

社会

Society

DOWAグループは、CSR活動を通じて社会と良好な関係を築き、ともに持続的に発展するため、すべてのステークホルダーから信頼される企業になることを目指して取り組んでいます。

CSR方針

- 従業員の多様性と人権を尊重し、一人ひとりがやりがいと誇りを持って、最大の能力発揮ができる職場づくりを目指す
- 地域特性に応じた社会貢献を地元と一体となって推進する

重点施策 ダイバーシティの推進

DOWAグループは、新たな価値を絶えず創造していくためには、国籍や年齢などにとらわれることなく、多様な人材、多様な価値観を積極的に取り入れ、活かすことが重要であると考えています。従業員の属性の多様化を推進し、違いを受け入れ活かす組織づくりのため、さまざまなプログラムを展開しています。

グローバルチャレンジプログラム

事業の急速なグローバル化に伴い、さまざまな環境においてDOWAグループの事業を担える人材の育成が急務となっています。グローバルチャレンジプログラムは、日本のみならず世界のどこでも仕事ができる人材を増やすことを目的として、入社4年～10年目以下の従業員から事業会社ごとに選抜されたメンバーが参加します。2015年よりスタートし、これまで15名の従業員が受講しています。

研修では、4か月の国内学習と3か月の海外実習を通じ、ビジネスマンとしての課題解決力の向上をベースに、語学力や異文化理解など、幅広い能力獲得を目指して取り組んでいます。

2016年度は、アメリカ、インド、タイ、シンガポール、インドネシアの事業所で「理解すること」「伝えること」を学びつつ、将来のビジネスリーダーとして、現地のスタッフと協力しながら実習先での課題解決に努めました。

2016年度海外実習先



国内研修 4か月

- ビジネスマンとしての自己理解
- 海外赴任に必要なスキル習得
 - 英語学習
 - 異文化理解 など
- 海外実習テーマ学習

海外研修 3か月

- ローカルスタッフとともに実習先での課題解決に取り組む

ダイバーシティマネジメントプログラム

当社は、外部環境の変化に迅速に対応する強い組織を形成するためには、性別や国籍などに関わらず、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境づくりが必要と考えています。このため、2016年度より、多様な人材・多様な働き方を支援するための重要なファクターであるマネジメント手法について学ぶ「ダイバーシティマネジメントプログラム」をスタートさせました。

初年度は、育児や介護などの家庭と仕事との両立が求められ、働き方に変化が見られる女性従業員のマネジメントに焦点を当てた研修を実施しました。さまざまなライフスタイル、多様な価値観をもつ従業員がともに働くためには、価値観を共有し、違いを認め合いながら成長していくことが重要です。今後はさまざまな多様性の観点からコンテンツを拡充し、プログラムを展開していく予定です。



女性担当者会議

DOWAマネジメントサービスは、DOWAグループの事務サポートを行う全国組織で約半数が女性従業員です。2013年度より、女性がよりいきいきと活躍できる職場づくりを目指して、資材担当の女性従業員、約15名が集まり「女性担当者会議」をスタートさせました。



当初は業務課題の共有と改善、解決をテーマに開始しましたが、2014年度よりスキルマップを活用し、資材知識の習得と価格交渉力の向上など、メンバー内で取り組み項目ごとに指導者を決め、各自のレベルに合った能力を身につけられるよう実践的教育を重ねています。今後も実際にコスト削減につながるアクションを起こし、成果を出すことを目標とした活動に取り組めます。

海外スタッフの来日研修プログラム

来日研修プログラムは、海外事業所のスタッフを対象として静岡県磐田市のセーフティ・トレーニングセンターとテクニカル・トレーニングセンターにて、安全や設備保全の教育を受講する研修制度です。

2016年度は、中国、タイ、インドネシアのスタッフ30名が来日し、DOWAグループの安全衛生方針や事故災害発生のおそれ、リスクアセスメントのほか、巻き込まれ体験、感電体験などの危険体感を通じた安全教育、専門講師による自主保全・計画保全などの実技教育を1週間かけて学びました。

