

◆多様性を生かした強い組織作りにより、イノベーション集団を目指す。

・社員がいきいきと働き、その能力を最大限発揮できる環境をつくるのが、イノベーションの誘発や新たな付加価値の創造につながるとの考えから、「多様性を生かした強い組織作り」を人事戦略の柱とし、「障害者活用」、「女性活躍推進」等に関する取組に注力。



		取組内容や仕組み
(きつかけ)	<p>取組前</p> <p>①障害者活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 数年にわたり法定雇用率未達成が続いていた。 <p>②女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 女性社員の増加、女性活躍推進法の成立により、取組をそれまで以上に強化する必要があった。 <p>③適正な労働時間管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 年々、時間外労働時間の管理が厳格化しており、管理レベルの向上に加え、勤務体系の見直しが必要となってきた。 	<p>①障害者活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 各部署への個別配属では定着がままならない状況を鑑み、特定部門に障害者数名による業務チームを発足。 ✓ 上記チームにより、社内業務の内製化を推進。 <p>②女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 社内イントラに「ワーキングマザーの1日」と題する取材記事を掲載し、女性活躍推進に関する社員意識向上を啓蒙。 ✓ 女性正社員全員に個別インタビューを行い、女性活躍推進における課題を抽出。 ✓ 子育て座談会、各種休業(産休・育休・介護)の制度説明会を定期開催。 <p>③適正な労働時間管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 時間外労働が一定時間を超えた際は上長へアラート発信。 ✓ 管理上限を超えた場合、その理由と対策に関して管理シート提出を義務付け。 ✓ システム上での残業申請時間と実勤務時間との差異調査及び是正。 ✓ 時間単位有給休暇制度、フレックスタイム制、在宅勤務制度の導入に向けて社内的な議論を開始。
(効果)	<p>取組後</p> <p>①障害者活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 当該社員(障害者)の能力向上。 ✓ 障害者活用に対する全社的な認知度と理解度の向上。 ✓ 外部委託費用(DM封入、顧客リスト作成等)の低減・納期短縮に貢献。 <p>②女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 女性社員の平均就業年数の伸長。 ✓ 採用活動におけるアピール、女性の採用者の増加。 ✓ 女性社員の従業員満足度の向上。 ✓ 平成29年1月「えるぼし」認定(最高レベル3段階)取得。 <p>③適正な労働時間管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 過重労働撲滅。 ✓ 時間外労働の減少、ワークライフバランス向上。 	