

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

- ・「育児と仕事の両立」「介護と仕事の両立」セミナーを開催し、社員の理解促進に努めている。
また、実際の支援策として、「キャリアと育児の両立支援ハンドブック」「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成し、全社員に周知するとともに、社内ポータルサイトに電子書籍として掲載し、いつでも閲覧できる環境を整えている。
これらのハンドブックには、一般的な法的情報に加え、当社独自の制度や支援内容を関連付けて掲載しており、利用者がスムーズに制度を活用できるようにしている。
- ・治療と仕事の両立支援体制の整備
社員が安心して治療と仕事を両立できるよう、社内の基本方針を策定し、社内ルールや支援体制、手続きフローを明確化・周知している。
また、在職中に病気やけがにより長期間就業が困難となった場合の経済的リスクに備え、団体長期障害所得補償保険（GLTD）を導入。退職を余儀なくされた場合でも、一定の収入を確保できるよう支援している。
- ・全社員・管理職・女性社員向けに「プレコンセプションケア（将来の妊娠を考慮した健康管理）」に関する健康セミナーを開催。セミナーでは、更年期や不妊治療に対する理解促進を目的とし、社員一人ひとりが自身や周囲の健康課題に対して正しい知識を持てるよう支援。
さらに、勤務形態に関わらず、社員およびそのご家族が無料で利用できる「AMH検査（卵巣年齢の目安となる検査）」を導入。将来のライフプラン設計に役立てていただけるよう、健康支援体制を強化している。
- ・妊活サポートプログラム「waffle」の導入と支援体制
医師による不妊治療の受診・治療にかかる費用を支援しており、男性社員やそのパートナーも対象としている。
また、女性社員が不妊治療のために通院する際には、月に1回「エフ休暇（有給）」の取得が可能。さらに、妊活・不妊治療の専門スタッフによる無料電話相談窓口を設置し、治療や心身の悩みに関する相談にも対応している。
加えて、「不妊治療と仕事の両立支援ハンドブック」を設置し、制度の理解促進と活用を後押ししている。これらの取り組みにより、プログラムの利用者数やエフ休暇の取得率は年々増加している。