

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な人財で構成され、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思います。

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)

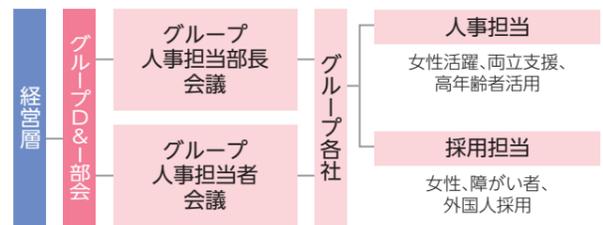
体制

定期的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共に年次で開催するグループ人事担当者会議で雇用促進に向けた計画を共有します。

女性活躍に関してはグループD&I部会を通して、実務担当者に「気づき」と「学び」を提供することで取組み強化を図ります。障がい者雇用に関しては、日本軽金属(株)の特例子会社である日軽金オーリス(株)が当社グループの主要な事業所が集まる静岡・蒲原地区と新橋オフィスに事業所を構え、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。

ダイバーシティ & インクルージョン 体制図



マテリアリティ目標、実績

KPI	2023年度実績	2030年度目標
女性管理職比率(連結)	5.8%	10%以上
男性育児休業取得率(国内)	68.2%	100%
ダイバーシティ&インクルージョンスコア*	3.34	3.6以上

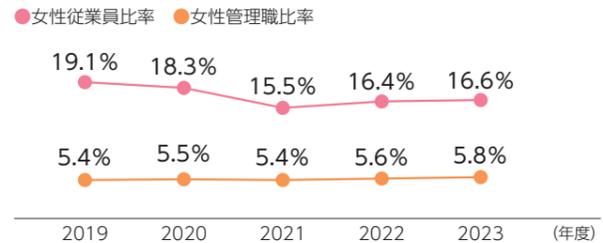
※ 日本軽金属(株)「2023年度 従業員意識調査」結果より(5点満点)
設問内容 「職場ではいろいろな考え方や多様な価値観を認め合う雰囲気がある」

計画

女性活躍・両立支援

女性活躍では、2030年度の女性管理職比率10%以上を目標としています。そのための母集団形成として、日本軽金属(株)では総合職の女性定期採用比率の目標を20%以上とし、採用強化を継続しています。両立支援については、グループ各社のくるみん認定取得の促進と2030年度の男性育児休業取得率100%を目標としています。グループ各社が自社の個性と課題を踏まえた目標設定と施策を策定し、グループ全体でPDCAサイクルを構築・共有することで目標達成を目指します。

女性従業員比率・女性管理職比率の推移(連結)



障がい者雇用

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(株)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と特例子会社制度のグループ適用を検討しています。また、日本軽金属(株)で新たに開始した在宅勤務を活用した障がい者雇用の手法をグループ展開し、グループ全体の雇用創出を図ります。



土屋氏講演会(2024年2月)

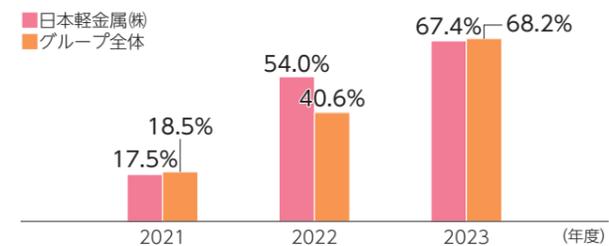
2023年度の取組み

女性活躍・両立支援

女性活躍について、日本軽金属(株)では女性をはじめとしたすべての従業員が活躍する会社を目指し、「NLMみらい活躍プロジェクト」を始動しました。本プロジェクトはボトムアップ形式による施策の検討・立案を目的としており、あらゆる部門の若手・中堅社員13人が参加しています。具体的な施策の実行は2024年度を予定しています。グループの取組みとしては、2024年2月にグループD&I部会を立ち上げました。初回は日本軽金属ホールディングス(株)の土屋恵子社外取締役による講演会を開催し、グループ役員をはじめ人事担当責任者、実務担当者などが参加しました。

