



従業員へのまごころ 能力開発



①-⑤ 2018年 新入社員研修 ②-⑤ 3年目社員研修(商品研修) ③ 3年目社員研修(グループワーク)

ジョーシン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「ジョーシングループ行動規範：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。
 - ・ジョーシン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。

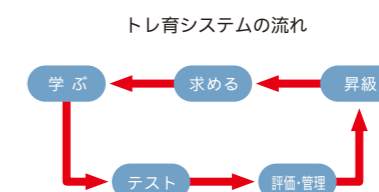
eラーニングシステムにより 積極的な自己学習を推進しています。

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。「いつも選ばれるジョーシ」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。

「トレ育システム」を導入し積極的な「学びの姿勢」をサポートしています。

スマイルパートナー(※1)や新入社員への教育について、教える方法や内容のばらつきをなくし、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、平成28年10月からeラーニングシステムを活用した「トレーニング育成プログラム(トレ育)」とその支援システムの運用を開始しました。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も備わっています。これにより優秀なスタッフへの成

長速度・質の向上はもちろん、店舗間でのスタッフのスキルレベル格差を是正することができます。

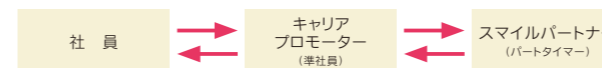


トレ育システムは、PDAやPCを使い、トレーナーとトレーニー及び評価者間で育成情報を共有しながら、トレ育を円滑に運営するためのシステムです。

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	—(※2)
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
平成29年度	66名	53名
累計	465名	276名

スマイルパートナーへの 職能研修(※4)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」の導入により、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。

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、毎年会社が推奨する通信教育講座を選定・案内し、修了者には受講費用の補助を行うなど、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)

通信教育講座コース内容

コース内容	講座数
マネジメント	13講座
労務管理	8講座
販売スキル	8講座
ビジネスコミュニケーション	20講座
パソコン	7講座
一般教養	5講座
計数	4講座
語学	10講座
資格取得	17講座
合計	92講座

平成30年版

※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 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。
 ※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 当社の研修は男女の区別なく実施しています。
 ※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。



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）、スマイルパートナー（※1）を対象とし、毎年9月に定期健康診断を実施。また、35歳以上の社員には人間ドックの受診を義務付けています（※2）。

その上で、生活習慣病予防を目的とした特定保健指導など、近畿電子産業保険組合との協力で従業員の健康づくりに取り組んでいます。

また、ストレスチェックの実施によりメンタル不調者の発生を防ぎ、より働きやすい職場への改善に取り組んでいます。

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。

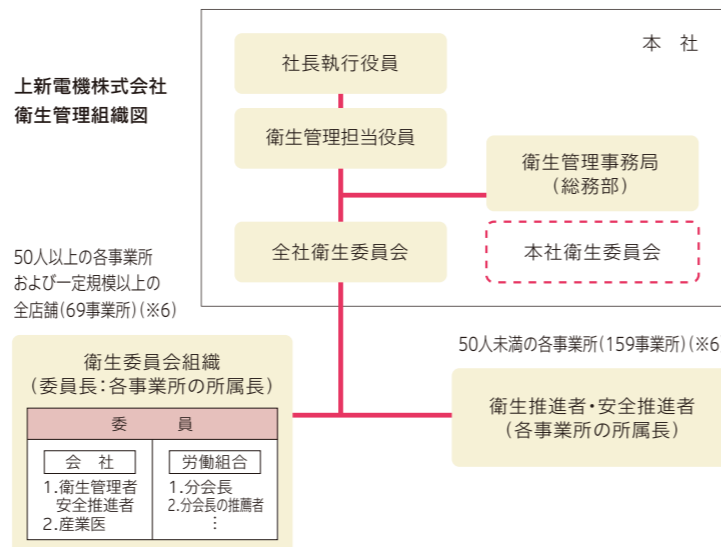
高齢社会の進展にともない、介護を必要とする家族を持つ家庭は否応なく増えています。当社は、家族の介護を必要とする従業員（※3）の雇用の継続を推進し、従業員のワーク・ライフ・バランスを促進することを目的として、介護休業制度・介護短時間勤務制度を平成6年2月に導入いたしました。

