

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

人的資本戦略 —ウッドワンを支える人づくり—

ウッドワンでは、人材を最も重要な経営課題であると認識しています。事業の新たな成長を促し、さらなる企業価値向上の原動力となるのは従業員一人ひとりの「プロフェッショナルなスキルと挑戦力」にあります。そこで人材とそれを育む組織風土を強靱化するため、20年ぶりに人事制度を見直し、新たな人材育成を目指した人づくりと組織づくりの改革を行いました。

■ 人材育成の取り組み

当社は、人材ビジョンを「木と人を観る力・活かす力で、独創的な新市場を創り続け、『木のぬくもりと豊かな暮らし』を世界の人々に提供し続けるプロフェッショナル人材」と定義づけ、人事ポリシーを「成果・組織貢献に報いる仕組みを設け、各人と当社の成長のためにチャレンジする行動力のある人材を生み出す」と定めています。従業員一人ひとりの自主自立を軸に、各人の成長に繋がり、また当社の成長戦略を実践することのできる人材育成を目指しています。

■ 人事制度改革の推進

従業員とのコミュニケーションを図り、従業員の能力開発や組織全体を強化するための社内環境整備面での取り組みとして人事制度の運用を見直し、2023年4月より人事制度を改正し、運用を開始しています。

また、この人事制度は女性労働者の仕事と育児等の両立支援に係る育児休暇、時短勤務、職場復帰や、男性社員による育児休暇の各種制度と併せて、女性・若手の活躍、シニア社員等高齢者の活躍にも対応できるものとなっています。さらに変化の激しい市場環境に対応し、スピード感をもって事業を創造できるスペシャリストの活用を強化するための専門職制度等の仕組みも導入しています。

■ 社内環境整備に関する指標と目標

当社グループでは、人材の多様性の確保を含む人材育成に関する方針及び社内環境整備において、以下の指標と目標を掲げています。定量的な目標設定については重要な経営課題と認識し、早期に対応できるよう取り組んでいきます。

当該指標に関する実績は以下の通りです。

指標及び目標

指標	目標	実績(当連結会計年度)
男性労働者の育児休業取得率	男性労働者の子育て目的の休暇取得促進	57.1%
従業員の男女の賃金の差異	女性労働者の役職者の育成・登用の促進 女性労働者が安心して長く働ける職場の環境整備	73.7%

※実績の詳細は、有価証券報告書・第71期「第一部 第1 企業の概況 5 従業員の状況」をご参照ください。

「第三の創業」に向けて

■ 人事制度改革の目的

新人事制度は、現在の当社のビジネスモデルや働き方改革に合わない箇所の見直しを行い、次世代を担う若者やシニアの従業員にも活躍しやすい場を提供する制度の設計を付加したものです。改正にあたっては、「第三の創業」の達成を基盤整備の面からバックアップすることを目的としており、経営戦略を実行できる組織・人材づくりに繋げていきます。

新人事制度は育成・評価・報酬の3つの方針の下、職責に応じて細かく要件を設定し、人事委員会での審査によって評価を決定しています。

・ 達成方針

従業員一人ひとりの自主独立を軸に、各人の成長に繋がる育成を目指す。

・ 評価方針

一人ひとりの成果・成果の最大化に向けた行動、組

織貢献を軸に各人の成果を反映したわかりやすい評価を目指す。

・ 報酬方針

一人ひとりの成果・組織貢献・チャレンジを軸に、各人の成果・努力・自己成長に報いる処遇を目指す。

■ 人事評価制度

人事評価においては管理職(マネージャー)・専門職(スペシャリスト)・非管理職(ジェネラリスト)ごとに等級・目標を細かく設定し、目標に対して行動した過程と成果を評価しています。目標は業務単位、組織目標単位、全社的な領域である経営戦略の3段階で設定され、それぞれの段階でのPDCAを動かすことで全社戦略の連鎖性を強化しています。

・ マネージャーライセンス制度

今後の経営を担う人材を育成することは、当社の成長に欠かせない仕組みです。①自ら考え行動することができる人材、②社外のどこでも通用するプロ人材、③当社のDNAを継承できる人材、④事業を任せられる経営幹部人材、の育成について積極的に取り組んでいます。

その1つとして、人事制度ではマネージャーライセ

ンス制度を取り入れています。マネージャーライセンスは職責の大きさとマネージャーの力量のギャップを少なくするため、ジョブサイズによる任用に加え、マネージャーライセンス及び上級マネージャーライセンスを取得していることを必須条件とします。マネージャーライセンスを取得する従業員は、マネジメント研修を修了したのち適性検査、論文でのプレゼンテーションを経て人事委員会で審査し決定されます。

・ シニア制度

当社では、60歳定年を迎えたあともシニア従業員として活躍いただけるよう、再雇用の道を拓いています。等級と評価に応じて再雇用のコースを振り分け、再雇用後の役割を決定することで、本人の希望と会社側の判断がマッチした無理のない活躍の場を提供しています。