両立支援について、2023年度は日軽蒲原(株)、日軽金アクト(株)、(株)東陽理化学研究所の3社がくるみん認定を取得しました。職

男性育児休業取得率の推移



2023年度の取組みの評価と今後の対応について

女性活躍・両立支援

2023年度は新たなプロジェクトや部会が始動し、女性活躍に関する活動推進ならびにグループ連携のベースが構築できました。一方で、グループの女性管理職比率は5.8%となっており、目標(2030年度10%以上)達成には取組みの加速が必要であると認識しています。日本軽金属(株)では「NLMみらい活躍プロジェクト」において、2024年4月に「従業員の活躍に向けた意識調査」を実施しました。今後、調査結果を属性(年代・性別・事業所等)別に分析し、女性活躍に資する施策の立案・実行に取り組めます。両立支援について、女性のキャリア形成をサポートする観点から「共働き・子育て」に対する意識は高まっており、グループ各社の男性育児休業取得率は年々上昇しています。また、くるみん認定を取得することで、両立支援に関する会社の姿勢と取組みが従業員に浸透し、育児休業取得率向上に寄与していると考えます。今後は職種や役職に限らず、希望するすべての従業員が自由に育児に参画できる職場づくりに努め、さらなる取得率の向上を目指します。

障がい者雇用

日本軽金属(株)の障がい者雇用率は前年度ならびに法定雇用率を上回る2.86%となり、雇用率は継続的に上昇しています。その一方で雇用義務のあるグループ37社のうち、法定雇用率達成の会社は21社となっており、主に職域開拓や職場における安

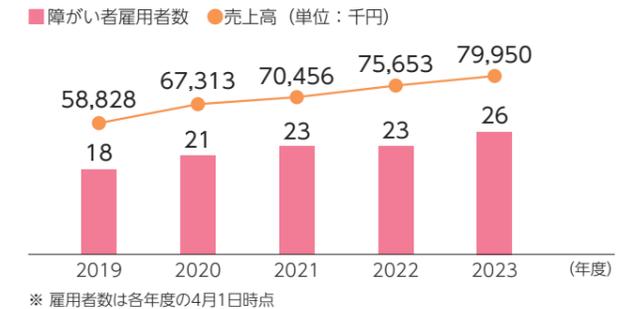
場における男性従業員の育児参画に対する意識・理解は着実に高まっており、グループ全体の男性育児休業取得率は68.2%となりました。



障がい者雇用

組織の一層の多様性拡大に向けて計画的な障がい者採用に取り組んだ結果、2024年6月1日時点での日本軽金属(株)の障がい者雇用率は前年度2.68%を超える2.86%となりました。日軽金オーリス(株)ではWebサイトをリニューアルして広報活動を強化し、雇用者数および売上高は年々増加しています。また、日本軽金属(株)では障がい者のテレワーク勤務を導入し、新たな雇用につながっています。

日軽金オーリス(株)障がい者雇用者数・売上高推移



全面確保が課題となっています。2024年度は日本軽金属(株)の特例子会社である日軽金オーリス(株)について、グループ拡大を前提とした運用ルールの見直しを行い、グループ全体の法定雇用率達成を目指します。

社員VOICE

「お客様に満足していただける製品をお届けする」

日本軽金属(株)
メタル事業部 品質管理グループ
望月 美智子



私の部署では鋳造したアルミニウムについて、製品出荷前にお客様の要望するさまざまな品質検査をしています。組長(職場リーダー)として、製品検査に不備がないか確認を行い、常にメンバーが安全に安心して作業ができる環境づくりを心がけています。品質については勉強することが多く日々奮闘していますが、やりがいを感じ充実した毎日を送っています。数少ない女性リーダーとして、女性をはじめとした若手社員の手本となることが自分の役割であると認識しています。これからも品質維持管理に努め、お客様に満足していただける製品をお届けしていきます。