

○ D社 従業員数2,000名

(所在地：豊島区、事業内容：クレジットカードなどの金融業)

1 全社員共通人事制度の導入について

(1) 「同一労働同一処遇」の実現

平成29年9月16日より、現在4つある社員区分（総合職社員・専門職社員・嘱託社員・メイト社員）を「正社員」に一本化し、全員無期雇用とし処遇を統一した。また評価システムを「役割等級」に基づく「行動評価」に変更するとともに、社員区分で異なっていた福利厚生制度の内容を統一し、全社員に適用した。これまで専門職およびメイト社員（パートタイマー）として雇用していた社員を正社員に転換し、賃金はもちろん各種制度の格差をなくしたうえで、期待される役割に応じて処遇が決定する「役割等級制度」を適用するとともに、経営理念の実現に向けた行動を高く評価する「行動評価」を導入し、社員の挑戦心を引き出していく。また、専門性が高く経験豊かなスペシャリスト人材が活躍しやすい制度体系とすることで、多様な人材が活躍できる場を用意した。

社員区分や年齢による賃金や制度の格差を是正し「同一労働同一処遇」を実現することで、職務範囲や雇用期間などの枠を越えて、長期的かつ多角的な挑戦を通じた自己のキャリア構築に取り組める環境を整え、「挑戦する企業文化」を創ることを目的としている。

(2) 働きやすい環境の整備

社員全員が自分らしく生き活きと充足感を持って働けるよう、各種制度の柔軟性を高め、働き方改革を強力に推進していく。

・ 1時間単位年休の導入

有給休暇について、年間5日分を上限として1時間単位で取得可能とした。

・ 短時間勤務の導入

育児・介護に限らず、就業時間後の自己啓発などのための短時間勤務を認めている。最大2時間まで、30分単位で取得可能とした。

・ テレワークの推進

通勤や移動による時間のロスのない働き方で、生産性向上を実現していく。トライアルにおいては育児との両立や障害者雇用を目的にスタートしたが、最近は出産・育児の際に男性社員が配偶者（妻）の実家で利用、部課長といった役職者がデスクワークに集中する為に週に数日の利用、外出が多いメンバーのモバイルワークなど幅広い用途で活用されており、現在は40人近くが利用している。

・ フレックスタイム制の推進

部門ごとの特性に応じて、柔軟に推進していく。

2 ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

同社の女性比率は78%である。性別、年齢、国籍、価値観などが異なるメンバーの視点の多様性を活かすことで、一人ひとりが能力を発揮できる組織づくりを目指している。全員が活躍できる組織への風土改革、働き方改革を全社横断的に進めている。

- ・女性選抜研修の実施

今後リーダーとして活躍を期待する女性社員を対象にしたリーダーシップデザイン研修を行っている。

- ・育休復帰時のキャリア面談と再配置

復職のタイミングを新しいキャリアのスタートと捉え、復職前には面談を実施している。キャリア形成に向けた会社からの期待を伝えるとともに、本人の希望や適性等を踏まえ積極的な再配置、復職後のフォローを行っている。

- ・活躍支援制度「CANVAS」の導入

福利厚生プラットフォーム「CANVAS」を導入し、社員は支給されたポイントを自己啓発・健康・育児・介護のメニューに使用することができる。

- ・キャリアマネジメントシート

年1回、全社員を対象に、本人の今後のキャリアビジョンや現在のライフイベント要素（育児、介護等）を上司、人事と共有する機会を設けている。

- ・障害者採用と定着のための支援

通年での採用活動と、定着のための職場環境作り、入社後の定期面談などを行っている。

- ・定年再雇用制度

豊富な経験やスキルを活かして働き続けられるよう再雇用を推進している。

3 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

- ・働き方・休み方改善コンサルタントが定期的に会社を訪問して、労働基準法や育児・介護休業法等の法改正の内容、他社の労働時間、休日、休暇制度に係る取組事例等について情報提供を受けている。