

人材マネジメント

当社では、「相互信頼」の経営理念のもとに、各職場における従業員の安全・健康の管理、人材育成、多様な人材や価値観の受容などを行うことで、信頼関係を深め、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境の仕組みづくりを進めています。

基本的な考え方

商品の企画開発から材料調達、生産、販売まで、独自のネットワークを擁してバリューチェーンを築いているワコールグループにとって、最大の経営資源は「人材」であり、グループ従業員の働きやすさと働きがいを両立できる、魅力ある企業風土を実現していくことが、持続的な成長につながっていくものと考えています。

人材戦略(ダイバーシティ&インクルージョン)

当社では、人種、性別、年齢、障がいの有無などをはじめ、育児や介護など、時間制限を伴うライフスタイルも含めて、多様な人々が働いています。このため、それぞれの人材の個性を活かし、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことで、新たな価値創造を実現するための「ダイバーシティ&インクルージョン」を人材戦略のベースに位置づけ、「人材育成」「働き方・休み方改革」「健康経営」などを推進しています。

重要な取り組み領域

ワークライフバランスの推進

(株)ワコールでは、従業員が豊かな人生を送り、仕事において持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。この取り組みの一つ、仕事と育児の両立支援では、当事者だけでなく周囲でサポートするメンバーの双方にとって働きやすく働きがいのある職場を目指し、制度や風土の整備に取り組んでいます。また、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づいた行動計画を策定し、目標達成に向けて取り組みを行った結果、2018年には3回目の「くるみん」認定に加え、「プラチナくるみん」の認定を取得しました。



プラチナくるみん
(2018年認定)
(株)ワコール

| | 2015/3 | 2016/3 | 2017/3 | 2018/3 | 2019/3 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 出産者数(人) | 109 | 119 | 120 | 131 | 130 |
| 育休取得者数(人) | 108 | 118 | 119 | 127 | 129 |
| 育休取得者率(%) | 99.1 | 99.2 | 99.2 | 96.9 | 99.2 |
| 育休取得者復帰率(%) | 91.7 | 88.1 | 89.1 | 89.8 | 100 |
| 育休復帰後退職者数(人) | 21 | 16 | 17 | 8 | 0 |
| 男性育休取得者率(%) | 28.0 | 27.6 | 46.3 | 52.2 | 29.4 |

女性の活躍推進

(株)ワコールは、従業員全体に占める女性比率が高い一方で、管理職に占める女性割合は低く、より多様な価値観を意思決定に反映するためにも女性の活躍推進は重要な経営課題と捉えています。そのため、女性従業員が自分の強み・特性を活かしながら、さらに活躍できる環境を整備しています。今後も、さまざまな制度の充実や研修プログラムを実施するなど、女性のキャリア形成のための支援を継続して行っていきます。

| | 2015/3 | 2016/3 | 2017/3 | 2018/3 | 2019/3 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 女性従業員比率(%) | 85.3 | 85.8 | 86.3 | 86.2 | 86.3 |
| 女性管理職者比率(%) | 16.6 | 18.6 | 19.8 | 20.3 | 22.6 |

人材育成

(株)ワコールでは、「ワコールの発展は、ワコールの社員一人ひとりの資質の向上とその協力によって実現する」という考え方のもと、経営理念を実践できる人材の育成を目的に、従業員のキャリア形成と能力開発を支援する教育・研修制度を整備・開催しています。このほか、従業員の自発的な学習をサポートする制度などにより、従業員の成長を支援しています。

また、ワコール品質を維持・向上させるための研修や、お客さまにご満足いただくための「コンサルティング力」を高める研修など、各部門特性に応じた人材育成を実施しているほか、海外の生産工場に日本から技術者を派遣して支援・指導するなど、競争力の高いものづくりの伝承や、グローバルベースでの品質や生産性の向上に注力しています。



