

働き方改革

柔軟な働き方、業務改革、IT化・AI化の3つの切り口で働き方改革を推進しています。業務効率を高めるとともに多様な働き方を提供することで、従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを実現し、誇りややりがいを感じながら成果を創出できる職場環境を目指しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

「しっかり働き、しっかり休む」の考えのもと、メリハリのある働き方を実現することで真のワーク・ライフ・バランスを向上させていきます。毎週のノー残業デー、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇の制度のほか、以下のような制度を設けています。2024年度は1名がフレキシブル休職制度を利用しました。

業務革新

当社グループの業務・知見に最適化させた独自の生成AIや、社内データを統合した全社データ基盤「SanyoDataHub」(以下SDH)、研究開発向け独自MI(マテリアルズ・インフォマティクス)を核に、意思決定の質とスピードの向上を図ります。さらに、生成AIとSDHの安全な連携により業務効率化を推進するほか、在庫適正化ツール「ZAIKO」により生産計画の調整の手作業を減らし負荷を平準化します。

ワーク・ライフ・バランスを推進する制度

制度	内容
在宅勤務制度	正社員を対象(嘱託・臨時雇用者は所属長判断で適用可)とした、使用事由・日数制限のない在宅勤務制度
年次有給休暇の積立制度(失効有給休暇積立制度)	積立日数は5日/年(最大40日)。取得単位は全日・半日・1時間単位
スーパーフレックスタイム制度	労働時間の配分を自主的・計画的に設定できるコアタイムのないフレックスタイム制
時間単位有給休暇制度	1時間単位で休める制度
フレキシブル休職制度	理由の如何にかかわらず、最長2年間自己都合休職できる制度
育児両立支援制度	育児休業は子が1歳になるまで取得可(事由がある場合は最長3年まで。男女共に育休開始から通算28日は有給)。男性の育休取得推進、育児勤務軽減、短時間勤務、時差勤務、ベビーシッター費用および病児保育利用料補助
介護両立支援制度	介護休業取得期間は通算365日取得可能(法定日数は93日)、介護短時間勤務は2時間短縮/日(法定どおり)
社内複業制度	既存の業務と並行して取り組みたいテーマに自主的にチャレンジできる制度

従業員エンゲージメント

従業員がやりがいや誇りを持ち、会社に対して高い貢献意欲を持ちながら、自らの力を自発的に発揮する状態をつ

くり出すため、役員や組織内のさまざまな立場の人としっかりと対話する機会を設けています。

役員との対話	「道場」とは役員が道場主として、門下生(従業員)を募り、毎月1回、6カ月～1年間の期間で対話する制度。1つの道場の参加者(門下生)は6～8人で、対話するテーマ(従業員に伝えたいこと)は道場主に一任されている。2024年度は12の道場を実施し、今後も継続予定。他に毎月1回、全従業員向けに役員が講話する「全員朝会」も継続して実施
合宿OJT	事業部や部単位(10～30人)で、1～2日かけて組織の夢や課題などを話し合う制度
サロン	マネージャー職以上がサロンのリーダーとなり、数名の従業員と研究開発やマネジメントなどについて対話する制度
くるま座	上下関係なく自由に意見を交換ができる場。世代間での「関係の質」を高める＝心理的な距離感を縮めることも目的