

従業員へのまごころ ◆ 能力開発



ジョーシニック野球大会(平成28年10月20日)

ジョーシニックグループ行動規範に従い 従業員への取り組みを進めています。

当社の従業員へのCSR活動は「ジョーシニックグループ行動規範:従業員に対する行動」を柱に、人権や個性を尊重し、安全で快適に働ける職場環境の構築を行っています。

- **個人の尊重**
 - ・会社は従業員の個性や希望を尊重し、個人の自己実現を支援する。
 - ・従業員同士、互いの個性と人権を尊重しあう。
 - ・風通しの良い企業風土を確立する。
- **人権擁護と差別の禁止**
 - ・性別、出生地、人種、学歴、心身障害等、偏見や先入観による差別は行わない。
 - ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント問題には厳正に対処する。
- **安全で清潔な職場環境の維持**
 - ・役職者は安全に勤務できる労働環境の整備、維持に努める。
 - ・清潔で働きやすい職場環境の維持に努める。
 - ・仕事の効率アップを図るため、整理・整頓・清掃に努める。
- **自己啓発の支援**
 - ・従業員のチャレンジ精神を尊重する。
 - ・従業員の自主的、主体的な能力開発を積極的に支援する。
- **思想・宗教・政治活動の禁止**
 - ・職場における思想、宗教、政治に関する一切の活動を禁止する。
 - ・ジョーシニックグループに所属することを明らかにした思想、宗教、政治活動を一切禁止する。

キャリアプラン、ライフプランに合わせた 人事コースが選べます。

● **キャリアプランに合わせた人事コース選択**
社員一人ひとりが、能力をフルに発揮できるよう、管理職をめざす「ゼネラリストコース」と、特定業務に専任する「エキスパートコース」のいずれかを、本人の自発的な希望で選択することができます。

● **ライフプランに合わせた人事コース選択**
さまざまな個人的事情で、勤務できる地域が制限される場合があります。そういった事情に配慮するため、あらかじめ自分の勤務する地域の範囲を選択することを可能にしました。勤務地域は「自己申告書」にて1年単位で選択することができますが、出産や介護などのやむを得ない事情により、一時的に転宅転勤が困難となるような場合には、特例として期中であってもコース変更できます。

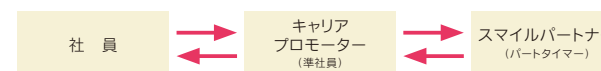
スマイルパートナー(※1)への 職能研修(※2)を実施しています。

当社はスマイルパートナーの業務能力を強化するため、さまざまな研修を実施しています。店舗オペレーションや業務用端末の操作などの指導をはじめ、配達・工事業務、携帯電話受付業務、家電製品の商品研修など幅広く実施しています。また、社内イントラネットからアクセス可能な育成支援プログラム「トレ育」を導入しており、各事業所内でさまざまな業務に関する知識を習得することも可能です。

キャリアの移行を自由にし、 即戦力となる「人材」を育てています。

営業日数や営業時間の拡大が進む中、当社では働く側のニーズに応えるために従来の正社員、スマイルパートナーにプラスして、キャリアプロモーター(準社員)という雇用形態を設定。平成11年度より下図のキャリア移行制度を実施しています。キャリアプロモーターとは、雇用の待遇は正社員に準じながら勤務時間や勤務日数を少なくすることも可能な雇用形態です。これによってスマイルパートナーはキャリアアップを図ることが可能になりました。また正社員はキャリアプロモーターに移行することによって、勤務時間や日数を調整し育児や家庭の事情などに対応させていくことができるようになり、熟練者の雇用継続にも役立っています。