介護休業制度・介護短時間勤務制度利用者の推移（※4）

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
平成29年	4名	0名
累計	66名	15名

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。「『人の力』を最大限に発揮するため、職場環境の改善による生産性の向上を実現しよう!」を年間スローガンとし、年間安全衛生推進計画に沿った推進活動を行っています。（※5）



●平成30年度の目標

- 生産性向上の取り組みによる36協定上限時間の遵守
- 基本ルールの徹底による労働時間管理の精度向上
- リスクアセスメント実施による休業災害・不労災害ゼロ
- 健康診断・人間ドックの100%受診と有所見者の事後措置率向上
- ストレスチェックによる職場のメンタルヘルスケアの実施及び職場環境の改善
- 法定資格者（衛生管理者・衛生推進者）の完全充足と、産業医の実効性向上による安全管理体制の拡充

※1 スマイルパートナーとは、パートタイマーの社内愛称。スマイルパートナーで定期健康診断の対象となるのは、平成29年3月31日以前に入社し、月間契約時間が120時間を超えている者です。
 ※2 上新電機株式会社およびジョーシンサービス㈱の従業員が対象です。
 ※3 キャリアプロモーター（準社員）、スマイルパートナー、嘱託も対象に含んでいます。
 ※4 有休利用の介護休業を含んでいます。
 ※5 平成30年度の年間安全衛生推進計画「基本方針：従業員の安全を確保するための職場環境形成に向けた安全管理体制の拡充。／従業員の健康障害防止に向けた職場環境の継続的改善による衛生管理体制の拡充。」
 ※6 事業所数は平成30年4月10日現在。

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。（※7）

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	育児短時間勤務制度
	利用人数	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
平成29年	46名	27名
累計	464名	215名

平成29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	育児短時間勤務制度
	取得人数	取得人数
男性	0名	1名
女性	46名	26名
合計	46名	27名

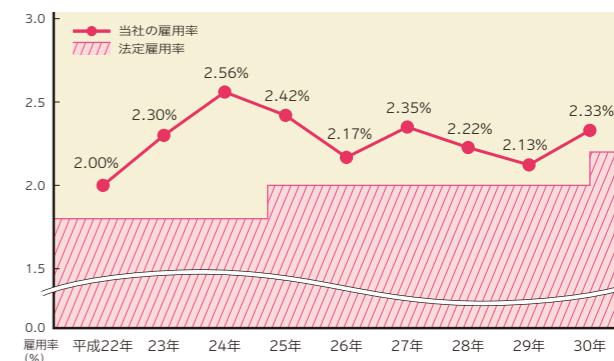
※7 育児休業制度、育児短時間勤務制度の利用は、当社「育児休業規程」に従った申請が必要です。
 ※8 「大阪府障がい者就労サポートカンパニー」は大阪府による取り組みで、障がい者の就労支援を積極的にサポートする企業および団体を募集、登録する制度です。
 ※9 具体的取り組み内容は、①新卒採用者に対する女性比率の段階的引き上げ。②育児休業の対象者の範囲の引き上げ。③育児休業者を対象とした「育児復職研修」の実施。④管理職登用試験における女性比率向上。⑤妊娠・出産・育児・家族の介護等による退職者の再雇用制度利用の促進。

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の整備を行っています。当社の障がい者雇用率は、平成30年6月1日現在、法定雇用率を上回る2.33%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「大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業」（※8）として登録されています。自立支援の重要性和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日から平成30年3月31日まで：2.0% 平成30年4月1日から：2.2%
 ※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。（※9）

また、女性従業員が出産や育児とキャリア形成を両立できるようサポートするプログラム「育み（はぐくみ）チャレンジ」を実施しています。利用可能な各種制度の紹介や情報提供、スムーズな職場復帰を目的とした所属長との面談や電話フォローを実施するほか、「仕事と子育てに関する相談窓口」も設置しています。また、女性を対象としたキャリア研修も実施するなど、女性従業員がキャリアを継続させ、活躍するためのきめ細やかなサポートを行っています。



女性従業員のキャリア研修