本研修は、来日したスタッフが帰国後に各事業所の「安全の伝道師」となるためのプログラムでもあり、海外子会社の安全教育の強化につながるものと考えています。

活動の進捗状況

社会分野における2016年度の活動状況と、2017年度の計画は以下のとおりです。

2016年度 実績

社会重点施策	課題	指標	評価	主な実績
ダイバーシティの推進	グローバル人材層の拡充	同左	○	グローバルチャレンジプログラムの実施
	海外現地採用社員の育成強化	同左	○	海外現地採用社員の日本国内研修の実施
	キャリア採用の積極展開	2.0%	△	採用目標数(15人)には届かなかったが予定になかった障がい者やプロパー採用を実施した
	女性社員や管理職対象の研修の実施	各1回	△	ダイバーシティマネジメントプログラム(新設)の実施
ワーク・ライフ・バランスの推進	諸制度の社内周知の徹底	同左	△	両立支援に関する新制度制定、周知実施
	年休消化の奨励	60%	○	取得率63%
	労働時間管理・低減策の推進	同左	△	労働時間管理専門委員会設置、答申策定
人材育成、評価・処遇	考課者・被考課者トレーニングの実施	考課者・被考課者 訓練参加者数 600人	○	考課者訓練170人、被考課者訓練186人
	制度サーベイの実施			制度サーベイを実施
	社内教育対象層の拡充教育			考課者トレーニングへフィードバック
	階層別教育の研修体系の策定			選抜型教育機会の拡充 (思考力特訓プログラム、第一線監督者養成プログラム) 若手向けキャリア研修の新設(フォローⅣ研修)
社会貢献の推進	先進事例の社内周知 事業所の取り組みの支援	ポータルサイト による情報共有	△	CSR関連ニュースを毎月ポータルサイトに 掲載し情報提供

2017年度 取り組みと目標

ダイバーシティの推進	グローバル人材層の拡充 海外現地採用社員の育成強化 キャリア採用の積極展開 女性社員や管理職対象の研修実施	→	— — 20人 2回
ワーク・ライフ・バランスの推進	諸制度の社内周知の徹底 年休消化の奨励 労働時間管理・低減策の推進	→	制度説明用ハンドブック更新・周知 取得率60% グループ全社労働時間管理方針・基準策定、実行
人材育成、評価・処遇	考課者被考課者トレーニングの実施 制度サーベイの実施 新人教育(入社3年まで)	→	参加者 300人 実施者 1,100人 受講者 140人
社会貢献の推進	次代を担う子供たちの育成活動 地域貢献を目的とした啓発活動	→	3回 3回

TOPICS

インドHIGHTEMP FURNACES「奨学金の授与」

インド国内の4地域6工場で熱処理事業を展開しているHIGHTEMP FURNACES LTD. では、公立中学校・高校で優秀な成績を収めた同社の従業員子女を対象に、奨学一時金の授与を行っています。2016年度は、中学生24名、高校生12名が奨学金の対象として選ばれ、8月にバンガロールにある本社にて、「C.S.R.Activity」の授与式が行われました。

インドでは従業員の教育や医療などのCSR活動を重視する動きが加速していますが、HIGHTEMPでは、長年、従業員や家族、地域住民を対象としたCSR活動に取り組んでいます。環境、衛生、コミュニティ開発、教育など幅広い分野のプロジェクトがCSR方針に基づいて設けられたCSRチームによって計画的に推進されています。



株主・投資家とのコミュニケーション

DOWAグループでは、株主・投資家などのステークホルダーの方々に対する企業・経営情報の説明をコーポレート・ガバナンス上の重要課題の一つと認識しており、適時・適切な情報開示に努めています。

