DE&I 行動指針

2021 年に策定した「D&I 及び働き方についての行動指針」につきまして、社会環境の変化等を踏まえ、新たに「DE&I 行動指針」として内容の見直しを実施しました。指針に基づき以下の通り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、2030 年度に最低でも 3 人とし、5 人以上を目指す。

具体的な取り組み

①キャリア意識向上

・ライフイベントを見越した育成の前倒しによるキャリア形成

・強みの発揮を促す研修、セミナーの実施

②働きやすい環境整備

・ライフイベント後の復職支援のための制度整備
　育児介護関連制度や福利厚生制度の拡充など

・管理職への教育を通じ、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

具体的な取り組み

①高齢者雇用

・シニア社員に対して、定年後まで含めたキャリア形成に関する研修、セミナーを実施

②障がい者雇用

・法定雇用率の遵守に向けて取り組みを進める

・全社員の理解促進を図るとともに、個々の障害に応じた合理的配慮を提供

働きがい向上

目標

・生産性向上を通じた長時間労働の抑制

・多様な休み方の促進（年次有給休暇・季節休暇・ウェルネス休暇　最低取得日数８日以上）

具体的な取り組み

①働き方

・業務負荷平準化や生産性向上を推進する組織マネジメントおよび人材育成

・成果を評価する人事考課制度の運用浸透

・業務改革、DX 推進の加速による効率化

②休み方

・休暇取得状況の定期的なモニタリング、取得推進に向けた施策強化・継続
　連休取得の奨励など

・男性社員の育児休業取得促進

③人材育成

・多様な人材が成長を実感でき、貢献が評価されるしくみの整備

・人材像実現に向けた能力開発施策の実行

④モニタリング

・四半期ごとのエンゲージメント調査実施および PDCA サイクル継続

多様性の尊重

目標

個人の意識・職場風土を改革し、多様な人材が活躍できる環境をつくる

具体的な取り組み

・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

・ハラスメント防止に関する研修の継続実施

・アンコンシャス･バイアスや LGBTQ への適切な理解について啓蒙、セミナーの実施

・多様な人材が貢献を実感できるしくみの整備

健康の推進

目標

・健康診断受診：受診率 100%

・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、全員受診を徹底する

②脳心疾患

・生活習慣の改善を図る特定保健指導を徹底

③治療と仕事の両立支援・健康不安なく働ける環境整備

・治療中の両立支援に向けた勤務制度や休暇制度の整備

日常的な健康不安（不妊・更年期治療など）に対応できる制度・相談窓口の導入など

④メンタル疾患

・未然防止に向けたメンタルヘルス対応体制の整備実施

ラインケア研修、カウンセリング窓口など

・メンタルヘルスチェックの継続実施