

S

社会
Social 3

挑み、成長できる組織づくり

基本的な考え方

ウッドワンは全ての従業員とその家族が心身ともに健康であり、多様な価値観が尊重され、その能力を十分に発揮できる企業を目指しています。持続的な価値向上には従業員の成長とスキルアップが重要と考え、社は「挑む」の通り、やりがいを持って挑み、成長し続けられるよう取り組みます。

ワークライフバランス

従業員とその家族が心身ともに健康で充実した生活を送ることができるための取り組みをしています。

■ 次世代育成支援対策推進法 行動計画(2020年度～2024年度)

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に則り、より働きやすい職場環境の構築を通じて多様な働き方の支援を図っています。

目標1

男性の子育て目的の休暇取得促進

対策

- ①前期計画の振り返り、分析
- ②特別有給休暇扱いとする制度を年1回社内掲示
- ③管理職を対象とした研修実施

目標2

所定外労働の削減のための措置実施

対策

- ①各部門における問題点の検討及び研修の実施
- ②月間平均所定外労働時間16.3時間から10%以上の段階的な削減

ダイバーシティ&インクルージョン

■ 女性活躍推進法 行動計画(2021年度～2025年度)

女性活躍を推進し、個性と能力を十分に発揮できる雇用環境の整備に取り組んでいます。

目標1

男女別の再雇用または中途採用の実績数 10% UP

対策

- ①課題の分析
- ②中途採用の実施
- ③採用者のフォローアップと課題分析、継続雇用となる人員配置の検討と人材育成の実施
- ④成功モデルケースの水平展開検討

目標2

所定外労働時間を10%以上削減させる

対策

- ①各部門における問題点の検討及び研修の実施
- ②月間平均所定外労働時間16.3時間から10%以上の段階的な削減

メンタルヘルスケア

ウッドワンは従業員のストレスの軽減を図ることにより、従業員の心身の健康の継続と作業能率の低下及び労働力の損失を防止し、組織全体の活性化に取り組んでいます。

■ メンタルヘルスケア体制

メンタルヘルスに関する方針決定機関として、総務人事部長を委員長とし、産業医を含めた「メンタルヘルス委員会」を設け、ストレスの予防・軽減、メンタルヘルス不調の軽減に向けた取り組みを実施しています。

■ メンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスにおける従業員自身のセルフケアを推進し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐため、年に一度全社員へのストレスチェックを推奨・実施しています。ストレスチェックの結果は、職場環境の改善、社内施策への活用に役立てています。

また、高ストレス者への医師面接等を通じたフォローを行っています。

■ 相談窓口の開設

メンタルヘルスケアの一環として、従業員とその家族が利用可能な相談窓口「ウッドワンこころほっとダイヤル」を開設しています。臨床心理士、産業カウンセラー等、心の専門家が適宜カウンセリングを行い、問題を整理し、助言するなど前向きに一步を踏み出す支援をしています。相談窓口は社内報などのインナーコミュニケーションツールを活用して定期的に案内しています。

人材育成

従業員が企業継続の原動力であるという認識のもと、人材育成を重要課題の1つとして捉え、長期的な視点で取り組んでいます。

■ 従業員活躍の推進体制

2015年1月には総務人事部に人材育成課を新設し、従業員全員がやりがいを持って働き、その活躍を推進できる体制を構築しました。人材育成課は今後の経営を担う人材として、①自ら考え行動することができる人材育成、②社外のどこでも通用するプロ人材育成、③当社のDNAを継承できる人材育成、④事業を任せられる経営幹部人材育成を目指しています。

■ 経営理念の浸透

ウッドワンの経営理念「業界一流のメーカーとして、本業を極め、本業に徹し、一流の商品をお客様にご提供することを通じて、社会の発展に貢献する」は1964年に制定されました。2002年の創立50周年を機に従業員一人ひとりがウッドワンのDNAを意識し、経営理念を実践していくために経営理念手帳を発行し、経営理念の浸透に取り組んできました。



経営理念手帳