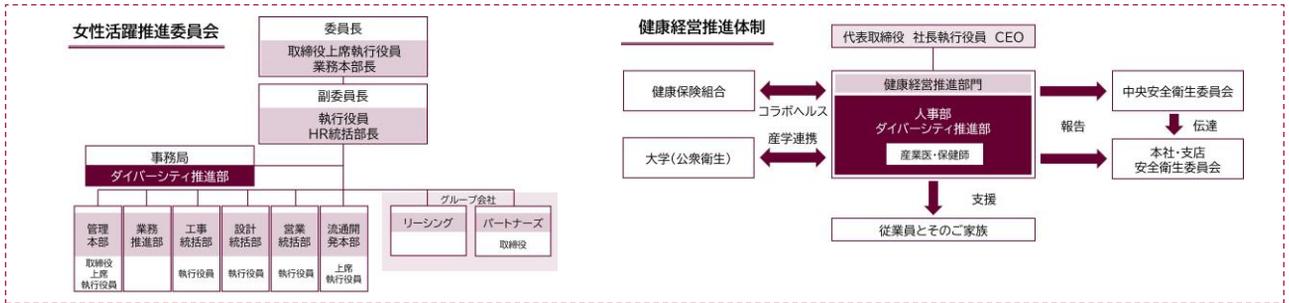
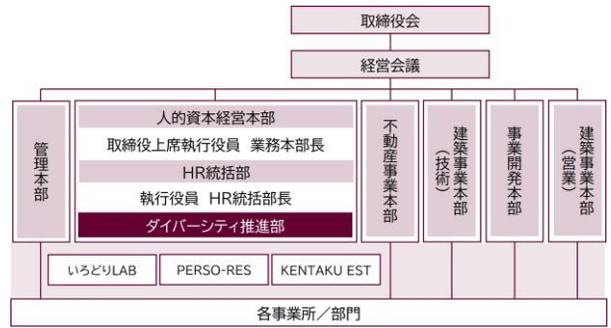


ダイバーシティ推進体制

- グループ全体の更なるダイバーシティ経営の実現に向け2022年度よりダイバーシティ推進の専門組織を人事部から独立し、「ダイバーシティ推進部」として取り組みを進めています。
- 人的資本経営の推進を目的に2025年度より「業務本部」を「人的資本経営本部」に改称。『グループ全社員の力 最大化』に向け傘下に新設した「HR統括部」の管轄部署となりました。
- グループ全体で更なるダイバーシティの実現に向け取り組みとして、積極的に従業員の声を取り上げる体制を整備しています。



■ いろどりLAB

女性をはじめとした全ての従業員が継続して活躍できる環境を整え、企業の持続的な成長に繋げるためのプロジェクト



活動スローガン

ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。

取り組み事例

本社勤務では他部門との交友関係を築きにくいという声から気軽に相談・交流できる場としてランチ会を実施しました。
詳しくはこちら → [2024年度実施報告Vol.3](#)

ビジョン

- ①いきいきと長く働ける（働きたいと思える）企業
- ②それぞれの働き方、キャリアを実現できる企業

プロジェクトから派生した制度の一例

不妊治療休業・マタニティー休暇など → [WorkLifeBalance](#)

■ PERSO-RES(パソリス)

闊達な組織風土の醸成を目的に、「会社を変えよう／良くしよう」と本気で考えるメンバーを公募し、本社と支店協働でダイバーシティを推進する取り組みです。



2024年度は現場から課題・対策を提案する『提案型』と、ダイバーシティ推進部が提示する取組課題に対し現場の意見を求め、共に最適解を考える『意見型』、DE&Iについて学びながら意見交換を図る『ディスカッション型』の3つのスタイルで活動しました。

<パソリスから導入した施策>

施策名称	詳細	導入時期
社内運動サークル支援制度・実業団支援制度	従業員の運動機会創出と、所属や役職を超えた社内コミュニケーションの活性化	2025年1月
育児介護応援手当	育児介護を目的に連続1か月以上休業を取得する従業員がいるチームメンバーに手当を支給する	2025年4月
配偶者の出産予定日の早期報告制度	休業取得に向けた業務調整の時間を確保し、業務引継の円滑化をはかる	2025年4月

■ KENTAKU EST

LGBTQ当事者とALLY（アライ：支援者）による社内ネットワーク『KENTAKU EST』を設立。定期的にメンバーとの会合を通して知識をアップデートしています。

□ 男性育休100%宣言

男性の育児への参加を促進するため、育児休業の義務化をはじめ積極的に育児に参加できる職場風土をつくることを目指し、株式会社ワークライフバランスの「男性育休100%宣言」に参画しています。

□ 相談窓口の設置

社内外に、働き方、就業継続に関する相談を受け付ける窓口を設けています。

□ 情報発信と共有

定期的なメールマガジン(ダイバーシティ通信)や社内報・イントラネット・音声配信などの社内コミュニケーションツールを通じて、働き方改革の取り組み事例の共有や福利厚生制度の周知、新制度の発信など情報共有に努めています。

男性育休100%宣言

