

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(令和7年3月21日から令和9年3月20日までの2年間)

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特別有給休暇制度の周知、取得率の向上
 - ②子の誕生により男性社員が利用できる制度について、社内報で周知し利用を促す
 - ③子の誕生により出生届の提出、扶養申請が発生した場合に、本人及び上司宛に育児休業に関する案内文を送付

目標2 育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復帰した社員に対するメンター制度の導入

- 対策
- ①社員へのアンケート調査、ヒアリングの実施
 - ②運用ルールの検討、メンターを選定
 - ③運用ルールの決定、メンター研修の実施

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(令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間)

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

- 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

健康リスクへの対策

ウッドワンは生活習慣病およびメンタルヘルス対策、感染症対策等を行い、作業能率の低下およ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。

■ 健康管理体制

従業員健康管理システムを導入し、従業員の健康管理、効果的な健康施策の検討に役立てています。

また産業医、保健師、各地の衛生管理者、安全衛生推進者が連携し、従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。

■ 生活習慣病対策

健康診断の結果をもとに産業医や保健師による保健指導を実施、二次検査が必要な場合には受診勧奨を行うとともに、受診にかかる費用補助を行っています。

■ メンタルヘルス対策

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・緩和、およびメンタルヘルス不調の早期発見と改善に向けた取り組みを実施しています。

年に一度全社員へのストレスチェックを推奨・実施しており、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。

■ 感染症対策

感染症に関する多様なリスクを鑑み、海外出向者および帯同者へは、当該地域のリスク状況を検討し、必要に応じた予防接種を会社負担で実施しています。

インフルエンザについては、職場での集団感染予防を目的に、インフルエンザ予防接種の費用補助および職場での集団接種体制を設けています。

■ 健康に関する相談窓口の設置

産業医・保健師による相談体制を整備しています。対面面談やオンライン面談の他、メールや電話による相談に応じています。

各目標のマネジメント(単体)

社会面における重要課題の達成のため、以下の評価指標を定めて進捗管理を行う。

指標及び目標

指標	単位	定性目標	数値目標 (2030年)	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)
有給取得率	%	ワークライフバランスを実現させる	70	65.2	65.1	64.9
従業員の男女の賃金の差異	%	男女の賃金格差をなくす	80	73.7	73.3	74.4
男性労働者の育児休業取得率	%	ダイバーシティ&インクルージョンを実現させる	85	57.1	83.3	68.7
女性管理職比率	%	男女に関係なく、優秀な人材を管理職に登用する	10	2.1	2.2	1.7

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、2023年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律を軸に、各人の成長につながり、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従業員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、男性従業員による育児休暇の各種制度と併せて、女性・若手の活躍、シニア従業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。

参照 P.36 各目標のマネジメント 指標及び目標

「第三の創業」に向けて

■ 人事制度改正の目的

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・人材づくりにつなげていきます。

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、各人の成長につながる育成を目指す。

・ 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

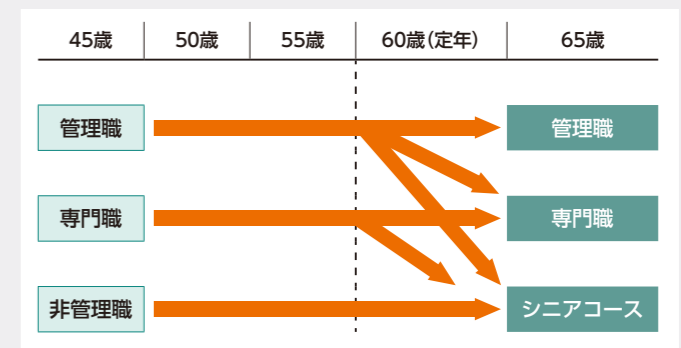
今後の経営を担う人材を育成することは、当社の成長に欠かせない仕組みです。①自ら考え行動することができる人材、②社外のどこでも通用するプロ人材、③当社のDNAを継承できる人材、④事業を任せられる経営幹部人材、の育成について積極的に取り組んでいます。

そのひとつとして、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終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。



ダイバーシティ 女性リーダー座談会

家族の支え、企業・社会の制度的支援、そして柔軟な働き方によって、人生のイベントを乗り越え活躍の場を広げる女性リーダーたち



商品企画開発部
商品企画室 係長
N・H



営業本部ショールーム
営業企画課リーダー
R・I



設備発電室 設備保全課
機械保全係 担当係長
N・K

ウッドワンではダイバーシティ実現に向けた取り組みの一環として「女性活躍推進」や「次世代リーダー育成、キャリア支援」などさまざまな制度を整備してきました。今回は、職場の女性リーダー 3名に現状の課題や目標と女性活躍のさらなる基盤強化について語って頂きました。