キャリア移行制度説明図



キャリア移行試験合格者数

	スマイルパートナーから キャリアプロモーターに移行	キャリアプロモーターから 正社員に移行
平成11・12年度	3名	—(※4)
平成13年度	1名	1名
平成14年度	5名	0名
平成15年度	3名	1名
平成16年度	8名	3名
平成17年度(※3)	17名	3名
平成18年度	20名	12名
平成19年度	37名	17名
平成20年度	22名	15名
平成21年度	16名	13名
平成22年度	23名	17名
平成23年度	16名	14名
平成24年度	11名	6名
平成25年度	30名	23名
平成26年度	49名	29名
平成27年度	70名	29名
平成28年度	68名	40名
累計	399名	223名

※1 スマイルパートナーとは、パートタイマーの社内愛称です。
 ※2 当社の研修は男女の区別なく実施しています。
 ※3 平成17年度からキャリア移行試験を毎年、春・秋の2回実施しています。平成11～16年度の移行試験は年1回、春に実施していました。
 ※4 キャリアプロモーターから正社員への移行試験は平成13年度から実施しています。
 ※5 奨励資格試験合格者には、資格ランクに応じて10,000円～50,000円の資格取得奨励金を支給しています。

eラーニングシステムにより 積極的な自己学習を推進しています。

IT技術を活かした「eラーニングシステム」を構築・運用し、従業員が時間を選ばずさまざまな知識やスキルを自己学習できる環境を整えています。また、昨年10月より、教える方法・内容のばらつきを無くし、育成進捗の「見える化」と教わる側のモチベーション向上をはかるため、「トレーニング育成プログラム」とその支援システムを立ち上げました。動画や写真を含む教育コンテンツを視聴することで、効率的に業務遂行に必要な知識を習得できます。さらに視聴履歴を管理し、各自の学習状況を確認する機能が備わっています。「いつも選ばれるジョーシニック」を実現するために従業員の積極的な「学びの姿勢」を応援しています。

チャレンジ精神あふれる 創造的企業風土の醸成をめざしています。

当社は、従業員の自主的・主体的な能力開発を支援し、チャレンジ精神あふれる創造的企業風土の醸成と組織競争力の向上を目的として、業務に関連する各種資格の取得を奨励しています。また、比較的手軽な自己啓発の機会を提供するため、毎年「通信教育講座ガイド」を発行し、社員一人ひとりが興味のある分野で目標を立て、その知識、能力に磨きをかけることを積極的に支援しています。(※5)

奨励資格と資格保有数

平成29年5月31日現在

資格名称	資格種別	取得者数
スマートマスター	—	782名
家電製品アドバイザー	各種	4,525名
家電製品エンジニア	各種	385名
フォトマスター	EX～3級	1,481名
電気工事士	各種	280名
工事担任者	各種	312名
衛生管理者	各種	108名

※スマイルパートナー・嘱託を含みます。

通信教育講座コース内容

平成29年版

コース内容	講座数
マネジメント	13講座
労務管理	6講座
販売スキル	11講座
ビジネスコミュニケーション	22講座
パソコン	7講座
一般教養	6講座
計数	4講座
語学	10講座
資格取得	14講座
合計	93講座

従業員へのまごころ ◆ 職場環境

人権教育への従業員の積極的な参加を推進しています。

差別を無くし、一人ひとりを尊重する企業風土を醸成するため、新入社員に対しては、入職教育期間中に研修を行い、人権に関する理解を深めています。また、各種ハラスメントの発生を防止するための研修も実施しています。

