

ダイバーシティ推進にかかる企業等の動向

企業においては、多様な人材の活躍により、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高める、経営戦略としてのダイバーシティ経営が注目されている。

また、独自のダイバーシティにかかる方針や宣言を掲げている企業もある。

<別添事例>

- ・SONY ダイバーシティ方針
- ・日本生命保険相互会社 ダイバーシティ推進方針
- ・住友電装グループダイバーシティ&インクルージョン【D&S】宣言
- ・カルビーダイバーシティ宣言
- ・LIXIL Diversity 宣言

その他、国の動向として、

<内閣府>

平成 27 年の女性活躍推進法の制定をふまえた「第 4 次男女共同参画基本計画」において、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つと言及している。

<経済産業省>

ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業 100 選」事業など、ダイバーシティ経営の推進を後押ししている。

<文部科学省>

研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、主に大学や研究機関の女性研究者の活躍推進に向けた取組を支援している。

CSRレポート

ダイバーシティ

ソニーグループはエレクトロニクス、エンターテインメント、金融など、多様なビジネスをグローバルに展開し、さまざまな国籍、性別など、多岐にわたるバックグラウンドを持つ社員が働いています。人材も事業も多様なソニーグループにおいて、ダイバーシティをグローバルに推進するため、グループ共通のダイバーシティステートメント「ダイバーシティ方針」(2013年)を制定し、全世界の国と地域のビジネストップをリーダーとするグローバルダイバーシティプロジェクトを通じ、ダイバーシティ推進活動に積極的に取り組んでいます。また、ダイバーシティを重要な経営課題の一つとして捉え、CEO直轄のダイバーシティ委員会を設置しています。

ダイバーシティ方針

様々なビジネス分野での活動において多様な価値観を尊重し、新たにチャレンジすることは、グローバル企業としてのソニーのDNAでありイノベーションの源泉です。ソニーは、その経営方針の一環として、健全な職場環境の整備と多様な人材の採用・育成・登用により、グループ全体でダイバーシティを推進します。

人権・雇用機会均等

女性の活躍

グローバルに働ける環境づくり

障がいのある社員の働く環境・活躍

ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

ダイバーシティを推進する社外とのコラボレーション

(出典：日本生命ホームページ)

2017年4月7日
日本生命保険相互会社

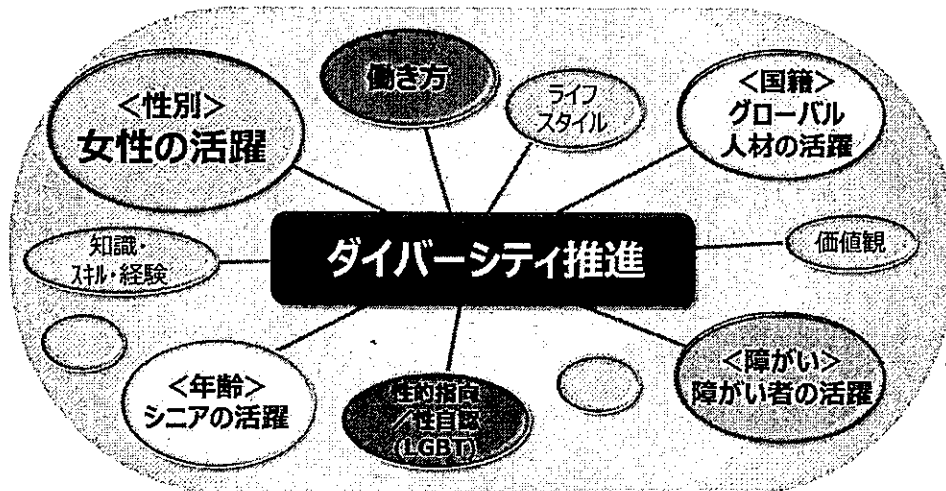
ダイバーシティ推進方針の制定について

日本生命保険相互会社（社長：筒井義信、以下「当社」）は、中期経営計画のスタートにあたり、当社の人材活躍の普遍的な方針として、下記の通り「ダイバーシティ推進方針」を制定いたしました。当方針にもとづき、女性だけにとどまらない多様な層への取組を進め、生命保険会社として永きにわたりお客様を支える社会的使命を果たすために、環境変化に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的成長を目指してまいります。