出産、育児というイベントを経て 職場復帰を果たした現在

N・K: 私は2005年に入社し、最初は収納システム工場（現在の収納工場製造1課）の事業管理課という部署で、主に工場が使用する材料などの発注や購買入力等、総務・経理関係の社内業務全般を行っていました。途中で産休と育休を1年2カ月取得させて頂き、復帰後は設備発電室に異動して現在に至っています。

設備発電室の中には、設備発電課と設備保全課があり、両方の総務・経理関係の社内業務全般を担当しています。

N・H: 私は2009年入社で営業所からのスタートでした。名古屋支店で商品の見積もり・受発注、返品申請や

クレーム処理、営業同行しての商品提案や勉強会などを幅広く教えて頂きました。その後名古屋ショールームで接客と見積業務に携わったのち、商品企画室に異動してからは、キッチン・洗面を中心とした水回り商品の企画・開発を中心に仕事をさせて頂いています。

結婚を機に、グループ会社の(株)ベルキッチンに出向しました。商品の設計や品質管理関連、工場での試作などに携わって、2022年に古巣の商品企画室に戻ってきました。昨年産休・育休を取得し、2025年4月末に育休からの復帰直後で毎日慌ただしく過ごしています。

R・I: 私は2015年入社で、大阪のショールームスタッフとして、主に住設商品や建材商品の接客をしていました。接客や見積もりの傍ら日々、接客スキルの向上を目

指し、自社商品の知識を深めるとともに、他メーカーの商品情報の収集等を行ったり、営業職と連携を取りながら業務をしていました。

その後、ショールーム営業企画課に異動になって6年、その間2回出産を経験して、合わせて約2年半ほど産休・育休を取得させて頂きました。ショールーム営業企画課では、ショールーム運営の改善やスタッフの教育や接客研修など、社員教育が中心の業務をしています。

行政支援とも連携した ワークライフバランスの充実を

N・K: 社会的にワークライフバランスというものが広く周知されて、ウッドワンでも制度をしっかりと運用していると思います。未就学児童を抱えた女性社員に対する職場の空気も温かくて、そういう意味ではいい職場環境が整っていると感じますね。

R・I: 私は二人の子どもが保育園で交互に風邪をもらってきてしまうので、復帰後すぐは一人が治っても片方が発熱するなど毎週のように保育園からの呼び出しを受けていました。子どもの病気やケガで休んだり予定変更をすると業務が滞ってしまうのですが、職場の先輩や上司と日々情報共有をすることでフォロー頂いており、とても助けられています。

N・K: 私は子どもが三つ子だったこともあり、頻繁に誰かが発熱や体調不良になるので病児保育を使っていました。病児保育は行政上の制度ですが、会社の有休の上限もあるので、仕事を続けるためには、ほぼ病児保育に頼らざるを得なかった。今はもう小学生なので急な休みというのはかなり減りましたが、保育園に通っているときは、保育園から会社に電話がかかる度に恐怖でしたね。

N・H: ウッドワンには子の看護等休暇^{*1}がありますね。

N・K: 色々な制度がありますよね。当時は有休の範囲内で何とか頑張ろうと思っていて、有休残数とにらめっこの毎日でした。

N・H: 私の場合、初めての育休から復帰したてなので、皆さんが話されたことが今リアルタイムな状態です。N・Kさんは三つ子で、うちは双子なので大変さは身に染みてわかります(笑)。廿日市の広報誌で取材されていた記事を読みましたが、旦那さんも育休を1年近く取

られたのですよね。

N・K: 三つ子の育児は一人では手が足らず、夫には8カ月育休を取ってもらいました。

R・I: ウッドワンにも「男性の育児休業制度」がありますが、営業や管理職などの方々にとっては、なかなか取得しづらい印象があります。実際、私の夫もウッドワンで営業をしており、今回は育休の取得はしませんでした。できるだけ早く帰宅できるように配慮頂きました。部門に関係なく、誰もが取得しやすい職場体制が整うことで、さらに働きやすい環境になるのではと感じています。

N・H: 会社のワークライフバランスとして育児や看護、介護を抱える社員にこんな制度があったらいいなと思うことのひとつは、有休を1時間単位で取れたらもっとコントロールできるのではないかとことです。当社の場合、有休取得は半日か全日かのどちらかでしか取れません。急なお迎えなどで退社1時間前に早退するだけでも(有給で休暇を取得したい場合は)制度上は半日休暇になるので、時間単位の休暇として細かく計算できると、限られた有休日数でも大事に消化できると思います。

