



## 多様な人財の活躍

当社グループは、国籍・信条・性別・社会的身分によって差別することのない公平な雇用を基本としています。また、卸売業にとって人財こそが持続的に企業を成長させるうえで、最も重要な資本であると考えています。個人の充実した仕事と生活の両立を実現するために、多様な価値観・ライフスタイルを重視したワーク・ライフ・バランス支援を積極的に推進します。

目指す姿 (当社100周年を迎える2047年を想定)	2030年目標
●多様な能力、価値観を持った人財が、それぞれの立場で活躍できる会社となる	●男女の固定的な役割分担意識や処遇における不平等を解消し、男女ともに安心して働き続けられる職場環境を全員で作り上げる

### 人財データ (単体/2023年9月末時点)

従業員数  
**1,134人**

新卒採用者数  
**49人**  
(2023年4月入社)

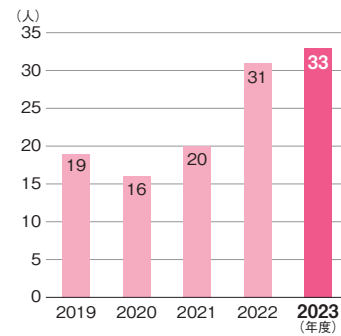
平均勤続年数  
**15.6年**

中途採用者数  
**40人**

障がい者雇用率  
**2.39%**

育児休業取得者数  
**33人**

### ●育児休業取得者数の推移



### 多様な働き方を支援する職場づくり

#### 制度

従業員一人ひとりが生き生きと働ける会社をめざし、残業時間の抑制や有給休暇取得の促進を図るとともに、様々な制度を導入し、多様な働き方を支援する職場づくりを進めています。ライフステージ別に両立支援ができるよう、新たな制度の導入を予定しています。

#### アフタヌーンミーティング

社内コミュニケーションの一助として、様々な部署の方との交流を深めるために、2ヶ月に1回程度全従業員を対象に「アフタヌーンミーティング」をオンラインで開催しています。開催ごとにテーマが異なり、参加したいテーマを選んで自由に参加することができます。

#### 福利厚生

年に1回、健康診断やストレスチェック実施の他、新型コロナウイルスやインフルエンザの流行状況に応じたワクチン接種費用補助や特別休暇の取得が認められています。身体だけでなく、心の健康の保持増進のために外部にメンタルヘルス相談窓口を設置し、従業員とその家族のメンタルヘルスケアも行っています。

また、入社から退職後に至るまでのすべてのライフステージにおいて、従業員が安心して生活できるよう、以下のような福利厚生制度を整備しています。

制度の名称	制度の概要
持株会	毎月一定額を給与・賞与から天引きし、加藤産業株の株式を購入する制度です。購入金額に応じて奨励金が会社より付与されます。
財形預金	資産形成の目的に応じ一般財形預金・財形住宅預金・財形年金預金から選ぶことができます。残高に応じて奨励金が付与されます。
企業型確定拠出年金	加入者の自己責任にて拠出した資産の運用を指図し、高齢期における資産の確保に係る自主的な努力を支援することを目的としています。
企業年金基金	確定給付企業年金法に基づき、基金の加入者等の年齢、死亡または脱退について給付を行い、加入者およびその遺族の生活の安定と福祉の向上を図ることを目的としています。
ライフプランセミナー	定年後の生活と家計プラン、年金について、社会保険・雇用保険についての項目を中心に理解を深めていただくことを目的としています。
永年勤続者表彰	勤続15年と勤続25年の社員および無期パートタイマーに対して表彰を行っています。
ベネフィット・ステーション	会員制割引サービスの「ベネフィット・ステーション」と法人契約をしています。

### 男性育児休暇取得者にインタビュー！

#### 活躍する パパ従業員の声 実際どうでしたか？



乾物部 営業課 米田 裕太

#### ●育児取得のきっかけ

出産で妻の体調が全快していないなか、少しでも妻の負担を和らげるためにも私自身がしっかり子育てを理解する時間が必要だと感じていました。ちょうどその頃、男性育児休暇(産後パパ育児等)がニュース等で大きく取り扱われたり、実際に社外の知り合いも男性育児を取得していたので、周りの環境に後押しされ育児取得を決めました。また、職場環境において、仕事が回る仕組みをつくっていたことも育児取得の決め手の一つでした。

