



D&I 及び働き方についての行動指針

ESGのうち社会より強い要請のある人材の多様性の確保について、当社の姿勢をより明確に示すため、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)行動指針・計画を策定しました。指針に基づき、以下のような具体的な取り組みの継続・強化を図ります。

女性の活躍推進

目標

管理職の女性社員数を、現在のゼロから2025年度に最低でも1人登用、2人以上を目指す(2021年4月時点で社内在籍総合職11人)。2030年には最低でも3人とし、5人以上を目指す。

具体的な取り組み

① 女性採用の拡大

- キャリア採用を含め女性の採用拡大に一層取り組む
- 準総合職、一般職からの総合職への乗り入れを推進

② 離職防止対策

- ライフイベントによる離職を防止するための制度整備
育児介護休業制度やテレワーク(自宅以外も含む)の拡充など
- 女性のキャリア形成を支援する研修、セミナーの実施

③ 管理職登用に資する配置、育成施策

- ライフイベントを見越した前倒しの育成(海外研修など)

④ 管理職への教育、職場理解の醸成

- 管理職へ教育することを通じ、職場全体に女性が活躍しやすい風土を醸成

高齢者・障がい者雇用

目標

① 高齢者雇用

2021年4月の高年齢者雇用安定法改正において、70歳までの就業機会確保が努力義務に。今後の義務化や社会動向も睨みつつ、まずは65歳定年制への移行に取り組む

② 障がい者雇用

現在は障がい者雇用率を充足しているが、今後も法改正動向を注視し、法定雇用率を上回ることを目標として取り組む

働き方改革

目標

長時間労働の根絶*1（2020 年度総労働時間：1,916 時間→2025 年度削減目標 1,850 時間）、多様な休み方の追求

具体的な取り組み

① 働き方

- 「会社において」「長時間労働」することを前提とした働き方からの脱却
- 部下の長時間労働を前提としない組織マネジメントを管理職が追求
- 長時間労働を良しとする考課制度から成果重視の考課制度への改革
- 業務改革、DX 推進の加速

*12020 年経団連労働時間等実態調査

2019 年平均 1,987 時間（製造業）2,014 時間（非製造業）

② 休み方

- 年次有給休暇と季節休暇を合わせて社員の平均取得日数を月 1 日以上とすることを目標に休暇計画等の施策を強化・継続*2
- 男性社員の育児休業取得促進。
配偶者が出産した男性社員全員に推奨する

*2現状の当社平均取得日数 年次有給休暇 8.6 日、季節休暇 4.1 日

2020 年厚労省就労条件総合調査 2019 年平均 9.2 日（全産業従業員 100-299 人）、10.0 日（運輸業、郵便業）

ハラスメント防止

目標

個人の意識・職場風土を改革し、ハラスメントに関する相談がしやすい環境をつくる

具体的な取り組み

- コンプライアンス相談窓口の制度拡充、外部相談窓口の起用
- 内部統制・コンプライアンス周知月間を継続し、社員への教育・啓蒙を行う
- e-ラーニングの利用継続
- LGBTQ への適切な理解と受容について階層別研修で教育を行う

健康の推進

目標

- 健康診断受診：実施率の引き上げを図る
- 胃がん検診受診：35歳以上の実施率引き上げを図る
- 特定保健指導：対象者全員へ指導を実施

具体的な取り組み

① 健康診断

健康診断未受診者およびその上長に対し受診義務があることを通知し、受診率の引き上げを強化

② がん

がんの早期発見・早期治療を図るよう、会社が定める胃がん検診、大腸がん検診の受診を強化

③ 脳心疾患

生活習慣の改善を図る特定保健指導を強化

④ メンタル疾患

- 早期発見・早期対応の促進のため、本人・上司等から産業医および相談窓口への相談機会があることを全社員に周知・浸透させる
- メンタルヘルスチェックの継続