(※補足：「子の看護等休暇」は時間単位での取得が可能です)

R・I: 私も現在子どもの通院で、半日休みを何度も取得しており、年間の上限を計算しながらなので、その制度があればとても助かります。

N・H: 会社にもよると思いますが、時間単位の休暇が取れる、急な看護がある日はテレワークを認めて頂ける、そういう融通の利く部分が増えたら、ある程度落ち着いて仕事と育児に集中できる気がします。N・Kさんは行政が支援する病児保育を使っておられたとおっしゃいましたが、私も病児保育は登録しています。まだ使ったことはありませんが、双子を抱えて働く私も、保育園児を二人育てるR・Iさんもいつ必要になるかわからない、そういう緊張感の中に常にいます。会社の制度上どうしても不足する部分は、国や自治体の支援にどのようなものがあるかを調べて有効に使っていくことでやりくりを考えています。

R・I: 私もそう思いますね。

N・H: 担当の助産師さんから教えてもらいましたが、こども家庭庁で「ベビーシッター券」^{*2}というものを発行していて、企業が登録していれば社員が使えるそうです。その事業を使えるようになると、社員が費用の持ち出しをかなり抑えられてベビーシッターを利用できます

し、そのシッターさんが病児保育可能であれば、在宅保育もしてもらえるなど、さまざまな支援が可能だそうです。

当社の場合、育休復帰前に本社に確認したら、現時点では未登録だったのですが、幸い夫の勤務先がこの春からそれに登録していたので、準備ができました。当社もワークライフバランスをさらに充実させていく一環として登録してくれたら、小さな子どもがいる親でも仕事と家庭を両立しながら責任ある立場で働くという選択肢は広がるのかなという想いはあります。

N・K: ウッドワンでもぜひ取り入れてほしいですね。

N・H: 当社も育児中の女性社員のフォローアップ制度が整ってきているとは思いますが、ただ、有休の使い方も、子の看護等休暇でも、女性が働きやすいようにというよりは、性別関係なく、男性社員も同じように取得できることが、最適解ではないかと。

R・I: そうですね。女性だからではなく、働く親にとって、フルタイム勤務は非常に過酷ではないかと感じています。仕事をしながら、保育園の送迎、家事、育児と一日の中でやるべきことが山積みです。私たちの後に続く世代の親たちが、もう少し余裕をもって仕事と育児を両立できる環境になってほしいと思います。

次世代リーダーとしての課題と 目指す方向性

N・H: 出産、育休を終えて仕事に復帰して、最近、ようやく以前のように仕事が軌道に乗り始めようとしている



PROFILE R・I

役職は営業本部ショールーム営業企画課リーダー
2015年入社。営業本部 西日本営業部 ウッドワンプラザ大阪に配属。
2018年からショールーム営業企画課のエリアトレーナーとなり、
2023年に現在の役職へ。

中で、夕方からのミーティングなど、なかなか参加が難しい場合があります。職場の理解はありがたいのですが、そういう場面が続くほど、仕事で置いてきぼりになってしまうという焦りがつります。もちろん自分都合だけで会議の時間を決められませんから、育児と仕事との兼ね合いが難しいなと感じ始めています。

N・K: 子どもたちが小学生になって少し子育てに余裕が出てくると、今度は自分の仕事やスキルアップに対する不安のようなものが出てきますね。私の部署は事務が私一人でほかには現場勤務の方だけなので代わりに業務を頼める人はいません。そのため子どもの急な通院やお迎えなどでは夫と協力するのですが、先日子どもが体調不良のときに、夫も私も休めず、私の母も仕事で、最終手段で父に頼みました。一家総動員です(笑)。

理解ある職場環境とはいえ、周囲への負担などを考えると申し訳なさがどうしても積もっていく。ですから例えば、部署は違ってフォローし合える社内サポートネットワークのようなシステムを作れたら、精神的に少し楽だなと思うことがあります。人材の多能工化(マルチスキル化)などを目指していきたいですね。

R・I: そういうときに相互フォローできる仕組みがあるだけで精神的なゆとりが生まれますね。

N・K: これから出産・育児を控えた社員のためにも、社内横断的なサポートシステムが確立するといいですね。業務内容にもよりますが例えば、突発的な看護が発生したらその日だけでもリモートに切り替えられる環境、システムがあると助かるのではないかと思います。

