

4. 安全で健康な職場づくり

◆ 安全な職場づくり

内田洋行では、労働基準法、労働安全衛生法に則り、社員の安全を確保するとともに、より快適な労働環境を整備するため、4支部6事業所で安全衛生管理体制を敷いています。

経営管理本部長を全事業所の総括安全衛生管理者とし、その下に各事業所における総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者を設置、産業医を選任し、安全衛生委員会を毎月1回開催しています。

安全衛生委員会は会社側と社員双方の委員で構成され、労災・自動車事故の撲滅や健康診断実施義務の履行、各事業所における労働時間の把握と適正化等に取り組んでいます。特に、過重労働に関しては、対象者の勤怠状況を確認し、個人や部門単位での予防策・改善策を協議しています。

なお、労働安全衛生法第66条の8に基づく産業医面談は、さらにその対象範囲を拡大し、面接指導を実施しています。

◆ 社員の健康管理

適正な労働時間管理と年1回の健康診断（人間ドック・生活習慣病検診）、メタボリックシンドロームに対する健診と保健指導をはじめ、メンタルヘルスへの対策と予防、さらには社員およびその家族の生活習慣病の発症と重症化の予防、健康増進プログラムの実施等、より働きやすく健康的な職場づくりを目指してさまざまな取り組みを行っています。

1. メンタルヘルスケアとストレスチェック

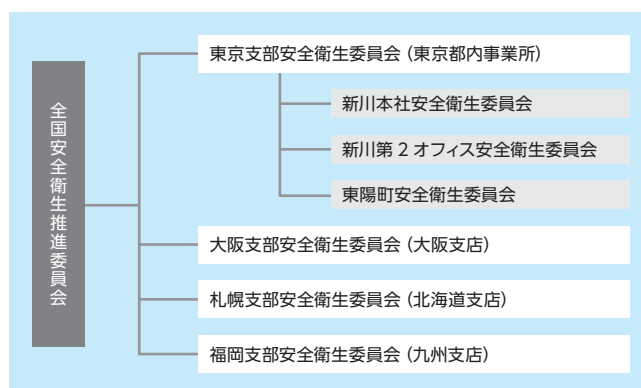
内田洋行では、e-ラーニングによるセルフケア講座、管理職を対象としたラインケア研修による知識習得の他、長時間労働者に対する産業医面談、内田洋行健康保険組合およびEAPサービスを活用した相談窓口を設置する等、発症予防に取り組んでいます。また、発症した場合には、制度による休職から復職後までを対象にしたフォロープログラムを設け、社員の職場復帰支援と再発予防を強化しています。

また、ストレスチェックの実施（年1回）により、メンタルヘルス不調の一次予防を講じています。2017年度の実施率は95.2%でした。

2. データヘルス計画（UCHIDA元気LABO）

内田洋行健康保険組合では、厚生労働省が行うデータヘルス計画モデル事業の実証として、「生活習慣病の発症、重症化予防」を目的にICTを活用した効果的な保健事業（UCHIDA元気LABO）に取り組んでいます。レセプトや検診情報等のデータを活用した科学的アプローチにより実効性を高めるとともに、さまざまな健康増進プログラムを実施しています。

2016年度の厚生労働省「スマート・ライフ・プロジェクト」厚生労働大臣企業部門優秀賞（生活習慣病予防分野）を受賞いたしました。



◆ 適正な労働時間管理

健康保持とワークライフバランス、生産性向上等の観点から、管理職全員に労働時間管理徹底の研修を実施し、長時間労働の抑制や休暇の取得促進に取り組んでいます。出退勤管理システムを利用することにより、社員の勤怠状況を常に確認できるようにしているほか、時間外労働に際しては社員に事前申請を義務付け適正な運用を図るとともに、一定時間を超える時間外労働に対しては、上長に適宜アラートを出すことで過重労働の未然防止を図っています。なお、2017年度は、暦の影響等により所定内労働時間が増加となりましたが、一方で年次有給休暇の夏期や年末年始等での計画的な取得促進（年間ひとりあたり平均10.0日、取得率54.5%）や所定外労働時間の抑制に努めました。

※期間は2017年1月21日～2018年1月20日

● 労働時間の状況

各期7月20日現在

	77期 (2014年度)	78期 (2015年度)	79期 (2016年度)	80期 (2017年度)
年間所定内労働時間	1815.0時間	1822.5時間	1822.5時間	1837.5時間
平均所定外労働時間※1	189.6時間	196.3時間	194.4時間	181.1時間
年次有給休暇取得日数（平均）	7.1日	8.8日	10.7日	10.0日

※1 時間外手当支給対象者

5. ダイバーシティの取り組み

◆ 女性の積極登用と意識の向上

女性の活躍推進にあたっては、新卒採用の女性比率を40%以上とする他、管理職や責任ある立場への登用と育成を積極的に進めています。（新卒採用の女性比率は2015年度41%、2016年度40%、2017年度44%です。）