#### ●育児取得期間について

朝も夜も関係なく、泣いたり咳をしたりする子どもにずっと注意を向けていないといけませんので想像以上に大変でしたが、育児の大変さを知る良い機会になりました。大変だった以上に、子どもの成長をそばで見ることができて嬉しかったです。

#### ●これから育児取得を考えている方へ

育児の取得期間は子どもの成長を間近で見ることができ、今しかない時間を一緒に過ごせる大事な期間です。1日や2日で子育てのことを理解するのは難しいと思いますので、育児の取得期間はできる限り長期で取得して子どもに寄り添ってあげてください。

南近畿支社 業務部 田中 祐介

#### ●育児取得のきっかけ

男性の友人から「育児を取得して良かった」といった話を聞いていたので、妻の妊娠が分かった時から育児を取得できるなら取得したいとは考えていました。その後、産後のお母さんの過ごし方や赤ちゃんとの過ごし方などを調べるうちに、妻の負担を減らすためにも育児を取得した方が良いという考えに変わっていききました。

#### ●育児取得期間について

家族と貴重な時間を過ごすことができました。子ども中心の生活でしたが、毎日成長する姿を見守ることができる喜びや、育児の大変さを知ることができて良かったと感じています。少しは、妻の負担や不安も減らすことができましたと思います。

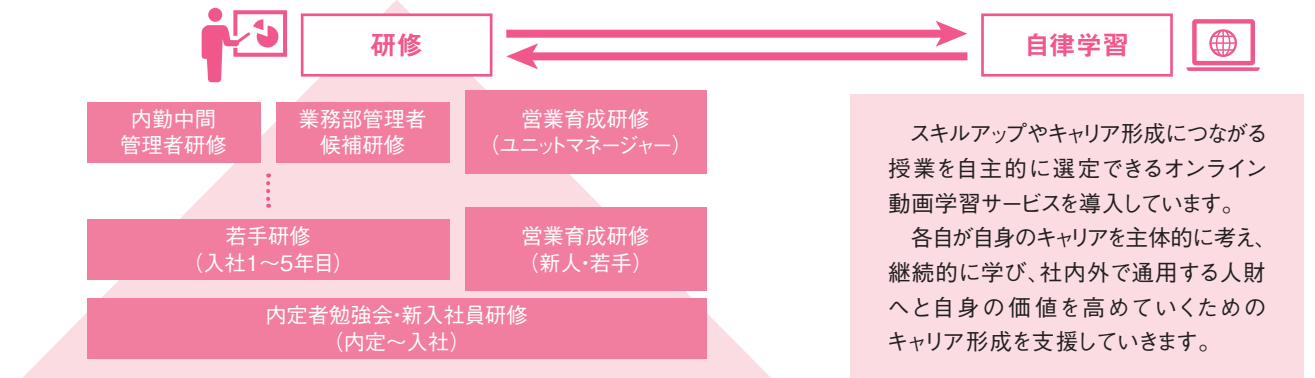
#### ●これから育児取得を考えている方へ

収入面や仕事の引継ぎ等で不安や申し訳なさもあり、取得すると決めてから会社に相談するまでとても勇気がいりましたが、貴重な経験ができました。全員が無理に取得しないといけないとは思いませんが、最初から「取得しない」という選択ではなく、一度育児について夫婦間で話し合うプロセスがあっても良いと思います。また、子どもが産まれて実際に育児を経験したうえで取得するかどうかを考えても良いと思います。



### 各階層・職種に応じた学びの場

自律的なキャリア形成を支援する部門別・階層別研修の新設・見直しを行っています。今後も多角的な能力を持った人財の育成を図り、組織全体のさらなるレベルアップをめざすため、従業員一人ひとりが必要とする知識やスキルを体系的に学ぶ場を積極的に提供していきます。



### 営業コンクール

一人ひとりまたはユニット内に蓄積される様々な知識を全社で共有し、組織全体の知識に変え、それらを活用してより良いパフォーマンスを発揮する集団でありつづけるために、以下2つのコンクールを開催しています。

#### ナレッジマネジメントコンクール

「ナレッジマネジメントの促進」のための取組みの一環として行っています。ユニット全員で取組んだ知識や情報共有に関する具体的な活動、そこから生み出された成果などをユニットマネージャーが発表し、厳正な審査が行われます。

#### 提案型営業成果発表コンクール

提案型営業のさらなる向上に向けて、全国各所属の提案や企画など様々な成功事例のノウハウやプロセスの共有を通じて、営業現場のナレッジマネジメントを促進することを目的に、2012年より開催しています。