ダイバーシティ推進方針

日本生命は、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うするため、環境の変化に柔軟に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的に成長する企業を目指し、ダイバーシティ推進に取り組めます。

- 性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向/性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます。
- 多様な視点・個性を受容し認め、相互に学び、高め合い、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮できる組織風土づくりを進めます。



性別や年齢、働き方といった外形的な違いのみならず、知識・スキル・経験、価値観等、内面的な違いを含めた様々な多様性を有する人材の活躍を推進しております。

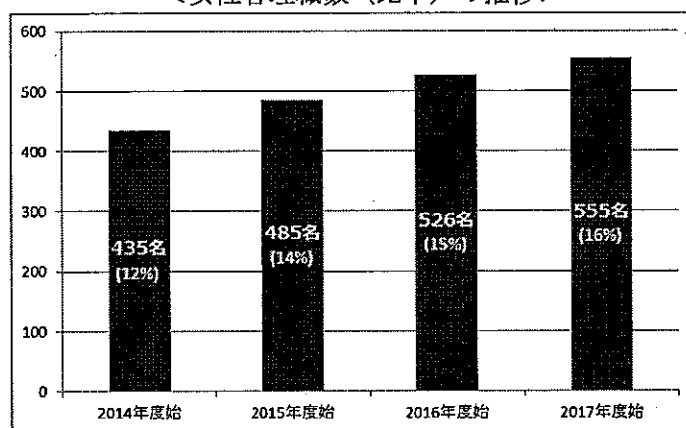
当社のダイバーシティ推進の主な取組

1. 女性活躍推進取組について

①女性管理職登用・育成

当社は、女性管理職の比率を2020年度始に20%以上、2020年代に30%とすることを目指し、様々な取組を進めた結果、2017年度始付で女性管理職は550名を超え、比率は16%となりました。引き続き、女性管理職の継続的な登用に向けた候補者の層作りを目的とした選抜研修や、女性管理職の育成を目的とした役員によるメンタリング運営等を実施してまいります。

<女性管理職数（比率）の推移>



②両立支援

女性のキャリア形成支援の一環として、ライフイベントとの両立を支えつつ、中長期の視点でキャリアビジョンを描くための様々な支援を積極的に展開し、産休前・産育休中・復帰後の各段階の課題に応じたセミナーを開催しております。

また、待機児童問題という社会課題への解決に貢献するとともに、従業員の働きやすい環境の整備、優秀人材の確保に向け、2017年4月から(株)ニチイ学館と協働で企業主導型保育所の全国展開を開始し、2018年までに全都道府県で計100カ所を開所する予定です。

これらの取組を通じて、共働き・子育てしやすい企業として、「日経DUAL共働き子育てしやすい企業グランプリ2016」において、総合ランキング4位に選出されました。



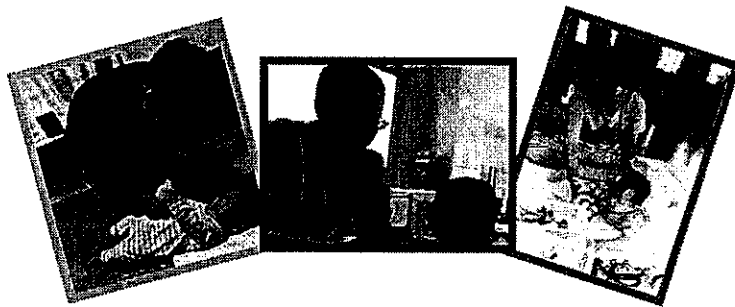
2. 男性の育児休業 100%取得の推進について

当社では、2013年度から、男性の育児休業100%取得を全社目標に掲げ取り組んでおります。取得の推進にあたっては、対象者ならびに上司への情報提供や個別フォローを行うとともに、社内ホームページで育児休業を取得した男性の体験談を紹介する等の取組も行っております。

このたび、2016年度末で育児休業取得期限^(※)を迎える男性348名全員の育児休業の取得が完了しました。当取組開始以来、4年連続で取得率100%を達成し、これまでに育児休業を取得した男性従業員は1,200名を超えました。

