

# 人権の尊重

## ■ ホットライン窓口の増設

当社グループでは人権を尊重した事業を進行するとともに、いかなる人権侵害にも与しないという方針のもとで経営に取り組んでいます。各種ハラスメント撲滅のために社外に3箇所、社内に2箇所相談窓口を設けておりました。さらに今年度から社内窓口を1箇所追加し、より従業員が気兼ねなく相談できる体制を整えています。

## 従業員が働きやすい職場環境づくりへのサポート体制



# 人材の多様性・安全で働きやすい職場づくり

## 職場環境の変化

働く環境の変化としてオフィス部門の女性社員の制服を一斉廃止いたしました。昨今のジェンダーフリーに向かう社会において、当社でも性別・年齢問わず活躍できるように制度を充実させてまいります。

## ■ オフィス部門制服の廃止

私が入社した当初からオフィス部門の女性社員に制服（ベスト・スカート・カーディガン・靴など）が支給されていました。昨今では銀行や百貨店でも制服廃止が進んでおり、当社でも多様性を認め、全社員が性別関係なく活躍できる環境を実現するためビジネスカジュアルを導入しました。導入にあたり制服と私服の併用期間を設けることで、スムーズに移行することができました。今では私服がオフィスになじみ、画一的なイメージがなくなりました。



総務部(本社) 東田さん

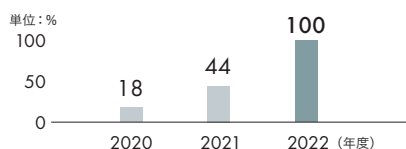
## ダイバーシティに向けた取り組み

### ■ 男性育休の促進

当社では次世代育成支援対策推進法の一般行動計画にもとづき、育児休業および育児を目的とした休暇の取得率向上を目指しています。女性の育児休業の取得率は100%を維持しているものの、男性の取得率が低いことが問題となっていました。2019年より積極的に周知を行い、子どもの出生時には1名ずつ育児休業および育児を目的とした休暇の取得の情報提供を行っています。

### ■ 育児休業取得状況

#### 男性育児休業の取得率



### 育児休暇取得者

#### 取得のきっかけ

三人目の出産で取得したのですが、もし三人目が産まれるなら、上の子も二人をみるのでも、妻と自分で全く手が回らないのは分かっていたので、少しでも家に協力しようと思って取得しようと思っていました。

#### 取得期間中に思ったこと

自分と妻二人で子どもをみても、それでも完全に手が回っていたとは思えませんでした。育児の大変さが本当に身に染みました。睡眠不足は辛かったですし、ずっと家の中にいて気分が滅入ることもありました。(それが嫌で子どもには大分散歩に付き合ってもらいましたが笑) また夫婦で役割など、することをちゃんと話し合っておくべきだと思いました。それで揉めたので。。  
育児休業給付金は思ったより貰えてびっくりしました。(社内報に社会保険料免除と書いてありましたが、手取りは多い気がしました。) 予定日より少し早く生まれて、その数日前から休みを頂いていたのですが、その休みを特別休暇にするか、有給休暇にするかなど、社員のことを一番に考えて総務課さんが対応してくれたのがとても印象に残っています。復帰の際も給与などを考慮して復帰日を考えてくれてそういう面に疎い自分からすると、とても心強く助かりました。

#### 今後の課題・思うこと

前に比べて男性従業員でも育休を取得する人が増えてきていると思います。  
ただ一週間とか二週間とか週単位なのでもっと取ればいいのには、と思います。(もちろん仕事の調整で取得が難しい方もいると思うのですが、月単位で取得しないと給付金が全額取得できず、もったいないと思います。)

また誰が取得しているかも分かりにくいと思うので取得していいのかわからない人がいるのかもしれない。現に自分が復帰したときに育休を取得していたことを知らない人がたくさんいました。  
ただ取得し、やすさは所属長の理解によると考えています。自分の場合はどのような状況であっても取得するつもりだったのですが、所属長が取得するのに前向きなことをいってくれたので取得しやすかったです。



金沢研究所 池田さん

## ■ 出生時パパ育休規程改訂

2022年10月より育児・介護休業法が改正され、新たに「産後パパ育休(出生時育児休業)\*」が新設されました。これを受け、当社でも規程を改訂し、取得しやすい環境を整備しています。  
 ※子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能とされます。

当社では子の出生時および育児休業取得の申出が出た際に、面談を通じて取得方法の案内を行っています。

## ■ 啓蒙活動(啓蒙パンフレット)



# 健康経営の推進

## ■ 2023年度健康経営度調査

経済産業省が設計し日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、今年度「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。

健康経営の取り組みは、社員の健康リテラシーの向上、コミュニケーションの活性化など、成長を支える組織作りに必要な「生産性を高める働き方改革と環境整備」に寄与しています。



### 評価推移

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合評価	40.3	50.3(↑10.0)	53.5(↑3.2)
健康優良法人認定	—	認定	認定

### 今年度の活動のポイント

#### 1. メタボリックシンドローム該当者および予備軍の低減

課題：メタボリックシンドローム該当者および予備軍の増加が顕著である。  
 メタボリックシンドローム該当者：  
 過去4年平均16.3%  
 メタボリックシンドローム予備軍：  
 過去4年間平均17.1%  
 対策：再受診を促す。  
 必要であれば、上司から受診を促すように社内規程を整備する。  
 特定保健指導へ参加する(促す)。

#### 2. 感染予防対策の強化

課題：新型コロナウイルス感染症および季節性インフルエンザなどの感染症同時流行を懸念して予防が必要。  
 対策：インフルエンザ予防接種の接種代の全額補助を行う。  
 対象者：従業員・扶養家族・同居家族・派遣社員・内定者  
 対象者には職場接種も利用可能とした。

## ■ サントリー自動販売機導入

当社では健康管理の一環で全事業所(東京オフィスを除く)にサントリープラスの自動販売機を導入しています。専用のアプリ+自動販売機+健康飲料を連携することで、楽しく続けやすい健康支援をサポートしています。

日常でできるハードルの低い健康タスクをクリアすることで、毎日取り組みやすく、体脂肪・血圧・コレステロール・血糖の対策に繋がります。



## ■ ウォーキングイベント

当社では健康維持のためマンスリーウォーキングイベントを開催しました。このイベントでは全事業所にて48名の参加がありました。参加者における1日の平均歩数は約6,000歩です。参加者からは「日頃歩くことが少なくなってきており、運動不足を感じていましたが、イベントを通じて歩く習慣が身に付きました。今後も継続してウォーキングを続けていきたいです。」というご感想をいただきました。