

## D & I (ダイバーシティ&インクルージョン) の取り組み

当社ではこの度、多様な従業員の皆様が、長期に亘り生産性を高く維持・発揮し、誇りとやりがいを持って活躍できる環境を整えることを目的に、**D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) の取り組みを進める**ことについて、会社としての方針および管理目標を決定いたしました。

### ◆D&Iとは

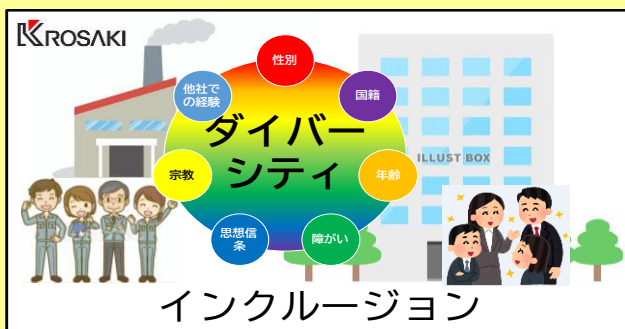
#### ダイバーシティ (Diversity) :

直訳すると『多様性』。女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、多様な違いを持つ人々を迎え入れること。

#### インクルージョン (Inclusion) :

直訳すると『受容・包摂』。多様な人々がそれぞれの違いや個性を受け入れること。例えば仕事に関して言えば、能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする、ということ。

「経済のグローバル化の進展」「少子高齢社会の到来」などの経営環境変化への対応として、企業競争力の強化を図る為に多様な人材の能力を最大限に活かすことを目的に、多くの企業が経営課題の一つとしてダイバーシティ&インクルージョンを掲げています。各企業がホームページ等で関連する情報を積極的に開示しており、投資家(株主)や採用対象の学生へのPRIに用いる企業も増えています。



### ■D & I 方針について

ミッション・ステートメント等を基に、D & I の方針を以下のように決定しました。

#### 方針

『当社は、社員一人ひとりの人間性を尊重し、日頃の業務における従業員間の協働や職場における対話活動を通じて個性を歓迎する風土を創り、豊かな価値を創造・提供していきたいと考えています。あらゆる人権の尊重は企業活動の基本であり、当社は、国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向、障がいの有無等に基づく不当な差別の排除に努めています。』

当社を取り巻く環境が変化中、将来に亘って産業の発展を支え、社会の繁栄に貢献し「鉄と産業を支える世界第一級の総合セラミックス企業」を目指して成長し続けるためには、当社で働く従業員が相互に多様な価値観を受入れ、生産性高く持てる力を最大限に発揮し、誇りとやりがいを持って活躍できることが重要であるとの認識に立ち、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組みます。』



### ■D & I 重点取組項目について

D & I の重点取組項目を以下のとおり設定します。各項目のこれまでの取組、現状認識、各種指標も以下のとおりです。

#### 重点取組項目

- ①女性活躍の推進 … 従業員の多様性を活かす (ダイバーシティ関連)
- ②働き方・休み方 … 従業員の生産性向上を図る (働き方改革関連)
- ③健康づくりの推進 … 従業員の生産性向上を図る (働き方改革関連)
- ④従業員が働きやすい職場・職制関係の構築 … ハラスメント防止・就業モラルの向上

#### これまでの取組と現状認識

##### ①女性活躍の推進

- ・ 諸制度 (フレックスタイム制度、テレワーク制度、休暇、育児休業制度、ジョブリターン制度等) 整備。

- ・ 一方、女性の採用者数や女性管理職割合は低い。



#### 各種指標

	当社	世間水準
執務系(総合職)女性採用割合 (2017~2021FY)	12.9%	-
管理職女性比率	2.9%	8.0% ※1

※1 2019年 厚生労働省雇用均等基本調査/製造業[全規模]課長相当職以上の女性割合

## ②働き方・休み方

- ・労働時間に関しては法改正対応等に対応した管理を実施・指導。
- ・テレワーク制度・フレックスタイム制度等、働く時間・場所に即して働く仕組みは整備。

- ・総実労働時間は、一般の会社比べて長い。
- ・年次有給休暇の取得率は国の目標（70%取得）と同程度だが、決して高い水準ではない
- ・男性従業員の育児休業取得率は、極めて低調



## ③健康づくりの推進

- ・健康診断の内容は法定外の検診を提供しているなど、一般的な内容と比較して決して劣ってはいない。
- ・がん検診受診率も比較的高い。

- ・具体的な健康維持に関して、健康状態がある程度悪化する迄改善に向けた動きがなされない傾向あり。



## ④従業員が働きやすい職場・職制関係の構築

- ・2019年4月から風土改革活動を実施。ハラスメント防止、規律遵守・モラルの向上、風通しの良い組織づくりを目指し、教育、各職場対話活動、諸改善活動を実施。
- ・風土改革は未だ道半ばの状況



		当社 (2019Fy)	世間水準
総実労働時間	管理職	2163時間	2027時間 ※2
	業務職 / 築炉技能職	2072時間	1987時間 ※3
※2 日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」2019年製造業管理監督者年間平均時間			
※3 日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」2019年製造業一般労働者年間平均時間			
		当社 (2019Fy)	世間水準
年次有給休暇取得率		69.0% (13.7日)	74.0% ※4
※4 日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」2019年製造業年間年次休暇取得率			