従業員への健康診断とメンタルヘルスケアを実施しています。

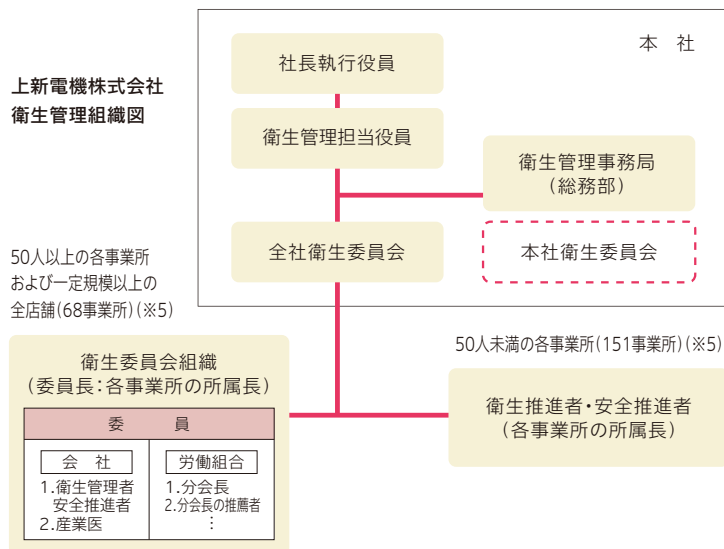
社員、嘱託、キャリアプロモーター(準社員)、社会保険加入のスマイルパートナー(※1)全員を対象とし、毎年9月に定期健康診断を実施。特に35歳以上の社員および定年嘱託については、人間ドック受診を義務づけています。また、ストレスチェックの実施により職場のメンタルヘルスケアに取り組みます。さらに、健康診断(人間ドック)の結果をもとに、生活習慣病予防を目的とした特定保健指導など、近畿電子産業健康保険組合と共同で従業員の健康づくり活動に取り組んでいます。

安全で快適な職場環境のために、安全衛生管理に関する体制を整備しています。

より安全で快適な職場環境の実現に向け、店舗生産性向上の取り組みを強化し、労働時間短縮による健康障害の防止を目的として、労使一体となって従業員の安全衛生管理体制を整備しています。「『ライバルとの戦い』に勝利するため、職場環境の改善による生産性の向上を実現しよう!」をスローガンとし、年度毎の安全衛生推進計画に沿った推進活動を行っています。(※4)

●平成29年度の目標

- ①長時間労働抑制の取り組みによる36協定上限時間の遵守
- ②労働時間管理の基本ルール徹底による精度向上
- ③リスクアセスメント実施による休業災害・不労災害ゼロ
- ④健康診断・人間ドックの100%受診と有所見者の措置促進
- ⑤ストレスチェックによる職場のメンタルヘルス対策の実施
- ⑥法定資格者(衛生管理者・衛生推進者)の完全充足



介護休業制度・介護短時間勤務制度利用者の推移(※3)

年度	介護休業制度 利用人数	介護短時間勤務制度 利用人数
平成10年	1名	1名
平成11年	1名	0名
平成12年	3名	0名
平成13年	3名	2名
平成14年	3名	1名
平成15年	3名	1名
平成16年	2名	1名
平成17年	2名	1名
平成18年	6名	1名
平成19年	3名	1名
平成20年	5名	2名
平成21年	1名	0名
平成22年	3名	2名
平成23年	9名	1名
平成24年	3名	1名
平成25年	4名	0名
平成26年	5名	0名
平成27年	4名	0名
平成28年	1名	0名
累計	62名	15名

高齢社会の進展にともない、介護を必要とする家族を持つ家庭は否応なく増えています。当社は、家族の介護を必要とする従業員(※2)の雇用の継続を推進し、従業員のワーク・ライフ・バランスを促進することを目的として、介護休業制度・介護短時間勤務制度を平成6年2月に導入いたしました。

介護を必要とする家族を持つ従業員を積極的に支援しています。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント防止の窓口を設置しています。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメントを個人の問題とするのではなく、人事管理や職場管理上の問題ととらえ、総務部内に「セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント相談窓口」を設置しています。担当者(5名)が、相談者のプライバシー保護に配慮しつつ、従業員からの相談に応じています。受け付けた事案は、速やかに調査・検討を行い、適切な対策を講じています。

従業員が安心して働きやすい、子育て支援制度を導入しています。

当社は養育する子どもが2歳に達するまで休業できる「育児休業制度」、小学6年生までの「育児短時間勤務制度」を導入しています。これらの制度により、業務スキルの高い経験豊富な人財の継続雇用や職場の活性化につながると期待しています。従業員がライフステージや人生観に応じて仕事と家庭を両立させ、意欲的に仕事に取り組むことは、お客さま満足にもつながると考えています。(※6)

