

働く人に満足を。

# 多様性を活かす組織への変革

多様性を「尊重」した組織から、さらに多様性を「活かす」組織づくりによって、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を目指します。性別、年齢、地域や国籍、宗教などで差別やハラスメントが起こらず、人権が守られ、互いに理解・受容し合える組織へと変革します。



## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

プラス株式会社では、企業の価値観のひとつに「自由と個人の尊重」を掲げ、社員一人ひとりの多様な考えや価値観を尊重し

つつ、個の能力を最大限に発揮できるようなインクルーシブな企業風土の醸成、環境整備に努めています。

### この会社ならありのままの自分の姿で成長していける



プラス株式会社  
ジョイントテックスカンパニー  
商品企画部  
文具・教育用品MD課  
李 ジンスル

私は韓国出身で、日本の大学を卒業し、就職活動時は日本人と対等な立場で働きたいと考えていました。プラス株式会社の面談を進めていく中で、外国人である私のことを特別視せず、あくまで一人の人間として接してくれていると感じ、この会社ならありのままの自分の姿で成長していけると確信しました。現在の仕事はイレギュラーな対応が多いのですが、気軽に質問できる環境が大きな支えとなっています。また、上下関係にこだわらず、意見やアイデアを自由に交換できるオープンな文化なので、個々の意見や強みを活かしながらともに働ける環境だと感じています。

## ワーク・ライフ・バランスの実現

プラス株式会社では、仕事と生活を両立しながら、すべての社員が長く活躍できる環境づくりに努めています。柔軟な働き方を実現するためのオフィス環境の整備を行うとともに、さまざま

な社内制度を設けることで、仕事に対するモチベーションアップや生産性の向上を図り、個々のライフスタイルに合わせたワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

| 主な制度や取り組み | 内容                    |
|-----------|-----------------------|
| 育児休職      | 子の最長満1歳の誕生日翌年の5月31日まで |
| 育児休暇      | 子の看護休暇・母子保健健診等に必要日数分  |
| 育児短時間勤務   | 子が小学校3年を迎えた直後の5月31日まで |
| 介護休職      | 介護が必要な家族1人につき最長1年間    |
| 介護短時間勤務   | 最長3年間で、2回まで分割して利用可能   |
| 介護休暇      | 月度において5日まで            |
| 時間単位有給制度  | 年5日分を1時間単位で利用可能       |
| 傷病休暇制度    | 年5日間                  |

| 主な制度や取り組み  | 内容  |
|------------|---|
| リモートワーク制度  | オフィスワークを軸に、週2日リモートワーク                       |
| フレックス制度    | 10:30～14:30をコアタイムに設定<br>所定労働時間は原則9:00～17:30 |
| 退職者再雇用制度   | 在籍期間が3年以上で育児や介護等のやむを得ない事情や自己都合で退職した社員を再雇用   |
| 定時退社デー     | 毎週水曜日を全社一斉の定時退社デーに設定                        |
| ファミリーデー    | 年に1回社員の家族や友人に仕事や会社の理解を深めていただくことを目的に開催       |
| エンゲージメント調査 | 年に1回正社員・契約社員を対象に実施                          |

## ■ やりがいを高める職場環境づくり

プラスグループは、働きやすく居心地の良い職場環境づくりに努めています。一人ひとりの個性を認め合い、会社が個人の努力にしっかりと報いることで、仕事のやりがいを高め、アウトプットの質向上に繋げています。

### ■ 「NSKポイント」制度によるプロセス評価の推進

NSK株式会社では、人事評価制度の一部に「NSKポイント」制度を導入しています。「NSKポイント」は仕事の成果のみならず過程を評価する制度で、例えば研修会に参加する、会社が推奨する資格取得に挑戦するなど、社員がスキルアップを目指して具体的な行動を起こしたときにポイントが付与される仕組みです。

成果に至るプロセスと意欲を評価する仕組みの導入によって、社員のスキル向上や自己成長が促進され、組織全体のモチベーション向上が図られています。引き続き、社員の主体的なキャリア開発を支援し、個々の成長を積極的に評価する制度として定着させていきます。

### 数字で測れない部分も大切に 社員の声をもとに生まれた「NSKポイント」制度

NSK株式会社 管理本部 総務部 人事課 坂本 武治

会社が大切にしていることは数字で測れるものばかりではなく、それ以外にもたくさんあります。そのような部分にもフォーカスして、遊び心をもって、気軽に取り組んでもらえるような制度がないか検討していた中で、社員の声をもとにプロジェクトを通じて生まれたのが「NSKポイント」制度です。社員一丸となり、楽しみながら活動してもらえることを期待しています。



### ■ 「サンクスカード」を通じて感謝する文化を醸成

ビズネット株式会社では、お互いに感謝の気持ちを大切にす文化を育むため、Teamsの賞賛機能を活用し、どんな些細なことでも気軽に「ありがとう」を伝え合うことを促進しています。さらに、年に一度、獲得数が多かった上位数名と、送信数が最も多かった1名を表彰し、記念品を贈呈しています。日々の仕事に追われる中で、同僚に感謝の気持ちを伝えることは意外と難しいも

のです。この「サンクスカード」を通じて、社員同士のコミュニケーションが活性化し、感謝の気持ちが職場全体に広がることで、働きやすくポジティブな職場環境が生まれました。引き続き、この取り組みを推進し、社員のモチベーション向上とチームワーク強化を目指していきます。

### 「ありがとう」を伝え合うことで 社員同士のコミュニケーションも活発に

ビズネット株式会社 経営管理部 三原 隆介

過去の社員意識調査の中で、「部門ごとの壁を感じる」「他部門が何をしているのかわからない」といった意見が寄せられることがあり、ビズネットの大きな課題となっていました。さらに当社のブランド再定義を目指したプロジェクトが2022年に発足し、社内でのブランド意識を統合していく中で、コロナ禍の影響もあり社員同士の交流が希薄になっていることがあらためて課題として挙げられました。

その課題を解決すべく実施されたのが、「サンクスカード」です。実施以降、些細なことでも「ありがとう」を伝え合う文化が少しずつ醸成されつつあり、社員同士のコミュニケーションもより活発化してきている実感があります。引き続き、本取り組みを促進するとともに、コミュニケーションを活性化する新たなツールや制度の導入を検討していきます。