人材育成プログラム(一部)

| プログラム名 | 実施目的 | 年間参加人数(人) | 一人当たりの研修時間 |
|---------------------------|---|----------------------|------------|
| 階層別研修 | 役割・資格の変化に伴う、期待役割の認識、及びマインドセットを目的に実施 | 260 | 1~6日間* |
| 寺子屋カレッジ | 社内ナレッジの共有、知識伝承、風土醸成、組織開発等を目的に実施 | 111 | 7.5時間 |
| Global Talent Development | グローバルコミュニケーションスキル(業務遂行能力、語学力、異文化適応力等)を発揮できるグローバル人材の育成を目的に実施 | 海外業務研修 3 | 2~3年 |
| | | 海外語学研修 2 | 5か月 |
| | | グローバルマインドセット研修 41 | 3.0時間 |
| セルフラーニング | Eラーニングを活用したプログラム提供を中心に、主体的な能力開発・自己研さんを支援するためのコンテンツ・研修・施策を実施 | 自己啓発援助制度 35 | - |
| | | 通信教育 178 | - |

* 役職に応じて変動



健康経営

(株)ワコールでは「社員の健康は、持続的成長のための重要な資産」と位置づけ、会社・健康保険組合・労働組合が三位一体となって、健康経営を戦略的に推進しています。中期計画「ワコールGENKI計画2020 表1」では、生活習慣病対策・がん対策・メンタルヘルス対策の3つのカテゴリーで2020年までの目標数値と行動計画を定め、その達成に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。こうした取り組みは外部からも評価を受けており、(株)ワコールホールディングスとして2016年から4年連続で「健康経営銘柄」に、2017年から3年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」に選定されています。また、「健康経営優良法人(ホワイト500)」には子会社のワコール流通(株)も2年連続で選定されています。



健康経営銘柄2019
(株)ワコールホールディングス



健康経営優良法人2019
ホワイト500
(株)ワコールホールディングス
ワコール流通(株)

働き方・休み方改革

(株)ワコールでは、2017年4月より生産性向上と従業員の働きがい向上支援を目的として「働き方・休み方改革プロジェクト」がスタートし、テレワーク制度をはじめ、自己研さん目的や家族帯同時の休職制度の導入など、「働きやすさ」の視点での環境整備を進めています。今後は、生産性向上に向けた要員管理マネジメントの推進を予定しており、引き続き従業員の働きがいを高める取り組みを進めていきます。

| | 2015/3 | 2016/3 | 2017/3 | 2018/3 | 2019/3 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 平均残業時間(時間) | 6.0 | 6.0 | 6.2 | 5.8 | 5.7 |
| 1ヵ月当たり総労働時間(時間) | 150.2 | 150.0 | 148.5 | 145.5 | 144.0 |
| 有給休暇取得率*(%) | 80.2 | 79.2 | 82.2 | 87.0 | 83.0 |
| 有給休暇取得率7割超の従業員割合(%) | 62.0 | 60.6 | 63.9 | 70.4 | 65.6 |

* 全従業員の有給利用日数/全従業員の有給付与日数



表1 ワコールGENKI計画2020

| 概要 | 達成目標数値 | 2015/3 (計画 取り組み前) | 2019/3 (実績) | |
|-------------------------------------|---------|-------------------|-------------|---------|
| 生活習慣病対策 生活習慣病関連所見率の減少 | 25%以下 | 29.2% | ▶ 29.8% | |
| がん対策 5大がん検診受診率向上 | 100% | 肺 | 96.1% | ▶ 96.5% |
| | | 胃 | 79.3% | ▶ 88.3% |
| | | 大腸 | 90.5% | ▶ 94.4% |
| | | 乳房 | 81.0% | ▶ 79.4% |
| | | 子宮 | 65.0% | ▶ 65.8% |
| ハイリスク(要二次検査)の受診率 | 100% | 67.0% | ▶ 79.4% | |
| 喫煙率減少 | 15%以下 | 20.4% | ▶ 17.6% | |
| メンタルヘルス対策 メンタル不調による長期休業者×休業日数の減少 | 7,000以下 | 9,555 | ▶ 15,868 | |