この取組を通じて、両立して働く女性に対する男性の理解が深まり、育児休業取得者本人は育児参加の重要性に気づき、効率的に働く意識が高まる等の効果が見られました。当社のみならず社会全体の女性の活躍を進める風土醸成に繋げるべく、この取組を継続・浸透させてまいります。

※当社の育児休業制度：子どもの誕生日から満1歳6カ月到達日の翌日以降、最初に訪れる3月31日まで取得可能



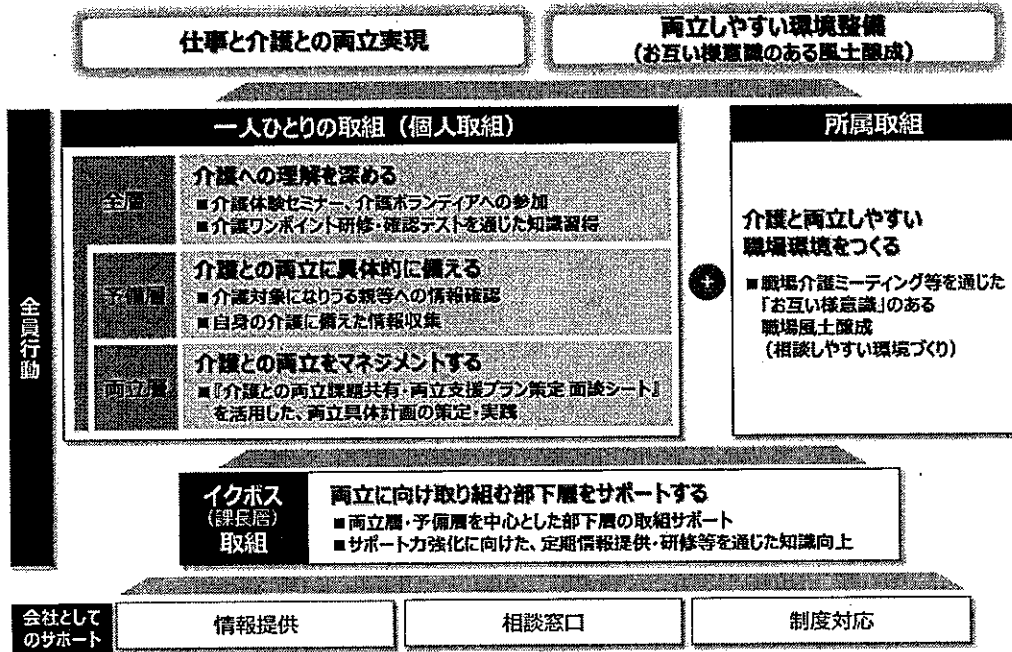
3. 仕事と介護との両立支援について

今後見込まれる介護を担う従業員の増加に備え、2016年度から、従業員一人ひとりが介護を自分の事として考え、行動するため、「介護に向き合う全員行動」に取り組んでおります。介助実技を含む介護体験セミナーには、幅広い年齢層の従業員5,000名以上が参加し介護の大変さを実感しました。

また、両立環境の整備をもう一段進めるべく、介護休暇日数を増設する等、育児・介護休業法の要請を上回る制度改正を実施しております。

引き続き、職場における「お互い様意識の醸成」や仕事と介護との両立に向けた知識向上等の取組を「全員行動」として継続してまいります。

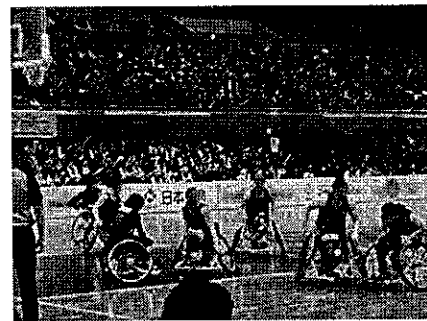
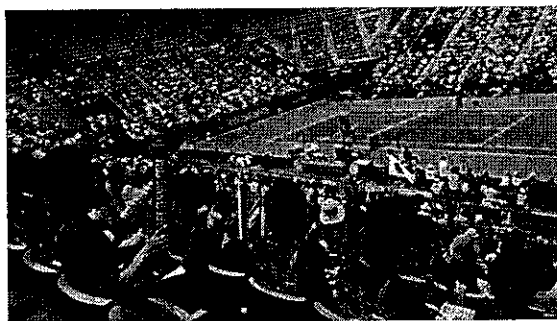
＜「介護に向き合う全員行動」全体像＞