IR情報

四半期毎の決算発表においては、経営層による決算説明会の開催を行っています。また、国内外の投資家へ経営情報を直接説明する機会も設けています。さらに、DOWAグループの経営方針・経営状況を報告するツールとして、和文・英文・中文アニュアルレポートや報告書を発行し、適切で透明性の高い情報開示に努めています。

Webサイトを通じたIR情報の発信

株主・投資家の方々にDOWAグループ経営状況や事業戦略をご理解いただくために、当社ウェブサイト上でIR情報を発信しています。決算短信、有価証券報告書などのほか、アニュアルレポートや株主通信などの資料も掲載しています。今後も分かりやすくタイムリーな情報開示に努めていきます。

 <http://www.dowa.co.jp/jp/ir/>
WEB

株主総会

毎年6月、定時株主総会をホテル椿山荘東京で開催しています。株主総会終了後には、株主の方々とのコミュニケーションを促進することを目的として懇談会を開催し、役員との対話の場や、各事業の製品展示コーナーを設けています。また、懇談会会場とは別にプレゼンテーションルームを設け、役員によるDOWAグループのトピックスの説明を行っています。2016年度はDOWAメタルマインの資源開発の取り組みについてプレゼンテーションを行い、海外での鉱山開発プロジェクトの紹介を行いました。



産学連携の取り組み

DOWAグループでは、新製品・新技術の開発などを目的として、大学や研究機関と連携した共同研究を積極的に進めています。2016年度は10以上の大学・研究機関と共同研究を実施しました。

技術者交流会

当社は、秋田大学、東北大学、群馬大学、岡山大学、熊本大学の5大学と包括的な協定を結び、共同研究を進めるとともに成果報告会や、大学からテーマに沿った研究者を招き、技術研究の紹介や技術的な課題について議論する技術者交流会などを開催しています。8年目を迎えた2016年度の技術者交流会は、岡山を皮切りに秋田、長野、埼玉の4地区の事業所で開催されました。

7月に開催された岡山地区では東北大学の研究者とDOWAの研究所、事業所の技術者40名以上が参加し、開発・研究内容の相互発表やディスカッションが行われるなど、協働の取り組みが進められています。社外の研究者との活動を広げていきたいと考えています。



01

お客様・お取引先とともに

DOWAグループは、よりよい製品・サービスの提供を通してお客様の満足度の向上に、お取引先とは長期的な信頼関係を構築するよう努めています。さらに、環境保全や労働環境の向上など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進しています。

■ サプライチェーン・マネジメント

DOWAグループでは、CSR調達方針、行動規範などをとりまとめた「DOWAグループCSR調達ガイドライン」をお取引先に配布し、当社のCSRについての考え方への理解を求めるとともに、サプライチェーン全体でCSRを推進しています。このガイドラインは、英語、中国語、タイ語に翻訳し、DOWAの海外事業所にも配布しています。

2016年度は、CSRの取り組み状況を確認いただくセルフチェックアンケートを主要取引先約80社に配布し、そのうち93%を回収しました。回答いただいたお取引先にはフィードバックのレポートをお送りし、現状評価をお伝えしました。また、重点調達先9社について、CSRの実態把握のためのCSR監査を実施し、CSR調達ガイドラインとの適合性を確認しました。保護具着用や消防設備の点検などの「安全衛生」と廃棄物管理などの「環境」分野に関していくつかの指摘を行いました。全体的には概ね良好な結果であることを確認しました。

サプライチェーンにおけるCSRの重要性について、お取引先にもご理解いただくことでパートナーシップを強化しつつ、さらなるCSRの向上に取り組めます。

■ 品質管理

DOWAグループでは、モノづくりをする上で「品質」を重要な経営基軸として位置付けています。主要製造工場は、品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を取得しています。この品質マネジメントシステムをPDCAに基づき継続的に運用することで、製品およびサービスの品質の向上に努めています。

さらに、品質管理の強化に向けた取り組みとして、調達品の品質確保にも力を入れています。サプライヤー各社にご協力いただき、品質・技術の側面から、適切な頻度でサプライヤー調査や監査を実施して調達品品質の確保を図っています。