R・I: 私の場合、教育や研修を担う立場として学びたいことは多くありますが、子どもがまだ幼いため、仕事のスキルアップに充てられる時間を確保するのが難しい状況です。

N・K: 先日会社から「マネジメント能力養成通信講座」の受講生募集の案内がありました。これはリーダーを対象とした講座で、汎用的なマネジメントスキルを学ぶための実践的な教育を主眼としたものです。勉強してスキルアップにつなげたいという気持ちはありますが、まだそこまで余裕がなくて参加できずにいます。

会社のために、マネジメントスキルだけでなく業務知識、例えばバイオマス発電や電力の制度についてもっと学びたいし、それが私の課題でもありますが、今は子どもとの時間を大事にしたいので、もう少し子どもが育っ



PROFILE N・H

役職は商品企画室 係長
2009年入社。名古屋支店、名古屋ショールームを経て2012年に営業本部商品企画室(当時)へ。2019年よりグループ企業である株式会社ベルキッチンに転出。その後、2022年より転出から戻り、現在の役職へ。

て自分の時間を取れるようになってから挑戦しても遅くはないと考えています。

R・I: 1年でも環境は変化していくので、私も復帰後まだ数カ月、まずは育休を頂いていた期間に起きたことなどを把握する必要があると思っています。より効率的な新人の研修や指導の仕方を考えたり、基本である日々の業務のスキルアップをしっかりとやりたいですね。もちろん将来的には、そのときの環境次第で自分に必要なスキルアップはしていきたいと思っています。

子どもたちを安心安全な ウッドワンの空間で育てたい

R・I: これはショールームの現場感覚ですが、やはり子どものいるご家庭ならシートの床よりも無垢の床のほうが自信をもってお勧めできます。お掃除面でも、子どもがはいはいしたり、いろいろなところに手が届き始めると、シートの床はほこりが舞うのでふと子どもの手が汚れていると気づくことがあります。その点、無垢だとべたつきが少なかったり、ほこりが舞いにくく、静電気が起こりにくいなど実感するようになりました。

子どもは家の中でもよく転びますよね。シートの床や硬い床と違い、足元に優しい無垢材の「ピノアース」^{※3}は、万が一転んでも安心感があります。私自身がそう感じているので、お客様にも自信をもってお勧めでき、より実体験に沿って説明できるようになったなと感じますね。育休から復帰して、あらためてウッドワンの商品は

子どもと暮らしやすい優しい商品、化学物質を減らした安心安全で環境にも対応した商品が多くて、子育て世代に訴求できる強みを感じました。

N・H: 商品企画開発部として伺っていても貴重なご意見です！

R・I: 私の個人的な意見ですが、いつか無垢材でおまごとのキッチンセットを作ってほしいというのが切実な願いだったりします(笑)。実は友人宅にウッドワンの無垢の木のキッチン「スイージー」を入れてくれたのですが、家を建てる時に使った床や柱の残りを使ってDIYで木のおまごとのキッチンを作ったそうです。お子さんの名前とスイージーを掛け合わせて「ツムージー」と可愛い名前がついていました。子どもは大人の真似事が好きだと思うので親も子どももウッドワンのキッチンと似た雰囲気のおまごとのキッチンで、楽しく一緒に料理ができる姿は素敵だなと感じました。もっと無垢のキッチン「スイージー」に愛着をもって頂けると思うので、いつか子ども向けのおまごとのキッチンを作ってほしいなと思っています。

N・H: 本当の意味で親にも子どもにも心地よい時間と暮らしを提供することを目指して、キッチンや木質建材を無垢材で用意できる当社だからこそ、できることがあると思いますから、今後取り組んでいきたいですね。



PROFILE N・K

役職は機械保全係 係長
2005年入社。収納システム工場製造1課に配属。2016年に本社製造部 設備発電室 設備発電課(現在の設備保全課)に異動し、2024年に現在の役職へ。

※1 子の看護等休暇：小学校3年生修了までの子を養育する労働者が取得できる休暇(育児・介護休業法)

※2 ベビーシッター券：子ども家庭庁による企業主導型ベビーシッター利用支援事業に承認事業主として登録した企業が従業員に配布する券で、ベビーシッターを利用した際に使用できる。

※3 ピノアース：ニュージーランドの森でウッドワンが育てたニュージーパイン®材。そのままでは活用の難しい幅の狭い材もまっすぐな木目を活かした意匠性の高い床材として余すことなく使いきっている。