

# ダイバーシティ & インクルージョン | 2023年度 アーカイブ

当社では、人事担当執行役員が責任者となり、積極的にダイバーシティ&インクルージョンの取組を実施しています。従業員には、性別や年齢、中途採用者と新卒採用者、日本人と外国人、正社員と契約社員など、さまざまな属性がありますが、そのような属性にとらわれることなく、能力を発揮したいと望むすべての人に活躍の機会を提供していくことが重要だと考えています。具体的には、管理職の意識改革や、多様な働き方を選択できる制度の整備などを継続して行っています。

## 女性の活躍推進



当社では、性別にかかわらず活躍できる環境の整備を推進しています。育児に関する制度として、「育児短時間勤務」や認可外保育所の利用補助、また「MR地域選択制度」などを導入し、仕事と育児の両立を支援しています。また、「女性は育児、男性は仕事」といった無意識の固定概念・無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)を解消し、性別にかかわらず仕事と育児を両立させ、互いに助け合う風土を醸成することを目的に男性の育児休業の取得や男性の育児への参画を促進しています。育児休業の10日間有給化や男性社員に向けた育児休業説明会を開催するなどの取組を通じて、男女ともに育児休業取得率100%の継続を目指しています。

2016年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」で義務付けられている「一般事業主行動計画」および日本経済団体連合会が推奨する「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」に基づき、女性活躍の推進にも積極的に取り組んでいます。2017年以降、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業として、最上位の「えるぼし」(三ツ星)に継続して認定されています。

### 2023年4月～2026年3月 (現在進行中)

- 目標1：幹部社員に占める女性割合を15%以上とする
- 目標2：男性の育児休業取得率を100%にする (原則、5営業日以上)

### <具体的な取組内容> (2023年4月～2026年3月)

- 取組1：幹部社員育成を目的とした女性社員研修の実施

- 取組2：男女ともに働きやすい職場環境づくりとして男性の育児休業取得及び育児参加を推進
- 取組3：育児休業からの復職・キャリア形成支援策の実施

引き続き、働き方や性別等にとらわれず、全ての社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりを行います。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の「一般事業主行動計画」：

[https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202303241313543301821\\_1.pdf](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202303241313543301821_1.pdf) 

日本経済団体連合会の「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」：

<http://www.keidanren.or.jp/policy/woman/ap10820.html> 

## ｜ LGBTQ理解促進の取組



当社は、「行動宣言（実践の手引き）」に性的指向、性自認に関する差別的言動を行わないことを明記しており、全従業員を対象に、LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング、クィアなどの性的マイノリティ）の理解促進を積極的に行っています。

近年は、役職者を含む全従業員を対象に、LGBTQに対する正しい知識の習得と理解促進を目的とした研修やセミナーを開催しています。また、多様なセクシュアリティに関する相談窓口を設置しています。そのほか、大阪本社には、LGBTQ対応のトイレも設置しています。これらの取組が評価され、「PRIDE 指標<sup>※1</sup>2023」において、「ゴールド」に認定されました。当社は2020年から4年連続で「ゴールド」に認定されています。

※1 「PRIDE指標」は、LGBTQの人々が誇りをもって働ける職場の実現を目指して任意団体「work with Pride」が策定したもので、以下の5つの評価指標によって評価されます。

1. Policy（行動宣言）
2. Representation（当事者コミュニティ）
3. Inspiration（啓発活動）
4. Development（人事制度・プログラム）
5. Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）

## ｜ 障がいのある方の活躍推進



企業の社会的責任を果たし、ノーマライゼーション<sup>※2</sup>を推進するため、当社グループでは障がいのある方の雇用に積極的に取り組んでいます。特例子会社「ココワーク」では、精神障がいのある方の自立を支援するため、太陽光型水耕栽培により葉物野菜を育てています。収穫した野菜はスーパーやレストランなどに出荷するだけでなく、当社からの誕生日プレゼントとして全従業員に新鮮な野菜セットを届けています。このプレゼント企画は、従業員はもちろんのこと、そのご家族からも好評を得ており、当社の精神障がいのある方の雇用促進の取組に対する理解の向上につながっています。また、当社グループのシェアードサービス<sup>※3</sup>を担うSMPビジネスパートナーズでは支援学校の生徒の職業訓練にも取り組みながら知的障がいのある方の雇用に積極的に推進しています。

特例子会社グループ適用による2024年6月1日時点の障がい者雇用率は2.66%です。

※2 障がいのある方とない方が平等に生活する社会を実現する考え方

※3 グループ全体の経営効率化と品質の向上を図る目的で、グループ企業内の共通業務を集約して標準化すること

障がい者雇用率の推移については「[ESGデータ一覧](#)」をご覧ください。

## 育児に関連する制度

### 育児短時間勤務措置および育児時差出勤制度の一部対象者の適用期間の延長（2015年10月）

---

身体上もしくは精神上の障がいをもつ子を持つ社員が、短時間勤務や時差出勤の継続が必要な場合、適用期間を延長（小学校第3学年終了時→中学校第3学年終了時まで）できるようにしました。

### MR地域選択制度（2016年4月）

---

結婚から2年間、または育児期間中のMRを対象に、希望により勤務地を限定する制度を制定しました。

### 認可外保育所利用補助（2018年4月）

---

社員の産前産後休業および育児休業からの復職を支援するため、社員が復職にあたり認可外保育所を利用する場合に一定額の補助を行っています。

## 育児休業の10日間有給化（2021年4月）

---

男性の育児休業取得促進も目的として、性別にかかわらず育児休業を取得する社員について、給与・賞与ともに控除しない日数を5日から10日に延長しました。

## 育児時間の取得対象者拡大（2021年4月）

---

男性の育児参加を促進するために、1歳未満の子を持つ男性社員も育児時間を利用できるようにしました。

## 多様な働き方に関連する制度

### 在宅勤務制度（2016年6月、2017年10月、2022年10月）

---

2016年6月、育児・介護従事者を対象に月5回まで在宅勤務を認める制度として制定し、2017年10月には、原則としてすべての社員が在宅勤務できるよう制度を拡大しました。そして、2022年10月からは月12回まで拡大しました。出社または在宅勤務どちらかに偏るのではなく、両方のメリットを取り入れながらさらなる生産性向上を目指したハイブリッド勤務を進めています。

### 時差出勤制度（2018年4月、2022年10月）

---

2018年4月、仕事の状況に合わせた働き方による生産性の向上とワークライフバランスの充実にを図ることを目的として、1カ月単位で始業時刻を繰り上げ2時間・繰り下げ1時間の範囲で変更できる制度を制定しました。さらに2022年10月からは、1日単位とし始業時刻を繰り上げ・繰り下げ2時間まで拡大することで柔軟な制度へ改定しました。

### 裁量労働制の見直しと当社オリジナルのみなし所定制度（2022年4月）

---

裁量労働制適用者については、これまで設けていた勤務時間帯（7時～20時まで）を廃止し、柔軟な働き方ができるよう改定しました。

## 性の多様性に関連する制度

### 同性パートナーシップ制度（2020年4月）

---

住宅や慶弔等の各種制度で同性パートナーを配偶者と同等に扱う目的で制度を制定しました。