■ お問い合わせ・ご意見への対応

お客様からいただいたご意見やお問い合わせに対しては、迅速に適切な改善を図ることで、ご満足いただける製品の供給に努めています。情報共有・管理システムの整備を図り、事業所ごとに集められた情報を分類・分析し、評価を実施し、商品・サービスの改良・改善や開発につなげています。

■ 紛争鉱物への対応

非鉄金属を主力製品として取り扱うDOWAグループは、紛争鉱物に係る企業の責任を重要なCSR課題の一つとして認識し、調達活動におけるサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達の実践に取り組んでいます。2016年度も引き続き、当社の紛争鉱物管理方針に則り、お取引先に対する調査、お客様からのお問い合わせに対する回答を行いました。また、責任ある鉱物調達を推進するため、紛争鉱物を取り扱っていない製錬所を認定するプログラム(CFS認証制度)を受審し、小坂製錬(金とスズ)、エコシステムリサイクリング(金)の2社がCFSの認定を取得し、素材メーカーとしての調達責任を果たすよう努めています。

 DOWAグループ紛争鉱物管理方針
http://www.dowa-csr.jp/about/procurement_policies.html



02

地域社会とともに

DOWAグループは、社会分野の取り組みの中で地域貢献を重点施策として取り組んでいます。国内外の各拠点では、地域とともに歩み発展していくために、地域懇談会などのコミュニケーションやスポーツイベントなどの主催、工場見学やインターンの受け入れなどの地域に根ざしたCSR活動を積極的に展開しています。



■ 次世代育成

小学生向け出張授業

千葉県袖ヶ浦市で廃棄物処理を行うエコシステム千葉では、市内の小学生を対象として、環境に関する出張授業を行っています。2016年度は市内の小学校2校の5、6年生を訪問し、「なくそう！不法投棄～ルールを守ってクリーンな社会を目指そう～」と題して、不法投棄の問題や排出者の処理責任について楽しく学ぶために、クイズやゲームを取り入れた授業を行いました。不法投棄の仕組みを理解するためのトランプゲームでは、どうしたら不法投棄を減らせるのか積極的に意見を出し合いました。

次代を担う子どもたちに環境について学んでもらうきっかけとして始めた出張授業は6年目を迎えました。毎年エコシステム千葉の従業員が講師役となり、ごみの出し方のクイズやプレゼンを行っています。「廃棄物問題」を身近に感じていただける機会となるよう、今後も出張授業の取り組みを継続していきます。



秋田県 DOWA杯ジュニア・クロスカントリースキー十和田湖大会

秋田県の十和田湖畔で開催されるDOWA杯は、2016年度に27回目を迎えた歴史あるジュニア・クロスカントリースキーの大会です。毎年、東北3県の小・中学校から多くの子どもたちが参加し、過去の出場者にはオリンピックなど国際大会で活躍する選手もあり、秋田県スキー連盟の公式大会に認定されています。

運営にはDOWAグループの従業員、自治会、地元スキークラブの方々など、約130名のスタッフが携わり、現地の清掃や1か月以上かけてのコース整備、会場設営から最後の片づけまで、さまざまな作業を協力しながら実施しています。本大会は、四半世紀以上にわたり、DOWAグループと地域の皆さまとのきずなを深めるのに欠かせないイベントになっています。



■ 災害復興支援

熊本震災への対応

DOWAエコシステムは、環境省の災害廃棄物処理支援ネットワークのメンバーである(一社)日本災害対応システムズの一員として、2016年4月に発生した熊本震災の現地支援を行っています。東日本大震災でも震災廃棄物の処理を手掛けたDOWAグループは、これまでの経験と専門性を活かし、熊本県内外の廃棄物処理関連企業の連合体に担当者を派遣し、大量の廃材やがれきが運び込まれる震災廃棄物の二次仮置き場の建設と運営のサポートを行っています。

