

多様な人財の活躍

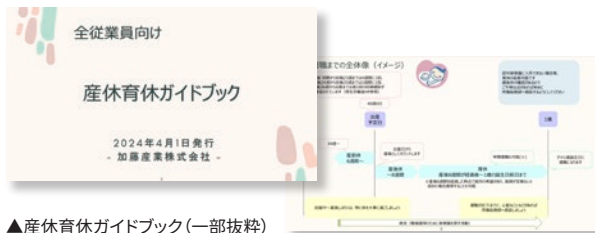
当社グループは、サステナビリティに関する取組みのマテリアリティ(重要課題)の一つとして「多様な人財の活躍」に取り組んでいます。また、国籍・信条・性別・社会的身分によって差別することのない公平な雇用を基本としています。卸売業にとって人財こそが持続的に企業を成長させるうえで、最も重要な資本であると考えています。個人の充実した仕事と生活の両立を実現するために、多様な価値観・ライフスタイルを重視したワーク・ライフ・バランス支援を積極的に推進していきます。

多様な働き方を支援する職場づくり

従業員一人ひとりが生き生きと働ける会社を目指し、残業時間の抑制や有給休暇取得の促進を図るとともに、様々な制度を導入し、多様な働き方を支援する職場づくりを進めています。2024年度は、ライフステージに応じた働き方ができるような環境の整備に努めました。

出産育児特別休暇制度の導入

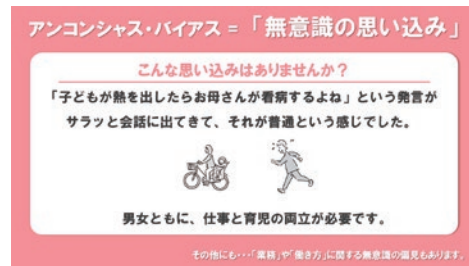
2024年4月に「出産育児特別休暇制度」を導入しました。妊娠中の従業員の健康検査(当該者の付き添い)、出産準備、子の健康診断や予防接種、通院等、出産・育児を目的に特別有給休暇を5日間取得できる制度です。今後も育児両立支援の制度拡充や、環境整備の取組みを検討していきます。



▲産休育休ガイドブック(一部抜粋)

アンコンシャス・バイアスの啓発

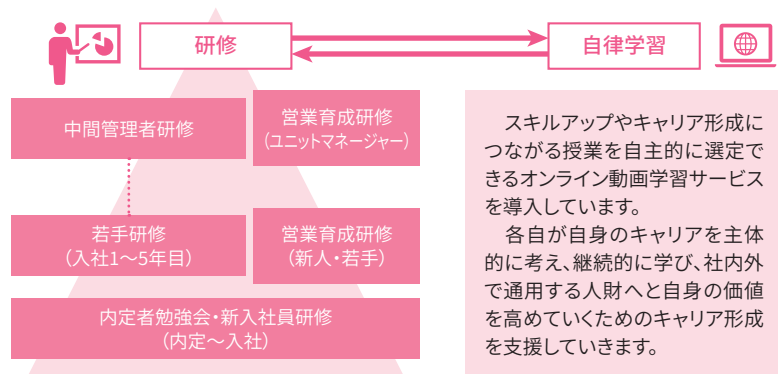
無意識の思い込みに気づき、業務において各人の偏見を減らすことで、多様な人財が活躍できる環境を整えていくことを目的に啓発週間を設け、啓発活動を行いました。



▲従業員のパソコンに表示(啓発週間)

各階層・職種に応じた学びの場

自律的なキャリア形成を支援する部門別・階層別研修の新設・見直しを行っています。今後も多角的な能力を持った人財の育成を図り、組織全体のさらなるレベルアップを目指すため、従業員一人ひとりが必要とする知識やスキルを体系的に学ぶ場を積極的に提供していきます。



営業コンクール

営業機能を磨き、お客様により良い価値・サービスを提供するために、営業担当やユニットに蓄積される様々な知識やノウハウ(暗黙知)を組織全体の知識(形式知)へと変換する取組みを定期的に行っています。

ナレッジマネジメント・コンクール

営業組織の最小単位である一つひとつの「ユニット」に蓄積されるナレッジを全社で共有する取組みです。ユニット全員で取り組んだ問題・課題に対する知識やノウハウ、導き出した成果等をユニットマネージャーが発表し、ユニット同士の知恵の共有を促進します。

提案型営業成果発表コンクール

全国の営業担当者が実際に顧客へ提案し、成果を導き出した事例を発表しています。問題や課題に対する解決方法や提案に向けた様々なヒントを得ることを目的に2012年より開催しています。