

1. 健康宣言

バリュエンスグループ健康宣言

バリュエンスグループは、「大切なことにフォーカスして生きる人を増やす」というミッションを掲げ、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がるとする考えのもと、私たちに関わるあらゆる人々が健康且つ、安全・安心に働くことができる世の中を目指していきます。

2. 健康経営推進体制

健康経営を積極的に推進していくために、以下の健康経営推進体制で運営しております。

推進体制



3. 主な取組 (1/3)

| | |
|----------|---|
| 安全衛生推進体制 | 労働安全衛生法に基づき、人事部管理職、衛生管理者、産業医、一般社員で構成される衛生委員会を毎月一回開催しています。衛生委員会では、職場環境や健康に関する問題について話し合い、派遣社員を含むグループ内で働くすべての従業員が心身ともに健康に働けるよう配慮しています。 |
| 健康診断 | 法定健診を毎年実施しており、病気の早期発見・早期治療に繋がっています。 |
| 感染症対策 | 予防接種の費用補助の仕組みを設けているほか、リスク管理として、消毒薬の設置、緊急対策用のマスクの備蓄をしています。2021年8月期は、新型コロナウイルス対策をリスクマネジメント委員会が担い、対策委員長である取締役のもと、従業員及び事業に対するリスクの洗い出しや方針の策定が進められ、厚生労働省からの発表や、産業医の意見などを参考に、従業員向けの「新型コロナウイルスの対応ガイドライン」を策定しました。また、新型コロナウイルスワクチンを接種時（ご家族含む）に特別休暇を取得できる仕組みを設けて、感染症対策に積極的に取り組んでいます。 |
| 過重労働対策 | 長時間労働の従業員に対しては、産業医・人事・上長の面談指導を実施しており、長時間労働による健康障害発生のリスク低減に努めています。主な取組としては、一定時間以上の時間外労働実施者に対して、勤怠管理システム上でアラート通知及び産業医による面談・上長に対する注意喚起を行っています。また、全管理職で毎月の組織別平均残業時間や有休休暇取得日数に関する情報を共有し、他部署の好事例を取り入れて総労働時間の削減に繋がっていく取組を行っています。 |
| ハラスメント対応 | ハラスメントの防止に関する規程を設けており、あらゆるハラスメント行為の防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を明記するとともに、社内イントラに通報窓口を掲載・周知しております。また、あらゆるハラスメントの防止に向け、役員及び従業員に対し、研修や意識調査等により啓発活動を継続的に実施しています。 |

3. 主な取組 (2/3)

| | |
|-----------|--|
| 生活習慣病対策 | 健康診断結果に基づき、産業医や保健スタッフが個別の保健指導を行うなど生活習慣病対策を推進しています。また、産業医の衛生講話を社内イントラネットでいつでも閲覧できる状態をつくっており、健康増進活動を充実させています。 |
| メンタルヘルスケア | グループの正社員・契約社員を対象に定期的にwebによる「ストレスチェック」を実施し、自らのストレス状況について気付きを促すとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境改善のための措置を実施し、産業医と適切に連携を取りながら、メンタルヘルス不調の予防に努めています。 |
| 喫煙対策 | 従業員の健康増進及び受動喫煙防止に向け、通勤時及び勤務時間内における禁煙徹底を推進するとともに、昇格要件における禁煙の考慮や喫煙者の採用見送りを行うことで、喫煙率ゼロを目指しています。 |
| 人事制度 | 事業における競争力は人材にあるという考えのもと、年齢やキャリアに関係なく、個人の能力発揮及び成果を適切に処遇する人事制度や個人の意思で異動できる公募制度を導入するなど、従業員の「らしく、生きる。」を積極的に支援する仕組みを整備しております。 具体的には、半年ごとに経営陣参加のHRカンファレンスを実施し、個人の能力発揮・成果を適切に評価・処遇（昇降格含む）するとともに、従業員各人のキャリア志向に応じて、マネジメントに携わる管理職と、専門分野でのキャリア形成を図る専門職との複線型キャリアパスを整備しており、従業員各位のキャリアに対する考え方や価値観を尊重する人事制度にしています。 また、従業員の自己研鑽を積極的に後押ししており、自主的な能力開発に係る費用を会社が補助する「キャリアアップ支援制度」を設けるとともに、社内学習プラットフォームを立ち上げており、いつでも・どこでも自己研鑽に繋がる動画・テキストが閲覧できたり、ハラスメントやダイバシティに対するリテラシーを高めるコンテンツが自由に視聴・学習できるような環境を整えています。 |

3. 主な取組 (3/3)

| | |
|-----------------|--|
| 働き方 | <p>在宅勤務はもちろんのこと、フレックスタイム制度やフレックスプレイス制度を導入（店舗勤務者除く）しており、働く時間や場所に制約を設けて管理するのではなく、成果で管理することを意識した働き方改革を進めています。</p> <p>また、週4日勤務制度やデュアルキャリア（副業）制度、社内複業制度（複数部署の兼務）を導入しており、従業員が自分らしくイキイキと働けるよう、積極的に働き方改革を推進しています。</p> |
| オフィス環境整備 | <p>従業員のパフォーマンス向上（プレゼンティーズム改善）を目指し、オフィス環境を整備しています。</p> <p>具体的には、自由に休憩・食事できるカフェスペースを設置するとともに、就業時間中の体調不良や従業員の身体疲労回復をサポートするための休養スペース（個室）を複数設置しています。</p> |
| 従業員 エンゲージメント | <p>従業員の働きがいと働きやすさを継続的に高めていくことが企業価値の更なる向上に繋がると考えており、半年ごとに従業員満足度調査を実施するとともに、毎月パルスサーベイを実施し、問題の早期発見・解決及び人事施策の妥当性検証に役立てています。</p> <p>今後も定期的に定点観測を行いつつ、従業員の働きがいと働きやすさ向上に繋がる施策を随時展開しながら、従業員エンゲージメントの向上に努めています。</p> |
| 海外派遣者の 健康管理 | <p>海外派遣従業員に対して、国が推奨する予防接種を会社負担で実施しています。また、帰国時に合わせた年1回の健康診断、産業医面談に加え、現地の状況に即したテレビ会議等での相談対応を行っています。</p> |
| 労使協力 | <p>従業員が、法令に基づき自由に結社する又は結社しない権利や団体交渉の権利を尊重することはもちろんのこと、「従業員が自分らしく働ける職場環境」づくりを継続するため、全国各拠点で従業員の信任投票によって選出された従業員代表と人事部責任者が意見交換を行っています。規程改訂時の意見書提出、36協定等、各種協定の締結、働く環境の改善を行うミーティングへの参加などを行い、労使で協力しながら働きやすい職場環境づくりに努めています。</p> |