

人材戦略

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

～多様な人材に居場所と、  
その人らしい活躍の舞台を創出し、光を当てる～

2024年6月に、ダイバーシティ担当役員に就任しました。  
多様な人材のさまざまな経験や価値観を尊重し、  
各人が働きがいをもって活躍できる職場環境を実現することで、  
組織全体の力を高め、企業の成長につなげていきます。

ダイバーシティ担当役員  
安藤 浩子



基本的な考え方

多様な価値観や新たな視点・考え方を経営に取り入れるため、これまでもあらゆる属性の人々の採用・育成・登用を積極的に進めてきました。2020年からは、多様な人材が受け入れられ、活躍できる居場所と舞台を作り、「インクルージョン」につながる風土醸成、制度、教育体系の構築に注力しています。

2023年には当社のダイバーシティ活動を浸透させるため、シンボルマークとスローガンを社内で募り、「DE&I みんなで進もう 多彩な未来へ」に決定しました。

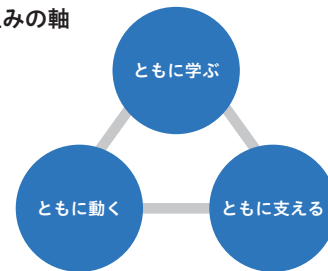


DE&I活動の重点取り組み

DE&Iの取り組みにおいては、多様性を理解し、学び、ともに支え合い、行動につなげることを軸として、アクションプランを策定しています。

外部講師による講演会、有志を募り活動を企画するコミュニティ活動の実施、啓発イベントとして「おもしろ月間」を設けるなど、全従業員の意識向上をねらいとして、以下のような重点取り組みを実施しています。

DE&I取り組みの軸



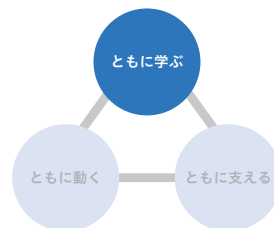
重点取り組み	概要や主な活動
①女性活躍	<b>事技職</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アドバンスプログラム:管理職昇格に向けた育成課題を明確化し、その解消に向け必要な役割付与や機会提供を行い、能力向上を図る</li> <li>・エンカレッジプログラム:中堅女性従業員に対して、年間を通じた研修と職場実践、社内外交流により、自身の持ち味を活かしたリーダー像を描くことで、キャリアアップを後押しする研修</li> </ul>
	<b>技能職</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もが働きやすい環境づくり:製造現場で働く女性リーダーを中心に職場環境整備を図る(管理監督者のリテラシー向上、ロールモデルづくりのための他社交流会など)</li> </ul>
②障がい者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境整備</li> <li>・特例子会社とともに取り組み、法定雇用率を達成</li> <li>・活躍職場や職種の拡大</li> </ul>
③両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度設計、仕組みづくり:育児・介護休業、短時間勤務の拡充(法定基準を上回る制度)</li> <li>・啓発活動:育児と仕事の両立支援セミナー(管理監督者向け)、介護セミナー(55歳以上)</li> </ul>
④LGBTQ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度設計、仕組みづくり:パートナーシップ証明者への福利厚生制度適用</li> <li>・啓発活動:ガイドブック作成</li> </ul>

## 《①女性活躍》

製造業の傾向として女性従業員比率が低く、男性従業員が標準となっている職場環境、ロールモデルの不足により、当社において女性管理職の登用・育成が遅れていました。そのため、女性管理職登用の目標数を2025年までに45名、2030年までに100名とし、女性活躍の施策を加速させています。

具体的な施策としては、スタッフ系従業員には、自身をまず知り、強みを活かしたリーダーシップ像を描くための「エンカレッジプログラム」を開設しました。一方、製造現場の従業員向けには、女性リーダーを中心に誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みを始めました。

直近の施策としては、より女性が働きやすい職場にするために、女性トイレに生理用品棚を設置したり、工場ごとに女性相談員を配置し、気軽に相談できる環境づくりなどを進めています。また、モチベーション向上施策として、他社製造業との交流を積極的に行い、製造現場における多様な女性活躍のロールモデルを知り、学ぶ機会を設けています。



## 《②障がい者雇用》

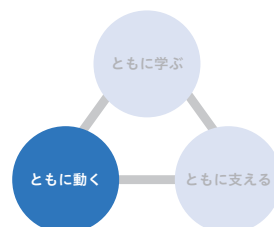
これまでも当社では、障がいを持つ方々の製造現場での採用を進めてきました。製造現場で働く日常のイメージを持ってもらえるよう、特別支援学校と連携しながら採用前のインターンシップを実施しています。実務を体験することにより、入社後は職場に早く馴染むことができ、その後の活躍につなげることができています。

また、2024年度からは、スタッフ職での採用強化を図っています。受け入れ職種の拡張や、障がい者向け就職セミナーへ積極的に参加し、選ばれる企業となるよう取り組みを進めています。また、当社で長く働いて頂けるよう各事業所に生活相談員を配置し、定期ケア面談によ

る困りごとの吸い上げなど、働きやすい職場環境づくりも継続しています。



インターンシップ受け入れの様子



## 《③両立支援》

育児・介護・加療をしながらも自分らしく仕事との両立が実現できるしくみづくりと、「おたがいさま精神」で助け合うことができる職場風土の醸成をねらいに活動を推進しています。2023年より、55歳以上の従業員を対象に、介護に直面した場合でも仕事との両立が図れる基礎知識（地域包括支援センターなど行政との連携

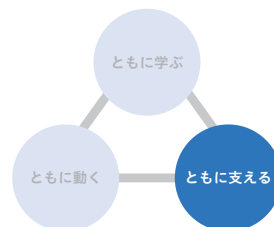


介護セミナーでの介助体験の様子



など)や簡単介助方法を学ぶセミナーを開催しています。育児についても、育児・介護休業法の基準を上回る制度(2歳まで育休、学校行事などに利用できる特別休暇など)を導入し、両立支援に力を入れています。

また、上司・職場に対しての育休取得の啓発活動などを積極的に行い、男性育休の取得率も大幅に上昇しています。このような活動が認められ、2024年度には「プラチナくるみん」の認定を受けました。



## 《④LGBTQ対応》

2023年に「パートナーシップ制度」を導入し、性的指向や性自認、性別にとらわれずいきいき自分らしく働ける環境づくりをねらいに、管理職向け講演会や社内ガイドブック作成などを進めています。このような活動が認められ、2024年度PRIDE指標シルバーを受賞しました。

