

労働環境改善

『誰もが安心していつまでも働ける会社』をめざして

会社の成長には従業員の満足の向上が不可欠です。従業員の満足が向上し、一人ひとりが高い意欲を持って明るく仕事に取り組めば、企業としての総合力や魅力も高まり、優秀な人材が集まります。それが顧客の満足や増加へとつながり、会社の業績も向上します。その好循環をより発展させ、「働きがいと生活の豊かさを実感できる会社」をめざし、当社ではグループ会社も含めて2012年度より隔年で「従業員満足度調査」を実施しています。

第4回目となる2017年度の調査では「ワークライフバランス」については満足度が上昇しましたが、「土・日連続休日取得の推進」などで満足度はまだ十分とはいえず、全般的に満足度が低下する結果となりました。この調査

結果と1,600件余りの自由意見に寄せられた要望や意見を参考に満足度が低下した要因を十分に精査し、より実効性のある施策に優先順位をつけて一つひとつ着実に実行していきます。



第4回従業員満足度調査「VOICE4」

労働環境改善の取り組み

(1) 年間休日取得100日以上

当社では、労働環境改善に向け、休日取得と長時間労働の是正に積極的に取り組み、ワークライフバランスの実現を目指すため、2017年度より全社員が「年間休日取得日数100日以上」を目標に掲げ、施策を展開しています。個人ごとの取得日数を所属別に集計し、会議等で発表することで、所属長の意識高揚にも努めています。

今後は、段階的に目標値を上げ、最終的には年間所定休日日数の100%取得を目指しています。

年間休日取得100日以上達成率と平均休日取得日数

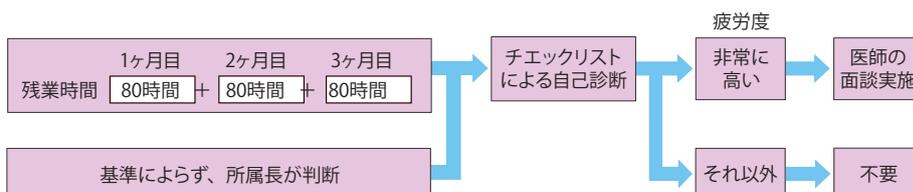


(2) 医師の面談指導対象の拡大

長時間労働者に対する医師との面談指導については、これまで所定の基準を満たした従業員本人が面接指導を申し出た場合に限定されていましたが、超過勤務時間が3ヶ月連続で80時間に達した従業員、あるいは所属長が必要と判断した従業員に「疲労蓄積度自己診断チェックリス

ト」を受診させ、そこで疲労度が高いと判定された場合は、医師の面談指導を義務付けるルールに変更しました。これにより、従業員の健康管理に関して、会社側からより強い働きかけが可能となりました。

「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」フロー



疲労蓄積度自己診断チェックリスト