

ダイバーシティ&インクルージョン

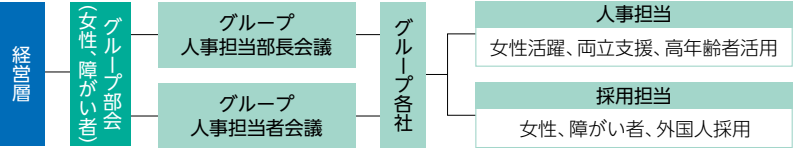
方針

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。グループ基本方針のもと、従業員一人ひとりの個性と価値観を尊重し、多様な人財が活躍できる組織づくりに向けて、取り組んでいます。

体制

定期的に開催するグループ人事担当部長会議および年1回開催している実務担当者会議において、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。また、女性活躍と障がい者雇用については、それぞれ部会を設け、現場の声を踏まえた施策の検討やグループ内の好事例の共有を行っています。

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	2024年度実績	2025年度実績	2030年度目標
総合職の女性定期採用比率（NLM）	19.2%	12.8%	26.5%	20%以上
女性管理職比率（連結）	5.8%	6.1%	—	10%以上
男性育児休業取得率（国内）	68.2%	80.3%	—	100%
ダイバーシティ&インクルージョンスコア* (NLM参考値) 3.34	3.31	—	3.6以上	

※ 日本軽金属グループ「2024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」

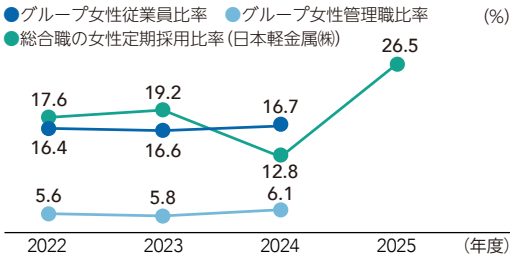
計画と取組み、評価と今後の対応

女性活躍

東洋アルミエコープロダクツ(株)は2024年度にえるぼし（2つ星）を取得しました。また、日本軽金属(株)の2025年の総合職女性定期採用比率は26.5%と、前年を大きく上回りました。えるぼし、くるみん認定や男性育休取得率の向上が要因だと考えています。グループ全体の2024年度の女性管理職比率は6.1%となり、2030年度目標の達成には取組みの加速が必要だと認識しています。

こうした目標達成に向けて、日本軽金属(株)では2024年度に若手・中堅社員13名による「D&Iコミュニティ」を発足させ、2025年度以降の意識啓発イベントの開催を計画しています。グループとしては、グループ部会で講演会や社外見学会を開催し、各社の取組み強化を図っています。

女性従業員比率・女性管理職比率・女性定期採用比率の推移（連結）



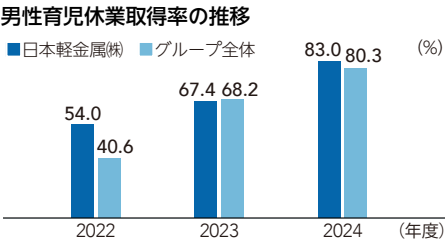
D&Iコミュニティ・ランチミーティング

両立支援

日本軽金属(株)は2024年度に「プラチナくるみん」を取得し、男性従業員の育児参画促進にも注力しています。その結果、2024年度のグループ全体の男性育児休業取得率は80.3%に達しました。今後も、希望するすべての従業員が自由に育児に参画できる環境づくりを進め、さらなる取得率向上を目指します。



加えて、グループ各社では、2030年度までに男性育児休業取得率100%の実現を目標とし、自社の特性に応じた目標と施策を設定しています。



障がい者雇用

日本軽金属グループでは、障がい者雇用を長期的・計画的に推進するため、日軽金オーリス(株)の特例子会社制度のグループ適用を検討しています。2024年度は、2027年度の制度適用に向けた運用方針を策定しました。2025年6月時点の日本軽金属(株)の障がい者雇用率は2.70%と、法定雇用率を上回りました。

さらに、日軽金オーリス(株)は2024年度にもにす認定を取得し、グループ部会を設置するなど、今後もグループ一体で雇用促進に取り組んでいます。



VOICE

安全と信頼をお客さまにお届けします！

私は蒲原ケミカル工場で生産された次亜塩素酸ソーダをタンクローリーでお客さまに届けています。薬品の取り扱いには慎重さが求められ、基本手順を身につけるためには日ごろの訓練がとても重要です。薬液別チームリーダーとして仲間が安全に仕事ができるよう心がけています。大型車両の運転には細やかな注意が必要ですが、性別に関係なく活躍できる環境が整っており、困ったときにはすぐに手を差し伸べてくれる仲間がいます。お客さまの温かい言葉に励まされることも多く、日々の仕事にやりがいを感じています。これからも薬液輸送を安心して任せてもらえるよう、全力で取り組んでいきます。



日軽物流(株)
蒲原支店 ケミカル営業所
工藤 千絵