

## ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けて ～主な取り組み～

### 一人ひとりの違いを認め可能性を最大限引き出す

ダイバーシティ(人材の多様性)&インクルージョン(包括:個々の力を最大限に活かす)の実現に向け、性別、年齢、国籍に関わらず、社員一人ひとりの違いを認めた上で、その違いを活かしながら、個々人のパフォーマンスを最大限に引き出し、健康で豊かな生活のための時間が確保できるように、組織力を高め、イノベーションが実現できる企業風土と働く環境の確立を目指します。



代表取締役社長 平山 宏

### ■風土改革

- ノー残業デーの実施強化
- 有給休暇取得率向上への取り組み  
→全社に対して情報を共有し、上記推進に向けた啓蒙活動を実施
- 子育て社員の声を社内のポータルサイトに四半期に1度発信

### ■意識醸成

- 管理職を対象に「ダイバーシティマネジメント研修」を実施
- 入社4年目以降の女性社員を対象に「キャリアデザイン研修」を実施  
→管理職、女性社員双方のアンコンシャス・バイアスをなくし、成長を支援する

### ■両立支援

- 法定以上の育児短時間勤務制度(小学校6年生→中学校3年生まで対象を拡大)
- 1時間単位での年次有給休暇制度を導入
- 年次有給休暇積立制度
- 「不妊治療休業」「サポート休暇」を導入

### ■働き方改革

- テレワークの推進
- 各種申請書類等をペーパーレス化
- RPA導入により手動業務を自動化し業務を効率化

ジェンダー平等を推進し、男女関係なく成長のチャンスや機会を平等に与え、公平に評価を行う組織づくりに取り組んでまいります。