

従業員へのまごころ 能力開発



ジョーシニック杯野球大会(2019年10月9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、カスタマー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。
 - ・清潔かつ快適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。
- **健康に配慮した経営の推進**
 - ・労働時間を正確に把握し、従業員の健康づくりを通じて労働生産性向上を図る。
 - ・職場におけるメンタルヘルス対策を積極的に推進する。

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。

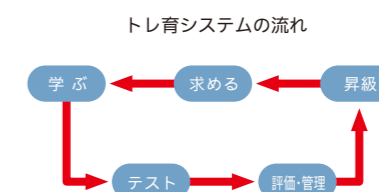
eラーニングシステムにより積極的な自己学習を推進しています。

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。

「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、2016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。

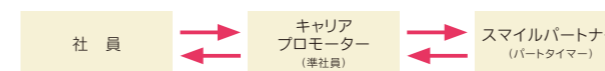


トレ育システムは、PDAやPCを使い、トレーナーとトレーナー及び評価者間で育成情報を共有しながら、トレ育を円滑に運営するためのシステムです。

キャリアの移行を自由にし、即戦力となる「人財」を育てています。

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。1999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
1999・2000年度	3名	—(※2)
2001年度	1名	1名
2002年度	5名	0名
2003年度	3名	1名
2004年度	8名	3名
2005年度(※3)	17名	3名
2006年度	20名	12名
2007年度	37名	17名
2008年度	22名	15名
2009年度	16名	13名
2010年度	23名	17名
2011年度	16名	14名
2012年度	11名	6名
2013年度	30名	23名
2014年度	49名	29名
2015年度	70名	29名
2016年度	68名	40名
2017年度	66名	53名
2018年度	67名	55名
2019年度	49名	41名
累計	581名	372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

2020年版

コース内容	講座数
マネジメント	8講座
労務管理	12講座
販売スキル	9講座
ビジネスコミュニケーション	20講座
パソコン	4講座
一般教養	8講座
計数	3講座
語学	10講座
資格取得	16講座
合計	90講座

※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2001年度から実施しています。

※3 2005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。1999～2004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5,000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、入社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ク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歳以上の社員には年1回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。また当社は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められ、2020年3月に「健康経営優良法人2020(大規模法部門)」に認定されました(※3)。

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(※4)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1994年2月に導入いたしました。

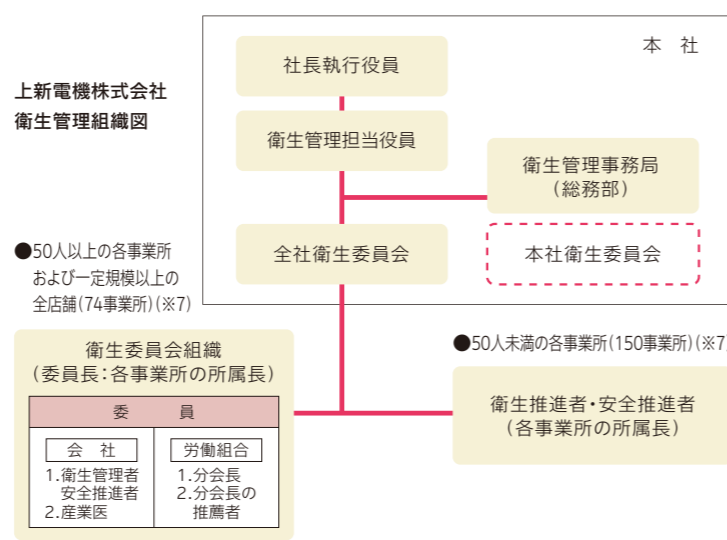
介護休業制度・介護短時間勤務制度利用者の推移 (直近10年分※5)

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
2010年	3名	2名
2011年	9名	1名
2012年	3名	1名
2013年	4名	0名
2014年	5名	0名
2015年	4名	0名
2016年	1名	0名
2017年	4名	0名
2018年	6名	1名
2019年	9名	2名
直近10年の累計	48名	7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。“職場環境を改善して生産性を向上し、「オンリーワンの幸せ提供業」実現のため、職場の安全衛生と自分の健康管理を徹底しよう!”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。(※6)また、働きやすい職場環境を創るため、2019年4月から産業保健体制を強化しています。産業医は衛生委員会に委員として出席するだけでなく、職場巡視や従業員からの健康相談対応や面接指導を行い、従業員の健康管理や職場の安全向上に専門的な立場から指導・助言を行います。



●2020年度の目標

- ①生産性向上の取り組みによる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労働時間管理の精度向上
- 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健康診断の100%受診と有所見者の事後措置率向上
- ⑤ストレスチェック実施によるメンタルヘルスクアの実施及び職場環境の改善
- ⑥法定資格者(衛生管理者・衛生推進者)の完全配置と医療専門家(産業医・保健師)の実効性向上による安全衛生管理体制の拡充

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。また、2019年4月には「ハラスメント撲滅宣言」を社長宣言としてグループ全従業員に発信しました。上記のハラスメントにカスタマーハラスメントも加え、グループ一体となってハラスメントの防止と撲滅に取り組んでいます。

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1992年より導入しています。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。(※8)

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
2010年	36名	14名
2011年	34名	17名
2012年	40名	15名
2013年	47名	17名
2014年	36名	19名
2015年	34名	23名
2016年	42名	26名
2017年	46名	27名
2018年	57名	34名
2019年	68名	35名
直近10年の累計	440名	227名

2019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	5名	1名
女性	63名	34名
合計	68名	35名

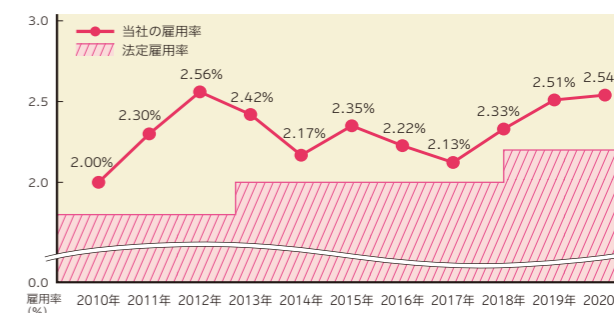
障がい者の自立を支援しています。

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、2020年6月1日現在、法定雇用率(2.2%)を上回る2.54%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」(※9)として登録されています。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 (毎年6月1日現在)

※法定雇用率(民間企業)
2013年3月31日まで:1.8% 2013年4月1日から2018年3月31日まで:2.0% 2018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。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。また、男女共同参画に向けた取り組みを積極的に進め、男性も女性も生き生き働くことのできる企業として「大阪府男女生き生き・元気宣言」事業者として大阪府に登録されています。



キャリアサポート研修(2020年2月19日実施)

※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、2019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 健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。
 ※4 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。 ※5 有給休暇利用の介護休業を含んでいます。

※6 2020年度の年間安全衛生推進計画(基本方針):従業員が安全で安心して働ける職場環境の形成に向けた、安全管理体制の拡充/健康障害防止のため、従業員の健康リテラシー向上と職場環境の継続的改善による、衛生管理体制の拡充
 ※7 事業所数は2020年5月1日現在。
 ※8 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。
 ※9 「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。