熊本県水俣市で家電リサイクルを行うアクトビーリサイクリングでは、環境省と熊本県の支援要請に応え、特に被害が甚大だった地域で被災家電製品の分別や運搬、処理を行いました。4月から5月にかけての34日間、ゴールデンウィークも含め毎日10人ずつを現地に派遣するなど、のべ200人の従業員が支援に携わりました。被災廃棄物集積所で家電リサイクルが可能かどうかの選別作業や整理を行い、最終的に12,404台ものテレビや冷蔵庫、洗濯機、エアコンをリサイクルに回すことができました。



03

従業員とともに

DOWAグループは、行動規範において、人材が企業活動のすべての基本とし、学歴差、年功差、男女差などに関わらず仕事を進める能力で評価することを定めています。その人材が最大限に力を発揮できるよう、以下の目標を掲げ、さまざまな取り組みを行っています。

- 組織機能の原点に戻り、勝てるチームをつくる
- 社員自らの手で、働きたい会社を主体的に創り出す

雇用の状況

DOWAグループでは、事業計画に合わせた適正な人員配置を推進しており、事業展開に必要な能力を有する多様な人材の雇用に努めています。

2016年度末(2017年3月31日)時点の国内従業員数は6,072名で、昨年より194名の増加となりました。なお、国内正

規社員のうち男性は3,787名(92%)、女性は321名(8%)です。近年はグローバル化に伴い、海外事業所の従業員の割合が増加しており、2016年度の海外従業員数は全体の約33%を占めています。

国内の雇用状況

属性	年度	2014年度		2015年度		2016年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
国内正規社員	役員	130	0	121	1	128	1
	管理社員	735	12	799	9	758	9
	一般社員	2,786	306	2,828	302	2,901	311
国内非正規社員	派遣社員	479		529		633	
	パート	924	314	802	318	1,050	281
総計		5,686		5,709		6,072	

地域別従業員数

属性	年度	2014年度	2015年度	2016年度
日本		5,686	5,878	6,072
アジア(日本以外)		2,903	2,897	2,899
欧州		16	22	23
北米		92	96	96
中南米		3	1	1
総計		8,700	8,894	9,091



人材の育成と活用

DOWAグループでは、「グローバルな事業で勝ち抜き、価値を認められる人材集団であり続ける」ことを目指し、人材育成の面でも、各職場で継続的に教育を実施する取り組み、若手社員のOn The Job Training(OJT)の強化策の推進、実践的な教育機会の拡充、異なる職務の経験(計画的異動)、自発的な人事異動のしくみなどを通じた人材育成・活用施策を展開しています。

2016年度の主な実績

DOWAグループ全体で行う階層別教育、専門別研修のほか、事業所ごとに技術、環境、安全など、幅広い教育を実施しています。2016年度は、各階層の次世代リーダー育成のための選抜型教育機会を増強するとともに、引き続き、人材を育成する文化を定着させる取り組みを展開しました。

2017年度の計画

めまぐるしく変化する時代や環境に対応できる人材を育てるために、より戦略的、より本質追求型の教育を目指して、毎年、研修の見直しを実施しています。2017年度は、人材を育成させる文化の定着に向けた取り組みとして、新人・若手向けOJTの強化施策を導入予定です。また、ダイバーシティやグローバル展開の加速という外部環境変化に対応できるような人材集団となるべく、既存の教育施策も影響範囲を広げて展開する予定です。

階層別教育・選抜型教育

対象者	研修内容	参加者数 (名/2016年度)	研修時間 (時間/2016年度) ※研修時間のみ
経営幹部(継続)	トップマネジメント研修	57	462
次期経営幹部(継続)	ビジネスリーダー養成研修	16	1,440
管理職(継続)	マネジメント研修、部下育成研修	67	2,275
中堅社員(継続)	グローバルチャレンジプログラム	9	4,185
中堅社員(新規)	問題解決思考力特訓プログラム	16	320
中堅社員(継続)	リーダーシップ研修	48	1,139
生産現場監督者(新規)	第一線監督者養成プログラム	20	1,650
入社3年目まで(継続)	新入社員研修、OJT、フォローアップ研修(スキル向上、組織内の自己確立)	222	14,605

