

INFORMATION RELEASE

ミサワホーム株式会社 〒163-0833 東京都新宿区西新宿 2-4-1 Tel.03(3349)8088 (広報直通)

2018年3月30日

働き方改革、本格始動！！

- 70歳までいきいきと働ける企業を目指しシニア社員の処遇を抜本改善
- 介護離職ゼロを目指した取り組みや、育児中社員のサポート体制を大幅拡充
- 健康経営推進のために「健康宣言」を制定、社長が最高健康責任者（CHO）に就任

ミサワホーム株式会社（代表取締役社長執行役員 磯貝匡志）は、現在取り組んでいる働き方改革の一環として、「いつでも、どこでも、いつまでも、いきいきと働ける環境」を実現するための諸施策を今年4月より本格始動します。

ミサワホームでは、現在取り組む中期経営計画に、「働き方改革」の推進によって従業員満足度の向上を図ることを明記しています。この方針に基づき、昨年8月には社長直轄の「BR 働き方改革推進室」を新設。働き方に関する全社員アンケートのほか、経営層や各支店社員との意見交換会、部門を超えたコミュニケーション機会などで多くの声を集めながら、社員が「いつでも・どこでも・いつまでも、いきいきと働ける環境」を実現するべく活動してきました。

4月より実施する施策は、若手からシニアまで、それぞれの社員の状況に応じた切れ目のないサポートを用意することにより、社員がモチベーション高く働き続けられることを企図しています。

<主な施策> ※詳細は次項で紹介しています。

- 若手社員向けにプロ人材としての早期育成キャリアプラン及び「めんどろ見・絆」を強化（メンター制度等）
- 育児中社員に対する時短勤務期間の拡充（小学4年生→小学6年生）
- 休暇制度の充実（月イチ・ファミリー休暇、スタディ休暇、ボランティア休暇）
- 介護離職ゼロに向けて、介護等を理由とした「MGファミリー全国転勤制度」を新設
- 70歳定年延長へ（嘱託社員の雇用上限年齢を70歳に引き上げ）
- 健康経営の推進に向け、健康宣言を策定し、社長がCHO（最高健康責任者）に就任

ミサワホームは今後も働き方改革を積極的に推進し、従業員満足度の向上や生産性の向上によって継続的な業績向上に寄与する取り組みを検討、実施していきます。

■各施策の概要

・若手社員向け施策

事業や職種に応じたキャリア育成プランの作成や、それぞれのキャリア研修の充実を通して、若手社員の早期プロ化を促します。また、今年4月に入社するすべての新入社員（100名）に対し、業務を教え成果の向上を支援するOJTリーダー約100名と、別部署に所属し、日頃の悩みやキャリア等について助言・指導をするメンター約50名を任命・配置します。業務についてはOJTリーダーへ、職場の人間関係やキャリアなどについてはメンターへ相談する体制をとることにより、複数の目で新入社員をサポートします。全国転勤のある総合職社員については、新入社員研修終了後の一定期間は転勤させず本社配属とし、本社内の人的ネットワークの構築を促します。

・育児中社員向け施策

所定労働時間を1日あたり最大3時間短縮可能な短時間勤務制度を、これまで子どもが小学4年生の終了時まで認めていたところ、小学6年生終了時にまで延長します。また、看護休暇の対象となる子どもについても、従来の未就学児から小学6年生の終了時にまで拡充します。

・休暇制度の充実

家族と過ごすための計画的な休暇取得を推奨する「月イチ・ファミリー休暇」（年次有給休暇）のほか、目的に応じた休暇制度として、資格試験の勉強等に利用できる「スタディ休暇」（最大5日間）や、ボランティアに利用できる「ボランティア休暇」（最大10日間）を新設し、ワークライフバランスを支援します。

・介護離職ゼロに向けた施策

社員の介護不安の軽減のため、ミサワホームグループで介護事業のノウハウを持つセントスタッフ株式会社の協力を得て、介護に関する相談を受け付ける社員向け相談窓口を設置します。また、全国のグループ会社と連携し、介護を理由に親元へ戻る社員がその地域のグループ会社で継続して働ける「MGファミリー全国転勤制度」を導入。介護休業期間についても現在の93日から2年間に大幅拡充します。さらに、介護等でやむを得ず退職した社員を対象に、一定の条件のもとで再雇用の機会を付与する「ウェルカムバック制度」も新設します。

・シニア社員の活躍強化

いつまでも、いきいきと働くため、嘱託社員の雇用上限年齢を従来の65歳から70歳に引き上げ。さらに保有能力や発揮能力、貢献度に応じた弾力的な運用により、嘱託社員であっても正社員時と同等の処遇が可能な評価報酬制度※を採用することで、年齢にとらわれない働き方を実現していきます。一方で、60歳の定年を一つの区切りと考え、1ヶ月の有給休暇の取得を推進する「定年時長期休暇取得制度」を新設するほか、40歳、50歳の節目で将来のキャリアや資産形成を考えるセミナーを開催するなど、社員のワーク・ライフ双方のサポートに取り組みます。

※2018年10月より導入予定

・健康経営の推進

ミサワホームでは健康経営を経営戦略として位置付け、4月1日付で「ミサワホーム健康宣言」を制定するとともに、社長執行役員をCHO（最高健康責任者）に選任します。CHOの指揮のもと、BR働き方改革推進室とミサワホーム健康保険組合、各支社の「健康づくり責任者」が連携することで健康推進体制を強化するとともに、健康推進室を設置し、保健師等の専門職が社員の健康管理をサポートします。

4月からは、重点施策として健康管理の徹底や生活習慣病対策、メンタルヘルス対策などに取り組むほか、2018年7月からは、禁煙・受動喫煙対策として「就業時間内の喫煙」を禁止する予定です。

【ミサワホーム健康宣言】

ミサワホームは、その組織も、個人も、みな豊かな生活と健康づくりに努め、いつまでも社員がいきいきと働くことのできる、活力あふれる職場の環境づくりに積極的に取り組みます。

■健康指針

- ・会社と健康保険組合が協働し、より効果的な健康保持増進策を企画・実行します
- ・社員は高い健康意識を持って、自発的に自身と家族の健康管理・健康づくりに取り組みます
- ・会社は「働き方改革」を推進し、社員が安心して働き続けられる制度の策定や、各々の能力を発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境を実現します

■健康推進体制

- ・代表取締役社長執行役員を最高健康責任者（CHO）とします
- ・BR働き方改革推進室と健康保険組合担当で健康推進チームを結成し、本社や各支社に「健康づくり責任者・担当者」を任命します
- ・健康の保持・増進を推進する健康推進室を設置し、常駐の保健師と産業医の定期訪問を実施します

以上

この件に関するお問い合わせ先

ミサワホーム(株) 経営企画部 コーポレートコミュニケーション課
中田義規 宮田智

TEL : 03-3349-8088 / FAX : 03-5381-7838

E-mail : Satoshi_Miyata@home.misawa.co.jp