

従業員とのかかわり

デサントは、倫理綱領にも定めたように、安全かつ衛生的な職場環境の構築に向けて、定められたルールの遵守を徹底し、労働災害の撲滅を目指し、健康管理を行い、豊かな発想と挑戦意欲を発揮できる企業風土を実現していきます。

※記載されている取り組み内容・データなどは株式会社デサント単体のものです。

デサントの求める人材像

チャレンジできる人

お客様起点を忘れずに、自ら高い目標を設定し、責任感を持ってやりきり、企業価値向上に貢献できる人。

チェンジできる人

時代や環境の変化に敏感で、常に改革・改善意識を持ち、失敗を恐れず、スピード感を持って仕組みを創造もしくは変えて組織を強くできる人。

コミュニケーションが図れる人

相手の考えや気持ちを理解し、尊重しながら自分の意思を分かりやすく伝えることができ、本質的な対話ができる人。

グローバルに活躍できる人

グローバルな視点を大切に、言語・異文化等への関心・学習意欲を持ち、好奇心・行動力・向上心があり、国内外問わずどこでも能力発揮できる人。

人権の尊重

デサントでは、倫理綱領 7) の中において「出身地（学校）、性別、年齢、及び身体上のハンディキャップ等を理由として、嫌がらせや差別、ハラスメント等をしていない、させない」ことを定めています。

従業員への人権教育

デサントでは、全社員、派遣社員を対象とし、コンプライアンス研修の一環として年に1回、部署単位にて人権教育を実施しています。

人権に関する相談窓口

人権に関する相談窓口として倫理相談室を設置し、社内の職制を通じて解決できない問題の対処にあたっています。

ダイバーシティについて

競争力のある企業になるためには、全社員のレベルアップが必要不可欠です。性別、年齢を問わず、意欲を持って活躍できる人事制度、職場環境の構築、整備を推進していきます。

女性の登用

総合職・一般職を一本化するなど、性別によらず意欲・能力のある人材が適材適所で活躍できる制度の構築を目指します。

障がい者雇用の促進

デサントでは、障がい者と健常者が分け隔てなく働ける職場環境づくりを目指しています。法定障がい者雇用率は、2013年度は1.7%に留まりました。法定雇用率を達成できるよう、引き続き働きやすい職場づくりに努めていきます。

シニア人材の活用

デサントでは、定年退職者に対する再雇用制度の充実を図るなど、シニア人材が貴重な戦力として働き続けられるようサポートを行っています。



▲大阪オフィス

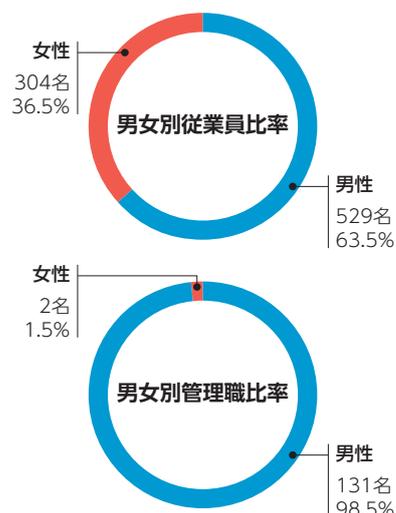


▲各フロアを繋ぐコミュニケーションポイド階段



従業員構成比率

(2013年12月末現在)



休暇制度・ワークライフバランス

休暇制度

デサントでは、仕事と家庭の両立を図ることができるよう、育児・介護休暇などを整備し、支援しています。また、従業員が積極的に社会貢献活動に参加できるように、ボランティア休暇制度を設けています。

ワークライフバランス向上のための取り組み

ノー残業デーの徹底や有給休暇取得促進などの施策により長時間労働の風土からの脱却を図っています。また「成果」重視への評価、価値観の醸成など社員の働き方の見直しも同時に行っています。

人材育成

デサントでは、会社の持続的な発展に必要な人材の育成を目的に、「視野を広げ、業務遂行能力、専門知識、思考能力を高める」ための教育・研修を実施しています。

教育・研修体系

従業員の年齢に合わせて、階層別・職能別にきめ細かな教育体系を編成しています。研修の内容により、対象者全員参加型・選抜型・公募型などさまざまな形式があります。

重点ポイント

デサントグループ中期経営計画「Compass 2015」の基本方針“5つのグローバル化の推進”のために、グローバルに活躍するための人材育成施策を重点ポイントとしています。具体的には、ビジネス英語とビジネススキルなどを身につけるための語学研修および語学学習支援、論理的思考を鍛えるためのマネジメントスクール研修などがあります。

労働安全衛生

デサントでは従業員の健康管理を最優先とし、法令遵守、及び就業判定基準の導入を図っています。厳格な就業判定・就業規制を実施すべく体制の整備、構築を目指します。

管理体制

労働安全衛生に関しては、安全衛生委員会が管理を実施しています。また、健康管理室の保険師による産業医と連携した社員の健康チェック、フォローを行っています。

メンタルヘルスへの取り組み

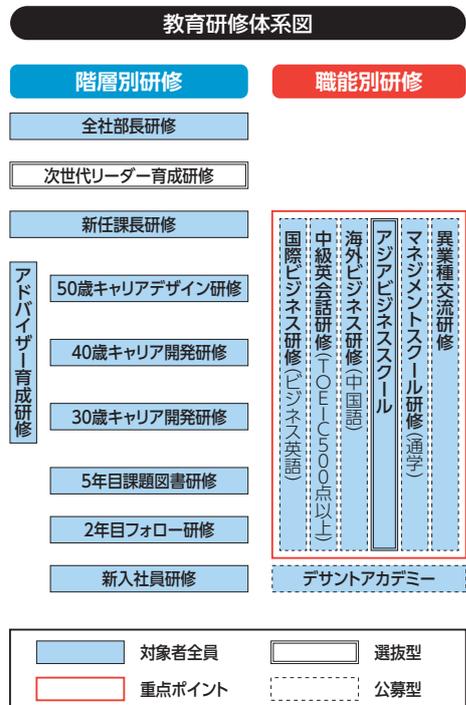
メンタルヘルス診断を2年に1度、全従業員に実施しています。

労使関係

会社と労働組合は、お互いに信頼、協力し民主的労使関係を維持し、企業の健全な発展と組合員の社会的、経済的地位の向上を図っていきます。

- 労使協議会・・・月1回開催
- 労使経営協議会・・・半期に1回開催
- 労使委員会・・・必要に応じ随時開催

各休暇の取得状況 (2013年12月末現在)		
	2012年	2013年(名)
育児休暇	12	9
介護休暇	0	0
ボランティア休暇	5	10



▲労使経営協議会