4. 障がい者活躍推進取組について

当社では、障がい者雇用のための特例子会社(株)ニッセイ・ニュークリエーションを含め、障がいのある人が能力を發揮できるフィールドを全国に拡げ、現在1,031名が働いており、雇用率は2.06%です(2016年6月現在)。今後も、障がい者の活躍を推進していく観点から雇用・業務の拡大を進めてまいります。

また、障がい者スポーツの振興に向けて、障がい者スポーツ観戦を推奨しております。2016年5月の車いすテニス世界国別選手権、2017年2月の国際親善女子車椅子バスケットボール大阪大会等へ協賛するとともに、のべ3,200名を超える当社・グループ会社の従業員とその家族が、観戦を通じて迫力あるプレーを体感しました。今後も、この取組を継続・浸透させてまいります。



5. LGBTに関する取組について

当社は、LGBTフレンドリーな企業を目指し、様々な取組を行っております。お客様ニーズへの対応としては、生命保険契約の死亡保険金受取人に同性パートナーを指定可能であることを公表しております（指定代理請求人も同性パートナーの指定が可能）。

7万名の全従業員向けには、お客様・従業員の中にもLGBTの方がいるということを理解し、LGBTに関して、多様な個性の一つであるという正しい認識を持ち、行動することが重要との考えのもと、啓発を実施してまいりました。これらの取組により、任意団体「work with Pride」が運営する「PRIDE指標」において、シルバー評価を受けました。



2017年4月からは、福利厚生制度（休暇、休業、社宅の適用等）において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を開始しております。

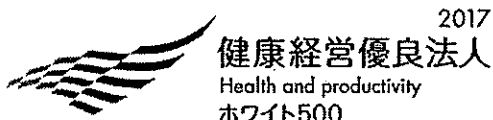
6. 健康増進取組について

当社では、すべての従業員が永きにわたり活躍していくためのベースとして、従業員自身がイキイキと働くことを目的に、計画的かつメリハリのある働き方の推進、乳がん・子宮がん検診の受診促進に向けた取組、禁煙の推進、生活習慣病予防に向けた取組等を行ってまいりました。これらの取組が評価され、下記表彰・認定を受けております。

<表彰等>

- ◆経済産業省・日本健康会議
「健康経営優良法人2017（大規模法人部門）～ホワイト500～」
- ◆厚生労働省スマート・ライフ・プロジェクト
「第5回健康寿命をのばそう！アワード<生活習慣病予防分野>」
厚生労働省健康局長 企業部門 優良賞
- ◆NPO法人 女性の健康とメノポーズ協会
「女性の健康とワーク・ライフ・バランス アワード」推進賞

今後も、お客様・社会の健康増進への貢献に向け、従業員一人ひとりの高い健康意識を醸成してまいります。



以上
H29-74G

住友電装グループ ダイバーシティ&インクルージョン[D&I]宣言

住友電装グループは、次の 100 年も、グローバル競争を勝ち抜きながら、持続的成長を図り、ステークホルダーの皆様に貢献し続けていく使命があります。

今後予想される変化の激しい環境下において、この使命を果たすためには、これまで以上に多様なバックグラウンドや考え方をを持った人を積極的に受け容れ、英知を集結し、柔軟な発想をもって、ものごとをスピーディかつ的確に進めていくことがますます重要になってきます。

そのような「人」が自然と集い、育ち、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、住友電装グループは『世界で一番働きがいのある、活力ある会社』をめざします。

それを実現するプロセスこそが「ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(受容)」の推進であり、これを経営戦略の一つととらえ、一人ひとりが生き活きと輝きながら、自己成長し、個人も組織もさらに成果が出せる環境を創っていきます。

