

多様性を認めた働き方を推奨し、個人や組織のエンゲージメントを高めるため全社で働き方を変えることにチャレンジしています。

また、QOLの維持、向上が健康意識の高まりに寄与することから、残業時間の低減、有給休暇の取得促進に向けて、有給奨励日の設定など啓蒙活動や上司などによる声かけ運動等を継続していきます。

## 主な取り組み

### 働き方を変えるチャレンジ

- ・リモートワークの推奨  
原則全社員を対象にオフィス勤務から在宅を軸とする勤務にシフト
- ・在宅勤務に係る社員のコスト負担削減のため、リモートワーク手当を導入
- ・フレックスタイムのコアタイムを廃止、働く時間を大幅に柔軟化
- ・所属事業所への通勤を前提としない居住地の選択及び配属

詳細の施策はこちらでもご覧いただけます ▶  
ウイングアーク1stのはたらく人とカルチャーサイト

### ワークライフバランスの向上

- ・課題認識の共有  
時間外労働や有給取得率、健康診断の予約・受診状況に加えて、二次健診や特定保健指導の受診状況についてもマネジメント部門に報告を上げ、課題認識の共有を行っている
- ・時間外労働削減  
時間外労働を月平均20時間を17時間程度への削減目標を設定し、全社をあげた取り組みを実施
- ・有給取得率向上  
2020年の有給取得率62.5%を毎年向上させ、2025年には、73%を目指す。

### 就労支援

- ・育児や介護と仕事の両立セミナーを開催し、理解を深めている。また、「キャリアと育児の両立支援」「仕事と介護の両立支援」ハンドブックを作成し全社員へ周知、いつでも閲覧できるように電子書籍で社内ポータルに掲載している。一般的な法的情報はもちろんのこと、自社特有の制度と関連付けた情報も掲載し、利用者がスムーズに活用できるようにしている。
- ・全社向け、管理職向け、女性社員向けに女性の健康セミナーを開催し「更年期」や「婦人科検診の重要性について」の理解を深めた。女性社員向けセミナーの参加率：69.6%
- ・妊活サポートプログラム「waffle」  
医師による不妊治療の受診・治療に対する費用を支援（男性社員やパートナーも含む）。女性社員は、不妊治療のために通院する際、月に1回エフ休暇（有給）の利用可能。また、専門スタッフに電話で相談できる無料相談窓口を設置している。