ESG

人材マネジメント

当社グループでは、「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

働き方改革・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。また、人的資源の量的・質的な適正化と従業員一人ひとりの生産性向上を目的に要員管理マネジメントを推進しています。

なお、新型コロナウイルス感染症(以下、感染症)の拡大の状

況を考慮し、従業員の安全確保並びに社内外への感染抑止に向けた社会的責任の観点から、2020年3月より、時差出勤やオンライン会議の推奨、出張の制限等を行うとともに、テレワーク対象者を全内勤者に拡大し、在宅勤務の推進を図りました。また企画業務についても、設計支援ソフトを自宅から操作できるよう環境を整備し、通常時同様の業務遂行を図ることができました。今後はリモートワークを前提とした働き方改革を推進するとともに、評価制度等の見直しを進める計画です。

テレワークの実施目的と対象者

─ 感染症拡大以前 -

目 的:ワークライフバランスの推進

対象者:一部の内勤者のみ(事前申請に加え、月間の実施回数などに制限あり)

人 数:約200名(2020年1月末時点申請人数)

感染症拡大以降

目 的:安全確保並びに社内外への感染抑止、事業 生産性の向上、ワークライフバランスの推進

対象者: すべての内勤社員(月間の使用回数は感染症の拡大状況に応じて随時変更)

人 数:約2,010名(2020年8月末時点対象人数)

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。

また、感染症の拡大に伴う在宅勤務の対象者拡大、時差勤務、フレックスタイム制の条件緩和などの取り組みの推進は、生産性向上とともにワークライフバランスのさらなる向上に寄与するものと考えています。



プラチナくるみん (2018年認定)(株)ワコール

女性活躍

(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。

女性従業員比率

89.5%(前期比+0.3ポイント)

女性管理職比率 23.7%(前期比+1.1ポイント)

ESG

(2020年3月末現在)

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、

新人材育成体系「WACOAL TERAKOYA」の運用をスタート

(株) ワコールでは、2019年4月より、経営理念を具現化できる自律革新型人材の育成と人が育つ風土醸成を目的に、新たな人材育成体系「WACOAL TERAKOYA」の運用を開始しました。新たな育成体系では、従業員の自発的なキャリア構築と継続的学習をサポートするため、階層別研修以外の研修を拡充するとともに、手挙げ式で参加できる機会を増やしています。研修内容もアウトプット中心の実践型研修に変更したほか、他企業との合同研修も実施することで、多様な視点を学べる内容としています。事業環境が変化する中で、経営理念を実践し新たな価値を創造できる人材の育成を通して、持続的な成長を実現していきます。

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	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、 マインドセットを目的に実 自身のキャリアビジョンを	654	1~6 日間*	
ビジネス スキル	ビジネスパーソンとしてすを、社内外の人材との交流外で通用する普遍的など、目的に実施	86	7.5 時間	
ワコール アカデミー	社内外の講師による研修・セミナーを通して、 社内ナレッジの共有、知識伝承、組織開発等を 目的に実施		259	7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	6	2年
		海外語学研修	2	5ヵ月
		グローバルマインド セット研修	10	3.5 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・ 自己研鑽を支援するため のコンテンツ・研修・施 策を実施	自己啓発援助制度	50	-
		通信教育	422	_

^{*} 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 TABLE A 」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みました。

2020年1月には、肩こり・腰痛の改善や運動の習慣化を目的に、就業前に実施する「オリジナル体操」をリニューアルしました。外出自粛や在宅勤務が増える中、健康維持・向上に役立つ情報の定期的な配信を実施しています。また、喫煙対策の強化として、2020年4月から就業時間内は禁煙としたほか、喫煙者に対して2年間の禁煙サポートプログラムを無償で提供するなど、支援策も整備しました。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5年連続で「健康経営の良法人(ホワイト500)」に選定されています。

TABLE A 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)		2020/3 (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%	•	27.2%			
がん対策	肺	100%	96.1%		96.3%			
	胃		79.3%	•	84.0%			
5大がん検診	大腸		90.5%		95.4%			
受診率向上	乳房		81.0%		84.0%			
	子宮		65.0%		71.6%			
ハイリスク(要二次検査)の受診率		100%	67.0%		79.7%			
喫煙率減少		15%以下	20.4%		14.7%			
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	•	14,556			



健康経営銘柄2020 (株)ワコールホールディングス



健康経営優良法人2020 ホワイト500 (株)ワコールホールディングス

46 INTEGRATED REPORT 2020 INTEGRATED REPORT 2020