公正な評価・処遇

行動規範にある「仕事を進める能力で評価する」理念から、DOWAグループでは、以下の方針のもと、公正な評価・処遇が行われ、育成に活用される状態を目指して取り組んでいます。

- 考課者・被考課者が、会社制度の仕組みや基準の理解を深め、適切な考課や育成に活用する取り組みを継続する。
- 組織目標を共有し、自らの等級に求められる能力や行動を把握しながら、業務遂行能力の向上を図る。

考課者・被考課者に対する訓練をグループ全体での取り組みと位置付け、継続的な訓練の機会を設けることで、適切な評価・処遇・育成に努めています。2015年度から、全国の事業所において、被考課者説明会および考課者トレーニングを開催しているほか、新任マネージャーに対する考課者訓練も引き続き重点課題として行っています。また、制度運用状況を評価するため、制度サーベイを例年実施しています。抽出した課題は翌年の被考課者説明会および考課者トレーニングにおいて新たに説明項目として加え、従業員の制度への理解促進、および適正な運用に努めています。

キャリアマッチング制度

従業員のキャリア開発支援、および人材の流動化を目的として導入した制度で、対象者が自分のキャリアについてPR(これまでの実績とこれから実現したいこと)を行い、興味を示した各事業会社の幹部との面談で双方が合意すれば異動が実現するものです。対象者は上司・自部門を経由することなく、募集のある部門へ直接異動希望を出すことができます。さまざまな業種の従業員が、毎年、この制度により新たな部署でのキャリアを開始しています。

ダイバーシティの推進

グループにおけるグローバル展開や事業領域の拡大する中、多様な個性を持つ従業員がそれぞれの力を十分に発揮することが、企業の成長につながると考えています。

グローバル人材層の拡充

DOWAグループはダイバーシティ推進の一環として、国籍によらずグローバルに働くという考えのもと、採用段階からの仕組みづくりを進めています。総合職の新卒採用において、海外大学を卒業した日本人留学生や海外からの外国人留学生を積極的に採用しています。さまざまな国・地域での人材雇用の拡大に伴い、採用時における人権への配慮とともに、当社の理念や方針などを伝える教育を行っています。

また、海外事業所へ赴任する従業員に対しても、赴任前に研修を実施し、異文化理解などの多様性受容教育も実施しているほか、2015年度からはグローバルで活躍できる人材層を拡充する目的で、海外事業所での実地研修を含むグローバルチャレンジプログラムを開始しています。今後も、グローバル人材層の拡充に取り組んでいます。

海外スタッフの教育

DOWAグループでは、海外拠点の従業員も含めたグループ全体での教育を推進しています。2016年度は、中国、タイ、インドネシアの現地採用スタッフが来日し、本社や主要事業所、研修センターにて安全、コンプライアンス、設備保全などに関する研修を行いました。このほか5つの事業会社を中心となり、現地採用スタッフを日本に呼び寄せ、一定期間日本において技術研修を実施しました。

女性の活躍推進

総合職採用の女性は入社人数全体の1~2割と、決して多くはありませんが事業環境変化、職場環境変化に伴い、女性社員比率は長期的には増加しています。採用・昇格・昇進などにおいても性別による区別なく、実力に応じた評価を行うなど、女性が活躍できる基盤は整っているとと言えます。2016年度は、この基盤をより強固なものとするべく、女性を部下に持つ上司向けの教育プログラムを実施しました。多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮できる働き方を目指せるよう、従業員と会社が一丸となって意識改革に努めています。2017年度は、意識改革施策の拡大および制度改定を予定しています。

