を常に考えている。

### ◆子育て世代男性社員のコメント

子育て世代で仕事・育児に忙しいですが、気兼ねなく有給休暇を取り、家族サービスに励んでいます。繁忙期には休日出勤もありますが、土曜日で妻も仕事の時は小学生の息子を会社に連れてきて宿題をさせています。会社は社員の生活を第一に、健康で気持ちよく働ける環境作りをしてくれており、忙しくも会社、家庭でバランスのとれた充実した日々を過ごせています。