D&I 推進「3つの柱」

◆マネジメント改革

住友電装グループ基本理念や SWS WAY を中心に据えながら、固定観念にとらわれることなく、時代や環境の変化に柔軟に対応し得る組織運営と人材の育成・活用を重視したマネジメントをめざします。

◆働き方改革

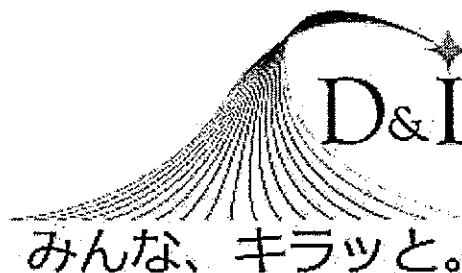
多様な働き方が尊重され、一人ひとりが強みを存分に発揮できる勤務制度や人事諸施策により、全ての人のキャリアの継続、能力開発、活躍の場の拡大、意欲の維持・向上ができる環境を整えていきます。

◆多様な人材の活躍推進

仕事と生活を両立させ、生産性を追求しながら成果を上げる人を積極的に応援するとともに、そのような部下を支援しながら組織としての成果を上げ、自らも仕事と生活を楽しむ上司を育てていきます。

D&I 推進ロゴに込めた思い

多様な人材が集い、一人ひとりが能力を発揮しながら、一つの方向に向かってまとまり、“個人”としても“組織”としてもキラッと輝く状態とすることが会社の成長エンジンである、という強い思いを込めています。



色とりどりの線は、多様な人材と当社の主要製品であるワイヤーハーネスをイメージしています。

(出典：カルビーホームページ)

握りだそう、自然の力。

Calbee

ダイバーシティの推進

～多様性なくしてカルビーの成長なし～



「女性の活躍なしにカルビーの成長はない」という方針のもと、2010年に結成された「ダイバーシティ委員会」を中心に、多様性を活かす組織・風土づくりを進めています。女性だけでなく、外国人・障がい者・シニア世代などの活躍支援も積極的に行い、あらゆる面からダイバーシティを成長力とする企業を目指しています。

カルビーダイバーシティ宣言

握りだそう、多様性。

育てよう、私と **Calbee**。

互いの価値観を認めあい、最大限に活かしあう。

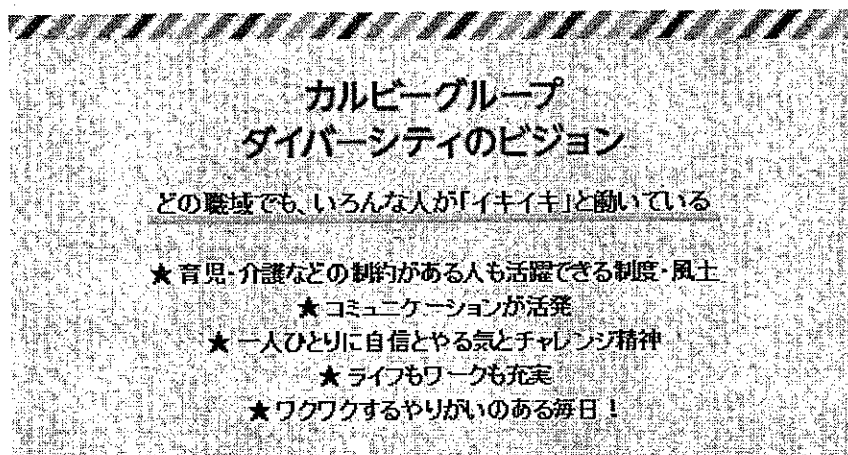
多様性こそ **Calbee** 成長のチカラ。

「ライフ」も「ワーク」もやめられない、とまらない。

ライフもワークもやめられない、とまらない。

「いろんな人がイキイキと働いている企業」。そんなカルビーの姿を目指して、ライフ（個人の生活）とワーク（仕事）の両立支援策を積極的に実施しています。ダイバーシティやライフワークバランスの実施を、経営層が自身のコミットメントに掲げ強力で推進してきた結果、「2020年までに30%」を目標とする女性管理職比率は、2010年5.9%から2016年4月には22.1%ま