育児休業制度・育児短時間勤務制度利用者数の推移

年度	育児休業制度 利用人数	育児短時間勤務制度 利用人数
平成10年	9名	1名
平成11年	13名	1名
平成12年	12名	1名
平成13年	13名	1名
平成14年	9名	0名
平成15年	14名	5名
平成16年	10名	9名
平成17年	11名	8名
平成18年	7名	11名
平成19年	7名	8名
平成20年	20名	4名
平成21年	24名	8名
平成22年	36名	14名
平成23年	34名	17名
平成24年	40名	15名
平成25年	47名	17名
平成26年	36名	19名
平成27年	34名	23名
平成28年	42名	26名
累計	418名	188名

平成28年度育児休業・育児短時間勤務制度利用者内訳

内訳	育児休業制度 取得人数	育児短時間勤務制度 取得人数
男性	0名	1名
女性	42名	25名
累計	42名	26名

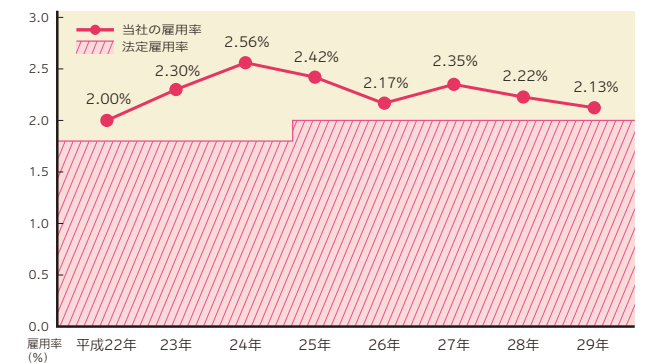
※6 育児休業制度・育児短時間勤務制度の利用は、当社「育児休業規程」に従った申請が必要です。
※7 P5に関連記事掲載しています。

障がい者の自立を支援しています。

障がい者の自立を支援するため、エレベーターやトイレの改装等、施設のバリアフリー化を進め勤務しやすい職場環境を整備するなど、障がい者の職場開発を行っています。当社の障がい者雇用率は、平成29年6月1日現在、法定雇用率を上回る2.13%に至っています。また、当社は障がい者の就労支援を積極的に実施する企業として「大阪府障がい者就労サポートカンパニー」(※7)にも認定されています。自立支援の重要性と当社の社会的使命を認識し、今後も障がい者がいきいきと働くことのできる職場環境の整備に努めてまいります。

障がい者雇用率推移(各年6月1日現在)

※法定雇用率(民間企業) 平成25年3月31日まで:1.8% 平成25年4月1日から:2.0%
※障がい者数は重度障がい者を2名換算とするため実人数とは一致しません。



女性従業員の活躍推進に積極的に取り組んでいます。

当社は、女性活躍推進法に基づき、「女性従業員比率の向上」「女性従業員のキャリア維持継続・離職後の復帰支援」「役職者にしめる女性比率の向上」を目標とする『一般事業主行動計画』を策定しています。(※8)

また、平成28年3月12日に開催された内閣官房一億総活躍推進室主催の『一億総活躍社会実現対話』では、J-web営業部商品企画グループ所属の尾方社員が登壇し、加藤勝信一億総活躍担当大臣および、他企業の参加者とともに「少子高齢化に歯止めをかけ誰もが活躍できる社会に関して」意見交換を行いました。



右から2人目が、尾方社員です。

※8 具体的取り組み内容は、①新卒採用者にしめる女性比率の段階的引き上げ。②育児休業の対象者の範囲の引き上げ。③育児復帰者を対象とした「育児復帰研修」の実施。④管理職登用試験における女性比率向上。⑤妊娠・出産・育児・家族の介護等による退職者の再雇用制度利用の促進。