

「梓スタイル」は未来へ

2021年、東京はオリンピック・パラリンピックを迎えました。SDGsの取組みや、グローバル化も加速しています。企業活動においても、一人ひとりが多様性を受け入れ、お互いを認め合う職場環境づくりが不可欠であるとともに、持続的な成長とイノベーションには、これらの障害となる社内外での差別やハラスメントへの対応が重要な経営課題であると考えます。

私たち梓設計は創立75周年を迎えるにあたり、経営方針に「ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」と「ゼロ・ハラスメント宣言」を掲げ、社会からの期待に応じていくとともに、今まで培ってきた明るくオープンな風土「梓スタイル」を未来に繋げていきます。

2021年9月1日

株式会社 梓設計
代表取締役社長 杉谷 文彦

「ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」

私たち梓設計は、国籍、性別、年齢、宗教、性的指向、障害の有無や価値観、ライフスタイルなどを含めた多様性を尊重します。そして、認め合いながら共に活躍できる文化・風土づくりと、やりがいを持って生き活きと働ける職場環境づくりを推進し、イノベーションや創造性の向上を実現していきます。

<今までの取組み>

「人材のグローバル化」

現在、12か国から人材を迎い入れ、多様な文化や価値観を持つ社員が協働するグローバルな組織を構築しています。

「健康経営優良法人（大規模法人部門）認定取得」

“質実優美”たる建築を生み出していくためには、社員の「心身の健康」は必要不可欠なものと考えております。梓設計に集う社員一人ひとりが元気に活躍し「健やかな人生」を実現できるよう健康経営を進めています。

「次世代育成くるみんマーク認定取得」

子育てをしながら働き続けられる「仕事と家庭を両立する職場環境づくりに取り組んでいる企業」として、2021年厚生労働省の「くるみん認定」を受けました。引き続き、働きやすい職場環境づくりを進めています。

「働き方改革」

2017年、裁量労働制と全社員フリーアドレスを導入し、個人やチームが作業に適した場所・時間・手段を選択していく働き方を始めています。また、コロナ禍で在宅勤務が増加するなかで、社員のコミュニケーションの活性化エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

「2019年10月 選択型定年制度へ移行」

公的年金の支給開始年齢の引上げへの対応、シニア社員の多様な働き方やキャリアプランのサポート、および模範となるシニア社員のインセンティブを高め組織全体を活性化することを目的に、一人ひとりのライフプランに合わせ、定年と働き方を自由に選択（60歳～65歳、再雇用～70歳）できる制度を取り入れました。

「ゼロ・ハラスメント宣言」

私たち梓設計は、すべての個人が尊重され、互いの信頼のもとに良好な人間関係を構築し、働く者が十分に能力を発揮できる職場づくりに取り組みます。

この目的を達成するため、当社は勤務場所、就業時間内外に限らず以下のハラスメント行為を許さないことを宣言します。

- ・職務上の地位や人間関係等、優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為をしません。
- ・性的な言動及び交際等の強要により周囲の職場で働く者の就業環境を妨げる行為をしません。
- ・妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度等の利用に関する言動及び利用の阻害並びに不当な取り扱いにより職場で働く者の就業環境を害する行為をしません。
- ・相手に不快感や不利益を与え、個人の尊厳を傷つける一切の行為をしません。

「ゼロ・ハラスメントの取り組み」

- ・ハラスメントに関する相談窓口を設置して被害者及び当社に関係する全ての人を対象として対応しています。相談に関する一切のプライバシーが保護され、また不利益な取扱いが行われることはありません。
- ・ハラスメント防止のため、職場で働く者に対し定期的に教育の機会を設け、ハラスメントや人権について理解を深め、より良い職場づくりに努めていきます。
- ・ハラスメントの行為者に対しては、事実関係を調査のうえ、就業規則に基づき厳重な処分を行います。その他、被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じます。
- ・この他、必要と考えられる取り組みを随時実施し、安心安全で快適な職場づくりを進めていきます。

「推進体制について」

2021年8月 新たな役員体制において、ゼロ・ハラスメント宣言推進責任者および担当者を選任し、重点経営課題として取り組んでいきます。