		当社 (2019Fy)	世間水準
がん検診受診率	・大腸がん (35歳以上)	60.2%	41.2% ※5
	・胃がん (35歳以上、1回/2年)	46.9%	39.0% ※5
	・乳がん検診 (女性)	67.0%	37.4% ※5
	・子宮がん検診 (女性)	59.0%	35.8% ※5
	特定保健指導実施率	17.4%	27.6% ※6
※5 厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」40歳以上受診率 (乳がん/子宮がんは1回/2年受診率)			
※6 厚生労働省 2019年度特定健診・保健指導実施状況 (保険者別) データより			

## ■D & I 行動目標

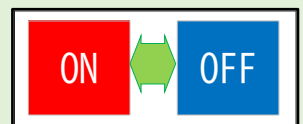
D & I の重点取組項目に対する目指す姿、管理目標は以下のとおりです。

### ①女性活躍の推進

目指す姿	現状制度をベースに、女性が定年までライフステージに応じて持てる能力を遺憾なく発揮できるようにする。併せて、幹部役職登用や業務範囲の拡大等、全職場・階層で女性が活躍する場面を拡大する。
目標	・2025年迄に、女性の新卒執務系総合職における採用割合を20%以上とし、2030年迄には30%以上とする。 ・2030年には、管理職に占める女性の割合を現在（現在19人、2.9%）の1.5倍以上とし、その後早期に2~3倍とすることを目指す。
具体的施策	・人物能力本位での採用選考を前提に、総合職執務系の女性採用を拡大。 技能職・築炉技能職も、今後の国内労働者数の推移を念頭に置き、女性の労働に適した職場を検討し、女性採用を可能な限り実施。合わせて、管理職への登用など、女性の登用拡大をすべての職掌において図る。 ・結婚・妊娠・出産・育児等のライフイベントに対応した処遇、勤務制度の見直しを行う。 ・総合職では能力適正に応じて多様な部門に配属。新たに女性を配属する職場には配属にあたっての研修等の実施も検討。

### ②働き方・休み方

目指す姿	・多様な従業員が、持てる能力を長期かつ効率的に最大限発揮できるよう、個々の従業員の事情を斟酌しながら、労働時間の長さ、働く場所に囚われず、最も成果を上げることのできる働き方を目指す。
目標	・2030年迄に、全社平均年間総実労働時間を2000時間/年を下回る水準とする。 ・長時間労働（定時間外労働：80時間/月以上）は2025年迄に半減、2030年迄にゼロとする。 ・2025年迄に、年次有給休暇について全従業員が15日/年取得する。 ・2025年迄に、新たに子が生まれる男性従業員が育児休業・育児に関する休暇を取得しやすくする為の制度改定を実施し、対象者全員に休業・休暇の取得を促す。
具体的施策	①働き方 ・長時間労働は排除、テレワーク・フレックスタイム制度を活用し、より柔軟で効率的な働き方を目指す。 ・管理職は最大限の成果発現達成のため、長時間労働に陥ることなくできる限り効率的に働くことで実現する。 ・業務職は徹底した労働時間管理の下、限られた時間の中で成果を上げる業務遂行を上司が指導する。 ②休み方 ・各自の都合に合わせ、計画的な年次有給休暇取得を促進する。 ・育児期の子がいる男性従業員に育児休業・育児に関する休暇取得を推進する。 その為の人事部門からの情報提供、職場偏見解消のための教育研修実施、



③健康づくりの推進	
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な従業員が、持てる能力を長期かつ効率的に最大限発揮するためには、従業員が健康であり続けることが必要。その為に従業員と会社が共に健康づくりに取り組む風土を構築する。</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年迄に、がん検診受診率について以下の値を目指す。（管理職は率先垂範し可能な限り受診）               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 大腸がん検診（35歳以上）：90%</li> <li>2) 胃がん検診（35歳以上）：70%（2年に1回）</li> <li>3) 乳がん検診（女性）：80%</li> <li>4) 子宮がん検診（女性）：70%</li> </ol> </li> <li>黒崎播磨健康保険組合が実施する特定保健指導の実施率を、2025年迄に、現在の倍以上とする。</li> </ul>
具体的 施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>がんの早期発見・早期治療に資するための各種健診の受診率を高める取り組みを行い、併せて健康診断結果に基づく特定保健指導の実施を強化、従業員が自身の健康につき積極的に改善を図ることを促す。</li> <li>黒崎播磨健康保険組合にて、従業員と家族の心と体の健康に関する不安や悩みに外部の専門スタッフが、電話等で対応する「黒崎播磨ファミリー健康相談」「ベストドクターズ・サービス」「メンタルヘルスカウンセリング」を設置、活用を促す。</li> </ul>
④従業員が働きやすい職場をつくる	
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な従業員が誇り・やりがいを持って上司・同僚・部下と共に職務に精励できる職場を作る。そのために、従業員全員が規律を遵守し、思いやりを持った言動を自然に行えるようにする。</li> </ul>
具体的 施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業風土の継続的改善活動を継続。教育や各職場対話活動とその結果に基づく諸改善活動を行う。</li> <li>社員意識アンケート、ストレスチェックの結果も踏まえ、管理者のマネジメント力を高める取組を実施。また、従業員が多様性を容認する風土を醸成するための研修も実施。</li> </ul>

以 上