

D&Iの ダイバーシティ&インクルージョン 取り組みについて



考え方および方針

当社が将来に亘って成長・発展・持続していくために、現在取り組み中である『働き方改革』の推進も含めて、あるべき姿・ありたい姿を実現する観点から、課題解決に向けたテーマを掲げ、取り組みを進めます。

当社の課題

あらゆるシーンで活躍できる人材を確保・育成し、仕事の価値や生産性、誇りとやりがいを持てる働き方の実現

働き方改革のさらなる深化と推進

人材獲得では、安定的な人材基盤を構築するために時代に見合う人材の採用や当社ブランド力向上による労働市場への訴求力を高める取り組み

時代の変化や価値観の多様化に向き合った制度の構築

健康面では、社員の生活習慣の改善意識の向上に向けた取り組み

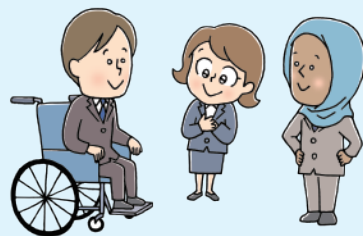


ダイバーシティ (多種多様性)	&	インクルージョン (受け入れる)
性別、年齢、国籍・LGBTQ、障がい者などあらゆる人材を企業に迎え入れること		あらゆる人材がその能力を最大限に発揮でき、やりがいを感じられるようにすること

D&Iのビジョンとその実現に向けて

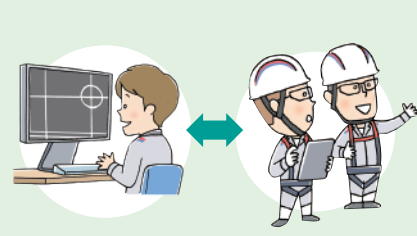
「人」の成長が「技術の発展・成長」に繋がり、「会社の継続的な成長」に繋がっていくことを念頭に『誰もが活躍できて、やりがいを感じられる。そして、安心して働きやすい環境づくり』を通じて、上記課題の解決と同時に、誇りとやりがいを持って働くことができる企業を実現するためにⅠ～Ⅲの内容に区分した。

Ⅰ 誰もが活躍できる



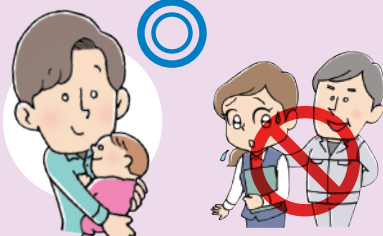
社員が公平に活躍できる機会を与えられて、性差や心身の故障・障がい、年齢を問わず、それぞれの能力の発揮による貢献をもって評価される風土を確立する。

Ⅱ やりがいを感じられる



変化する就労環境の中で、社員一人ひとりの成長(マルチタスク、多能工など)に加え、常にポジティブな感情が溢れる企業風土の醸成。

Ⅲ 安心して働きやすい環境



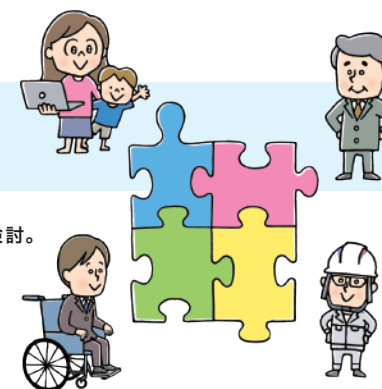
社員とその家族の幸福と健康を第一に考え、職種に応じた働き方実現、ライフイベントに寄り添う制度活用・支援策を講じる。ハラスメントやそれに類するものが存在しない社員間の関係性を築き上げる。

Ⅰ 誰もが活躍できる

目標 誰もが働くことができる・活躍できる環境の創出

取組み

- 現行業務の見直しを行い、自動化促進を進め、年齢・性別、身体能力等を問わない体制・方法を検討。また、ソフト・ハード両面における社員の意識改革への着手。
- 今後の社会情勢も考慮しながら、70歳までの就業機会確保義務化へのシフト対応を検討。
- 障がい者雇用支援企業との提携強化など、法定雇用率を上回る雇用体制の整備。



Ⅱ やりがいを感じられる

目標 個人・組織の成長と評価の充実

取組み

- 従来の慣行にとらわれない雇用形態(フル・ハーフタイム・季節勤務等フレキシブルな就業、服装を問わないなど)の検討。
- キャリア形成として、多様な働き方に順応する側面から、マルチタスク(ハイブリッド型人材)や多能工、能力・技術技能の習得を支援。

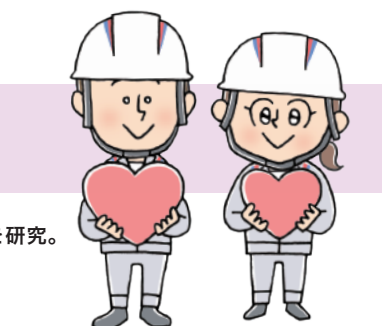


Ⅲ 安心して働きやすい環境

目標 長時間労働の解消&多様な休み方の追求

取組み

- 勤務時間や就業場所の制約などを受けるすべての人材の能力を最大限に発揮できる働き方を研究。
- 長時間労働を解消し、全社平均で年間総労働時間 2,000 時間未満を目標にする。
- 柔軟で多様な休み方を追求し、有休取得率 80%以上を目標とする。また、育児関連休業・休暇取得を全員に推奨。



目標 心と体の健康づくり

取組み

- 三大疾病の対策として、がん検診受診率(目標：胃がん検診受診率 70%、大腸がん検診 90%)の向上を目指す。
- 脳心疾患対策として、発症リスクの低減に繋がる特定保健指導(生活習慣の改善・メタボ指導)の対象を 40 歳以上に強化。
- メンタル疾患対策として、ストレスチェックの結果に基づく職場診断を行い、メンタル疾患の発生しにくい職場風土づくりの取り組みを強化。

目標 ハラスメントの防止と規律・モラルの再構築

取組み

- 社員意識アンケート結果・ストレス結果などの活用により、特定の階層、箇所(地域)職場等に着眼した集中的かつ重点的な対策を検討。
- コンプライアンス事例集を用いた教育において、社員自らが考え・会話し、点検する形式を取り込む。
- 管理者のマネジメント力および“風通し”に通じる職場コミュニケーションの課題にまで踏み込んだ取り組みを実施する。

目標 女性活躍の推進

取組み

- 寮や福利施設・職場環境の改善。
- 育児期の社員(性別問わず)の就労支援に繋がる施策検討や働き方(リモートワーク等)を継続推進する。
- 性差による配置差が無いという考え方にに基づき「女性活躍推進法に基づく行動計画」を目標として掲げ、女性管理職の人数を15人(2021年度在籍)から2025年までに最低でも2倍とし、3倍を目指す。