

重要課題に対するアクションプラン（取組み） ③

人材活用

リスク	・適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連コストの増加、企業イメージ低下 等
機会	・働きがいのある職場環境の整備による、労働生産性の向上、健康力・モチベーション・コミュニケーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化による会社の成長基盤・イノベーション創出 等

SDGs目標



分野	商材・ビジネス	取組み	目標	目標年
ダイバーシティ&インクルージョン	人材の多様性	若手～シニア層の活躍	年齢・性別に関わらず優秀な人材を積極的に管理職に登用	毎年
		中途採用者の活躍	様々な経験を持つ中途採用者の活躍	毎年
	制度・社内環境整備	各種制度と社内環境の整備	個々のライフプランに合わせた働き方を取り入れた各種制度と社内環境の整備実施	毎年
		育児休業取得の推進	多様な働き方の推進	毎年
		仕事と家庭の両立支援制度の活用	育児や介護等による時差・時短勤務活用	毎年
	女性活躍	再雇用制度の活用	配偶者転勤に伴い退職した社員の再雇用、ライフイベントとの両立実現	毎年
		新卒採用における多様性確保	女性活躍の推進	毎年
多様性ある中核人材の登用	女性管理監督者比率、2030年10%、2035年30%	毎年		
健康と安全	働き方改革	ENEX EARLY BIRDの推進（働き方改革）	社員一人ひとりにとって「より良い会社」「働きがいのある会社」「家族・社会に誇れる会社」の実現。夜型残業から朝方残業への転換、顧客や社内の会食・飲み会は22時まで、BMI25未満の社員80%以上、非喫煙者の割合80%以上、有給休暇取得率80%以上、コミュニケーションの質2ランクアップ、会議ミーティングの質を2ランクアップ、資料文書の質を2ランクアップ、残業時間の適正な管理指導	毎年
	健康経営	健康経営の推進	定期健康診断受診率100%、精密検査受診率100%、収縮期血圧130未満かつ拡張期血圧85未満の社員90%以上、中性脂肪150未満かつHDLコレステロール40以上の社員80%以上、GOT-GPT40以下かつγ-GPT80（男性）または70（女性）以下の社員80%以上	毎年
	労働安全衛生	ハラスメント防止	ハラスメントガイドラインの改定、周知・徹底、ハラスメント研修を定期的実施。疑似目安箱（GEPP0）を定期的実施、「悩みの声」を拾い上げる仕組みによりハラスメント事案の軽減を図る。	毎年
		労務管理の徹底	従業員のワークライフバランス向上	毎年
		感染症防止への対応	新型コロナウイルスをはじめとした各種感染症防止と対応、啓蒙	毎年
		労働安全衛生の向上	労働災害発生率0	毎年
	組織文化	組織文化の浸透・定着	クロスファンクション研修実施	一般社員向けに事業や人を知り当社の未来を考える研修実施：285名参加
従業員満足度調査実施			組織文化の浸透 総合満足度の向上	2～3年に一度
人材育成	制度・社内環境整備	国内外で活躍するマルチ人材の育成、多様な価値観の醸成、社内研修制度の整備・拡充	国内外で活躍するマルチ人材の育成（海外就労研修制度）、多様な価値観の醸成（クロスファンクションによるイノベーションの創発）	短期
	自己成長支援	従業員の自己成長を後押しする各種支援の拡充（社会人大学院支援、資格取得補助等）	従業員の自己成長・スキル能力開発の支援	毎年
	社員教育	各種研修機会の提供	従業員の自己成長・スキル能力開発の啓発	毎年
社会貢献活動	社会貢献活動	社会貢献活動の計画と実施	未来につなぐ環境づくり・人づくり・コミュニティづくりをテーマに持続可能な社会を未来につなぐ各社会貢献活動の継続実施。	毎年