ダイバーシティ & インクルージョン

方針

当社グループが新たな価値を創出し続けるためには、当社グループの強みである「多様性」を発揮することが重要であると認識しています。そのためには、従業員一人ひとりの個性と価値観を尊重し、当社グループが多様性ある人財で構成され、活力に満ちた事業体であることが必要不可欠です。また、日軽金グループ行動理念では「チーム日軽金」の行動基準を「他人事ではなく自分事で考え、目指すゴールに向かってチーム戦で挑みます。」としています。すべての従業員が互いに尊重し、認め合い、従業員自らが「チーム日軽金」の行動を実践することが、グループ各社そしてグループ全体の創造性と生産性の向上につながると考えます。

日軽金グループ行動理念

- チーム日軽金
  他人事ではなく自分事で考え、目指すゴールに向かってチーム戦で挑みます。
  （抜粋）

体制

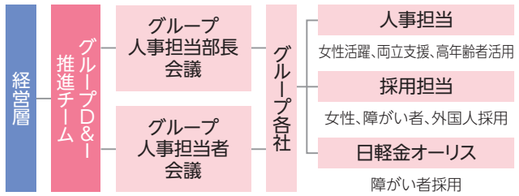
当社グループは多様な事業体を擁しており、その就業環境もさまざまであることから一律的な多様性拡大の取組みが困難な側面がありました。グループ各社での自律的な取組みはあったものの、グループ全体として見れば十分なものではありませんでした。

現在は、定期的に開催するグループ人事担当部長会議において人財の多様化と活躍推進に向けた課題を共有し、対応方針を協議しています。障がい者雇用率や女性採用比率、女性管理職比率といった指標についてはグループ全体としてモニターするとともに年次で開催するグループ人事担当者会議で今後の雇用促進に向けた計画を共有します。この会議では各社での新たな取組みや好事例についても共有を行いグループ全体の多様性拡大につなげています。

障がい者雇用の体制に関しては、2015年10月に設立し翌2016年1月に特例子会社として認定された日軽金オーリス㈱が当社グループの主要な事業所が集まる静岡市清水区蒲原と東京本社に事業所を構え、年々業容を拡大しています。障がい者雇用を拡大・促進するという面だけでなく、障がい者が各人の特性を活かしていきいきと働く職場環境づくりのノウハウを蓄積し、グループ各社に展開していく役割を担っています。

2023年度はダイバーシティ&インクルージョンのさらなる推進を図るため、グループD&I推進チームの立上げを計画しており、グループ全体で取組みを強化していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン 体制図



計画

障がい者雇用

- **日軽金オーリス㈱の採用・職域開拓の継続**
- **グループ各社の障がい者雇用サポート**

多様性に富む個人が個性豊かにいきいきと働くことは組織の活性を高めます。障がいの有無にかかわらず人財確保が困難さを増す中でより長期的な視点に立った計画的な採用を目指し、日軽金オーリス㈱の業容拡大に向けた職域拡大のほか、グループ各社の雇用促進を行い特例子会社制度のグループ適用を検討しています。

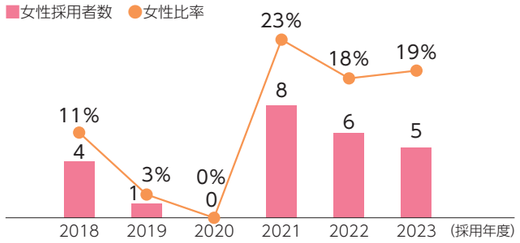
女性活躍・両立支援※

- **女性総合職の採用継続による母集団形成（管理職候補層の形成）**
- **キャリア中断後の復帰時サポートの継続**
- **社内報を活用した育児休業取得推進**

女性活躍のひとつの目安となる女性管理職比率を継続的に引き上げることを目指しています。そのための母集団形成として、総合職の女性採用比率について2019年度に設定した目標10%以上を2022年度以降は目標20%以上とし、採用の拡大を進めています。両立支援についてはプラチナくるみん認定取得を目指し、2024年度の男性の育児休業取得率30%以上を掲げましたが、2022年度の取得実績54.0%となり計画を達成しました。今後は目標値の見直しと2030年度の取得率100%を目指します。

※ 日本軽金属㈱

日本軽金属㈱定期採用総合職女性採用者数・比率推移



高年齢者活用※

- **定年制度の改定**

日本軽金属㈱は高年齢者従業員の「働きがい」を高めることで職場の生産性を向上させる観点から、2022年度に定年制度を改定し、定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。今後は定年延長を検討しているグループ各社と連携し、自社制度のブラッシュアップを図ります。