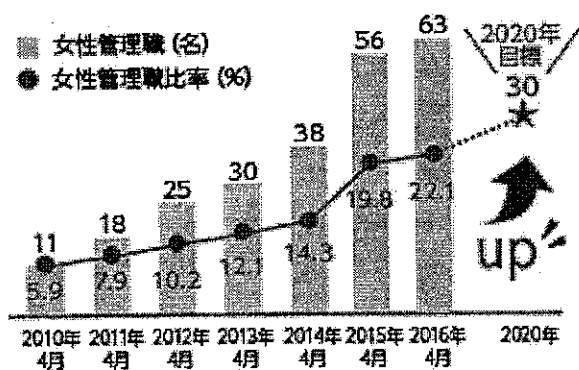
で上昇しました。また、全社員に公開される会長・社長のビジネスプラン（事業計画）では、女性登用について数字でコミット（約束）しています。



■ 女性管理職比率の推移①

	2010年 4月	2011年 4月	2012年 4月	2013年 4月	2014年 4月	2015年 4月	2016年 4月
本部長	8.3	6.3	0.0	16.7	25.0	26.7	38.3
部長	5.2	7.8	8.8	4.4	12.7	18.8	19.6
課長	6.0	8.2	11.9	14.8	14.0	21.8	22.8
全社	5.9	7.9	10.2	12.1	14.3	19.8	22.1

※集計対象組織：カルビー





多様性の尊重

LIXIL グループは、社内外の人びとの多様性を尊重します。特に、製品やサービスなどを通じて、高齢者や身体障がい者の生活の質の向上に貢献し、社内では、多様な従業員の英知や視点を活かし、成長とイノベーションの原動力とします。

背景

世界では高齢化が進んでおり、2050年には、世界の人口の5人に1人が60歳以上の高齢者になり、その多くが単身か夫婦のみの高齢世帯になると予測されています。また、現在、世界の約15%の人が何らかの障がいを持っており、その比率は年々増加しています。

一方、ダイバーシティが進んでいる企業の方が業績変動が小さく、ダイバーシティと業績の向上が相関関係にあることが複数の研究から明らかになってきていますが、他国に比べ日本ではまだ女性労働者数が少ないのが現状です。

LIXILの取り組み

LIXILのユニバーサルデザイン

LIXILは、子どもからお年寄りまでのひとりひとりが豊かで快適な住生活をおくるために、さまざまな視点からのアイデアを取り入れた製品やサービスの研究・開発を進めています。

高齢化社会を支える次世代ソリューション開発の促進

LIXILは、米国スタンフォード大学が主催する「The Stanford Center on Longevity Design Challenge」を応援します。これは、世界中の学生による、高齢者の生活を改善する製品・サービスの設計を奨励する世界的なコンテストで、現在、「Using Happiness to Optimize Longevity」というテーマに基づいて、Mind, Mobility, Financial Securityという三つのカテゴリーで、高齢者のより豊かで快適な生活を可能にする商品やサービスのデザインを募集、最終選考でファイナリストに選ばれた学生は、各カテゴリーに精通した審査員や企業からのアドバイスを受けることができます。

LIXILは、急速に高齢化の進む日本社会を支える住宅および建物の実用的なソリューションの開発を、長きにわたりリードしてきました。そして、自立した健康的な生活を支え

るモビリティを改善する、家庭と地域における革新的で実用的なソリューションの開発に専心しています。

今回、スタンフォード大学 Center on Longevity と協働することで、当社は同大学の技術とソリューションを活用し、高齢者が自宅と地域の両方において、より一層安全・健康で、よりアクティブなライフスタイルを実現でき、また高齢者の活力が湧くような大きなイノベーションを刺激することを目指します。

➤ 「LIXIL Diversity宣言」

1. 多様性の尊重

(Respect Diversity)

性別、年齢、人種、国籍、価値観、バックグラウンドの違いを歓迎し、自由闊達な議論から生み出されるエネルギー、創造性を強さの源泉とします。

2. 公平な機会の提供

(Provide Equal Opportunity)

属性の違いにかかわらず自発的・積極的に取り組もうとする人に活躍の機会・場を公平に提供します。

3. 実力主義の徹底

(Implement Meritocracy)

LIXIL VALUE の実践とパフォーマンスの発揮を正當に評価します。

強い企業体質

