【参考資料】

■働き方改革に向けた ウシオの主な人事制度

2018年12月1日時点

制度・プロジェクト	導入目的	導入年月
パフォーマンスマネジメントの導入	従来の目標管理制度を見直し、社員の主体性・創造性を高め、一人ひとりのキャリア開発支援のためのパフォーマンスマネジメントサイクルを導入。	2018年4月
ダイバーシティプロジェクト	多様な人材による価値創造の実現を目指す。女性活躍推進・障がい者雇用・キャリア支援・働き方改革など約30名の社員が活動中。	2017年7月
役割等級制度	社員一人ひとりの意欲と積極性を最大限に発揮することを目的とし、組織での役割と成果に応じた評価・処遇制度を導入。	2016年4月
社内公募制度	やる気と能力がある社員の成長・能力発揮の機会とするとともに、事業に必要なリソースの最適配置を行う。	2016年12月
ジョブリターン制度	家庭事情などによってやむを得ず退職した社員が対象。在職中に培ったスキルや能力を即戦力として活用。	2015年11月
ヤング・エグゼクティブ・プログラム	グループ経営幹部を育成する1年半の特別プログラム。3期目の現在、20名が所属。	2015年1月
ワークスタイル変革プロジェクト	ワークスタイルについて見直しを図り、ライフスタイルに対応する柔軟で効率的な働き方の実現を目指す。	2015年1月
選択型福利厚生制度	「必要な人に必要なものを提供する」という考え方にに基づき、社員の自助努力や社会的課題（育児、介護、健康増進等）への対応を支援。	2014年4月
短時間勤務制度	介護あるいは育児を目的に短時間勤務を適用。	1996年8月
フレックスタイム制度	コアタイム10:00～15:00。事前承認や事由説明は不要。	1992年6月
育児休職制度	生後最長2年まで取得可能。復職率100%。	1992年4月

以 上