



働き方の多様化実現 従業員のQOL向上

働き方の多様化実現にあたって

国内外での競争が激化する中、働く人々の属性や価値観、お客さまのニーズは多様化しています。その変化に対応するためにも、一人ひとりが個性を発揮し、組織として新たな価値を創造することを目指し、多様な働き方を推進しています。

働き方の多様化を実現する体制

柔軟な働く制度

ポーラ・オルビスグループでは、従業員が柔軟に働けるように制度を整えています。

制度：フレックスタイム制度、半日単位・時間単位での有休取得、リモートワーク制度、リフレッシュ（長期）休暇制度、サテライトオフィス、育児時短、育児手当、介護休業、介護時短、副業制度など

※ 法令遵守はしているものの、グループ会社の一部や雇用条件によって未導入の制度があります。

自らキャリアを構築する体制

FA制度

ポーラ・オルビスグループでは、社員一人ひとりが自立的にキャリアを描き、ビジネスマンとして、自らの意欲に基づく成長と挑戦を促すためにFA制度を設けています。FA制度とは、一定の条件を満たした社員が他のグループ会社や他部門への異動の希望を提出。選考を通過した人材は個々の希望による異動が行われるいわば“グループ内転職”制度です。

働き方の多様化に関する目標・実績

ワークライフバランスの質向上

2029年目標

2021年に目標設定

ポーラ 共創組織のための環境整備

ポーラでは、全ての社員が自由闊達にいきいきと活躍し、最大限能力を発揮できる「共創組織」を目指しています。2018年より、リモートワークの導入をはじめとした、さまざまな働き方改革を推進。新型コロナウイルスによる社会環境の変化を、働き方の変革を進める一つの機会ととらえ、各施策を前倒しで実施し、生産性高く、柔軟に働くことができる環境を整備しました。

新価値創出するための仕事のあり方の見直し(業務効率化) 働く環境の整備 の2本柱を軸に働き方改革を推進し、決定書、協議書等の電子化、ストックアレンジメント実施(仕事の見直し/未来の仕事へ)、Web会議システム導入開始(会議室環境整備) オフィス環境の整備などを行いました。

これらの取り組みは、「テレワーク先駆者百選」受賞(総務省)「テレワーク推進賞 奨励賞」受賞(一般社団法人 日本テレワーク協会)をしました。



ポーラ 新入社員を孤独にさせない工夫

コロナ禍でリモートワークの導入が広がる中、若手社員がほかの世代と比べ強くストレスを感じているという調査結果も出ています。物理的にロールモデルが見えづらく自信の成長イメージが描きづらいこと、業務指示の意図がつかめないこと、孤立感が高まることが要因といわれています。ポーラでは、販売部門に配属された4名の新入社員に対し、安心してキャリアを歩んでもらえるような取組みとして、「バディ&メンター制」を行いました。まず新入社員に、つながってみたい先輩像を確認し、あとから実際の人物と顔合わせを行いました。インスタグラムなどのSNSを活用することで、新入社員も気軽に先輩たちとコミュニケーションを取ることができ、また自身の成長イメージを持ってもらうことができました。