※ 日本軽金属㈱

2022年度の取組み

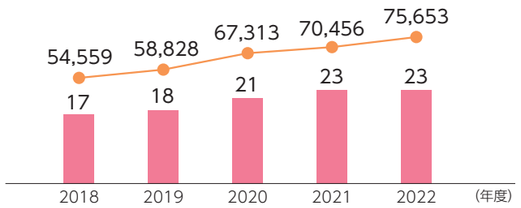
障がい者雇用

組織の一層の多様性拡大に向けてグループとして積極的な障がい者採用に取り組んだ結果、2023年6月1日時点でのグループの障がい者雇用率（対象は障がい者雇用義務のあるグループ会社）は前年度の2.38%を超える2.48%となりました。法定雇用率の充足は当然のことながら継続的に雇用率が上昇しています。採用ルートの多様化、新規職域開拓等の取組みにより、グループ各社での採用が進んだことによるものです。特例子会社である日軽金オーリス㈱も段階的に難易度の高い業務を取り込むといった職域開拓が進んだことで継続的にその業容を拡大しています。また、グループ従業員とともに地域のスポーツ大会へ参加するなど職場以外の活動づくりにも注力しています。

総合職新入社員対象のダイバーシティ研修については、例年通り開催したほか、2023年度は日本軽金属㈱がスポンサー契約を締結している車いすラグビー選手・池崎大輔氏の講演を計画するなどグループ従業員のダイバーシティ&インクルージョンのさらなる理解深耕に努めます。

日軽金オーリスサッカーチーム

日軽金オーリス㈱障がい者雇用者数・売上高推移

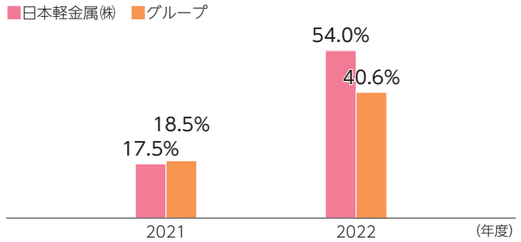


※ 雇用者数は各年度の4月1日時点

女性活躍・両立支援

当社グループでは女性の活躍が組織に新たな視点や活力をもたらすと考え、出産・育児といったライフイベントと仕事の両立が可能となる環境を整えてきました。日本軽金属㈱では法定を上回る育児休業制度、育児短時間勤務制度、看護休暇制度を整備済みで女性にとっての「働きやすさ」は格段に向上しました。同時にライフイベントによるキャリアの中断が結果として女性活躍を阻害しないための配慮も重要です。2021年度から次期管理職層にあたる女性従業員に個別ヒアリングを開始し今後のキャリア意向、会社制度への期待・希望等を聞き、女性活躍に向けた社内研修を企画するなど環境づくりにつなげています。グループの女性管理職比率は、前年度5.4%に対し、2022年度は5.7%と上昇したものの、女性活躍の推進にはさらなる取組みが必要であると認識しています。2023年度は採用・育成の環境側面のみならず、女性社員と管理職のマインドの醸成につながる研修の実施を計画しています。またキャリアの中断が女性にのみ集中することを避けるためにも男性の育児参画を推奨しています。2022年度は男性の育児休業取得体験談を社内報で紹介するなど取得促進を図った結果、グループの男性の育児休業取得率は前年度18.5%を大きく上回る40.6%となりました。なお、日本軽金属㈱では2021年度に「くるみん」および「えるぼし（2段階目）」の認定を取得しており、グループ内への取得促進を図っています。

男性育児休業取得率の推移（2021年集計開始）



女性活躍をバックアップする目的で2012年度にスタートした女性向けの「フォルトゥナ研修」は2022年度に第11期を迎え11年間で16社・延べ164人（受講生およびメンター）の女性従業員が巣立ちました。本研修は上司研修がセットとなっており、女性活躍を支援する管理職の育成につながっていることも研修の成果として挙げられます。2022年度の男女の賃金差異について、日本軽金属㈱は男性従業員の賃金に対する女性従業員の賃金割合は68.7%でした。差異の主な要因は男女間の管理職比率ならびに雇用形態の違いによる差となります。今後は男女の賃金差異の解消に向けた、さらなる女性リーダーの育成が課題であると認識しています。

フォルトゥナ研修の様子

高年齢者活用※

日本軽金属㈱では65歳までの定年延長に向けて計画通り2022年度に制度移行を完了し、2023年4月1日時点の定年延長対象従業員は49人となりました。従来の60歳定年・再雇用制度は年金併給を前提とした制度であったため、成果と報酬が連動しにくい面を有していました。定年延長後は公的給付を前提としない人事賃金制度を導入することにより、より業務上の成果を正当に評価することが可能になりました。長年培ってきた技能・経験を活かすことが評価につながることで高年齢従業員のやりがいを高める制度となっています。今後は、グループ各社の事業戦略を踏まえつつ各社への順次導入を予定しているほか、高年齢者就業増加を踏まえた健康増進に関する取組みを進めていきます。

※ 日本軽金属㈱