

【原則 2-4 ① 多様性の確保】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

(1) 多様性の確保についての考え方

当社では、多様性、人格、個性を尊重し、いかなる差別も行わないことを企業行動憲章として定め、心理的安全性の確保と向上を図りながら、社員一人ひとりが喜びと誇り、活力をもって働ける環境づくりに取り組んでおります。チームワークを土台にししながら、性別や国籍を問わず、また新卒採用だけではなく、第2新卒採用や経験者採用などにより採用した多様な人材の登用を継続して行うことで、お互いが刺激し合い、共に成長し、会社としての強みにつなげていきたいと考えております。また、障がい者採用にも注力し、障がいを有している方が自身の強みや持ち味を活かしながら、仕事に従事できる環境としくみを用意するように努めております。

(2) 人材育成方針

当社は、「経営目標の達成に必要な職務責任を遂行する社員の能力を養成すること」を目的に、本人・上司・会社が一体となって組織的・計画的に育成カリキュラムを推進することで効果的な人材育成を実践しております。育成カリキュラムは、日常業務の遂行を通じて育成を行う「現場主導の人材育成」を基本とし、人事部門が主催する資格・職位別の研修および財務や語学などの目的別研修の受講により、成長課題の把握やキャリア形成に向けた動機付けを行うなど、経営目標の達成に必要な職務責任を遂行するための能力を身につけるための様々なカリキュラムを整備し、充実に努めております。また社員本人が学びたいテーマを自由に選択し学ぶことができるよう、通信教育やeラーニングのカリキュラムも用意し、自律的な学びの仕組みづくりを進めるとともにリスクリングを推進しております。

(3) 社内環境整備についての方針

当社は、健幸経営の維持・向上をめざし、社員一人ひとりが個性を発揮でき働き甲斐のある職場環境の維持・向上に向けて取り組んでおります。執務室の照明の明るさへの配慮、快適な執務スペースの確保等基本的な対策をはじめとし、フリーアドレスの導入やプライバシーが確保できる執務スペース、リフレッシュや会議等も兼ね備えた多目的フロアを用意するなど、快適な環境で業務に取り組めるよう社内環境の整備を進めております。またテレワークや時差勤務制度を始め、短時間勤務や時間単位休暇の導入、エンゲージメントサーベイの実施など、多面的な取り組みを進めることで、多様な社員が生き活きと働くことができる環境を整えていく方針です。

(4) 女性の活躍推進

当社は、ライフステージのイベントに関わらず、女性がキャリア形成を断念することなく活躍できる環境の整備を進めており、勤務地の限定や職掌転換、旧姓使用などの諸制度を導入しております。また女性がより前向きに働き続けられるよう、育児・介護支援する制度やテレワークおよび時差勤務制度など柔軟な働き方の提供にも取り組んでおります。さらに女性の管理職候補者に対しては、組織運営におけるマネジメントに必要となる基礎知識を学ぶ研修を実施するなど、女性一人ひとりの意思を尊重し、ワークライフバランスの充実に図り、キャリア形成についても幅広く支援しております。

(5) 指標及び目標

女性管理職比率を指標としており、当社単体で2027年度までに10.0%の達成を目指しております。中途採用者の管理職登用については、幅広い分野で技術や見識をもった人材を積極的に採用しており、引き続き現水準を維持してまいります。また外国人の管理職登用については、国籍および中途・新卒採用の別を問わず、多様な人材の積極的な登用を進めていく方針です。

(6) 女性・中途採用者・外国人の管理職比率（実績）

当社単体における女性・中途採用・外国人の管理職比率（実績）は次の通りです。

女性管理職比率	：2020年度	6.7%	2021年度	6.3%	2022年度	8.0%
中途採用者管理職比率	：2020年度	22.1%	2021年度	17.7%	2022年度	20.0%
外国人管理職比率	：2020年度	0.0%	2021年度	1.0%	2022年度	2.0%

なお海外子会社では管理職ポストの約9割で外国人人材を登用しております。