ベテラン従業員の活用

定年後も引き続きDOWAグループでの勤務を希望する社員に対して、2013年度から、再雇用制度を改定し、役割に応じた処遇体系の新設など、定年年齢に到達した社員がさらにやる気を持って働くことのできる環境整備を行っています。また、定年後のライフプランに関する情報提供を目的として、毎年、一定年齢に到達した社員を対象としたセミナーを開催しており、2016年度は70名を超える従業員が参加しました。

障がい者雇用

2016年度は、グループ全体の法定障がい者雇用率を達成することができませんでした。当社の製錬や金属加工などの現場では、障がいのある方々にとって必ずしも働きやすい環境が実現できるとはいえないため、全事業所で一律の増加を目指すのではなく、雇用事業所の中でより質の高い職場環境づくりを進めることや、職場体験の推進に取り組む一方で、障がい者雇用を専門とする人材紹介会社の活用なども並行して行い、雇用の増加に取り組めます。



ワーク・ライフ・バランス

DOWAグループのワーク・ライフ・バランスは、従業員がそれぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、仕事と家庭生活の両立を重視し、フレックスタイムなどの柔軟な勤務制度や子育て・介護目的の休暇制度の導入などの職場環境の整備を進めています。

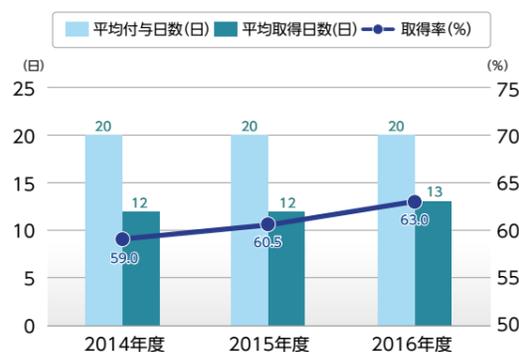
多様な働き方の支援

DOWAグループでは、柔軟な勤務時間がとれるようコアタイム無しのフレックスタイム制度を導入しています。また、ボランティア休暇や一定の勤続年数ごとに取得できるリフレッシュ休暇制度のほか、子の看護休暇の有給化(5日まで)、出産・育児などを理由とした自主休職制度、育児費用の一部補助制度など、法に定められている以上の支援策を整備しています。

制度の利用状況

年々各制度の利用者数は増加しており、2016年度は女性28名の育児休業取得がありました。また、子の看護休暇は男性24名、女性24名の取得がありました。

年次有給休暇取得状況については、平均付与日数20日に対し約63%でした。事業所ごとに業務状況に応じ、計画年休の推進や年次途中の取得状況のフィードバックなどを通じて、取得率の向上に取り組んでいます。



労働時間低減策の推進

国内の事業所では、法令に従い、時間外労働に関する労使協定を締結し、所轄の行政当局に届け出ています。2014年度からは、勤務管理システムを刷新し、一定の労働時間を超過した場合に管理者への改善計画の提出の義務付けや、労働時間管理の主体となる新任マネージャーを対象とした労務管理教育を実施しています。また、2016年度に労働時間管理に関する労使の専門委員会を設置し、労働時間管理の方針および基準に関し提言を行っております。2017年度はこの方針・基準に基づき、グループ全社の労働時間管理および低減へ、さらに注力していく所存です。

社内アンケート

DOWAグループでは、毎年新入社員を対象として、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを実施しています。2016年度は、90%以上がフレックスタイムを、75%が短時間勤務の活用を希望するなど、柔軟な労働時間制度について関心が高まりました。また、総じてワーク・ライフ・バランスに関する制度への関心が高く、男女の区別なく仕事と家庭の両立に意欲的であることがわかりました。

DOWAグループのワーク・ライフ・バランスの取り組みの中では、「コアタイムなしのフレックスタイム」や「有給休暇の取得率向上のための取り組み」が評価されました。

今後もこれらのアンケート結果も参考にしながら、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めていきます。