当社の「女性活躍推進に関する行動計画」は以下のとおりです。

女性活躍推進に関する行動計画

内田洋行は、個々の社員が安心して働き続け、仕事と私生活の両立を図れるよう、各種制度の充実を進めてまいりました。今後は、女性がさらに役職者や責任ある立場で中核的戦力として長期的に活躍できる雇用環境を整備構築するため、次のように行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間

2016（平成28）年4月1日～2020年3月31日

2. 当社の課題

課題1：労働者に占める女性割合が低い。

課題2：上位資格の女性の割合が低く、結果として管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標

- (1) キャリア形成支援と両立支援等の制度運用により、女性の定着と育成を図る。
- (2) 新卒採用における女性割合を40%以上とする。
- (3) 女性の管理職を倍増する。

4. 取組内容と実施時期

- (1) 女性社員のキャリア意識の醸成
平成28年7月～ キャリア意識向上のための啓発機会を提供する。
- (2) 女性社員のキャリア形成支援に向けたマネジメント力強化
平成28年7月～ 管理職の意識の醸成と人材活用力の強化を図るべく、マネジメント強化研修を拡大する。
- (3) ワークライフ両立支援の拡充
平成28年4月～ 柔軟な働き方に向け、さらなる制度拡大を検討する。
- (4) 女性社員の積極的登用
平成28年4月～ 管理職候補者に対する個別の育成施策の検討を行う。
平成28年7月～ 管理職候補者研修へ積極的に選抜し、受講割合を倍増させる。

● 女性社員の状況

社員および管理職に占める女性の割合

各期7月20日現在(出向者含む)

年代	78期(2015年度)						79期(2016年度)						80期(2017年度)					
	全社員			管理職			全社員			管理職			全社員			管理職		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
20代	96名	56名	36.8%	—	—	—	125名	76名	37.8%	—	—	—	143名	99名	40.9%	—	—	—
30代	182名	53名	22.6%	2名	1名	33.3%	175名	50名	22.2%	3名	1名	25.0%	159名	48名	23.2%	—	1名	100.0%
40代	359名	64名	15.1%	110名	2名	1.8%	296名	67名	18.5%	87名	2名	2.2%	230名	62名	21.2%	66名	2名	2.9%
50代	466名	36名	7.2%	237名	8名	3.3%	503名	42名	7.7%	248名	8名	3.1%	533名	46名	7.9%	247名	8名	3.1%
60代	5名	—	—	1名	—	—	7名	—	—	3名	—	—	14名	—	—	8名	—	—
合計	1,108名	209名	15.9%	350名	11名	3.0%	1,106名	235名	17.5%	341名	11名	3.1%	1,079名	255名	19.1%	321名	11名	3.3%

新卒採用の状況

2018年7月20日現在

	男性	女性	女性比率
2015年度	33人	23人	41%
2016年度	41人	27人	40%
2017年度	33人	26人	44%

◆ 両立支援

社員がキャリアを中断することなく安心して働き続けられるために、育児・介護休業や休暇制度のほか、短時間勤務や時差出勤等の柔軟な勤務形態に対応しています。また、2018年1月21日からは、年次有給休暇の時間単位取得(初年度は年間16時間まで)を可能とし、利用を促進しています。

なお、育児に関しては、育児休業の延長(最長、子が3歳になるまで)や「保当社の「次世代育成支援に関する行動計画」は以下のとおりです。

活コンシェルジュ」(保育所入所支援)の導入、復職時の上長面談を実施する等、復職支援の充実を図っています。

また、出産・育児を控えた社員およびその上司等に向け、「育児休業のしおり」や、役立つ情報を集めた「ハンドブック」(女性プロジェクトの作成による)を配布し理解促進に努めるほか、男性の育児参加を奨励しています。

次世代育成支援に関する行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、行動計画を策定する。

1. 計画期間

2018年4月1日～2020年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にすること

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にすること

<対策>

- 2018年4月～ ・広報活動を通じて、男女にかかわらず制度の利用を促進するための周知啓蒙を行う。

目標2：制度利用に際して、運用面での支援を強化する。

<対策>

- 2018年4月～ ・利用手引きの充実、サポートブックの作成
- 2018年4月～ ・管理職の理解促進に向けた啓蒙活動
- 2018年8月～ ・復職者ネットワーキングの実施

目標3：所定外労働の削減に向けた対策を実施する。

<対策>

- 2018年4月～ ・労務管理に関する管理職への啓蒙
- ・所定外労働の原因分析
- ・長時間の所定外労働を行った社員の所属部門に対する改善指導



新川第二オフィス「Change Working」自社実践