

# ダイバーシティ推進プロジェクト 2023.3月期活動まとめ



全社選抜により合計15名で活動、主に以下の3テーマでの取組みを推進した。

- (1) 女性活躍推進に向けた活動
- (2) 離職率低減に向けた働く職場改善
- (3) 優秀な人材獲得に向けた社内外への情報発信

## > 主な取組み内容

### (1) 女性活躍推進に向けた活動

#### ① 事務職の検証と提言実施

※事務職の現状を検証し、今後の当社業務・制度・待遇改善についての提言を行うことで女性活躍推進、離職率低減などにつなげる目的で実施

◎事務職アンケートの実施 7/25～8/23実施（アンケート回答 272件）

→ プロジェクトでの討議（5～6月）を経て、事務職全体へのアンケートを実施決定（対象約350名）

→ アンケートまとめ作成（9月）→プロジェクト内意見収集（9～10月）→本部長、社長報告（11月）

◎事務職ミーティングの開催（2023/2/10）

→ 各事業部の事務職（選抜・32名）が一堂に会し議論を行う研修方式で開催

→ 事前アンケートによる3テーマを選定し、ワールドカフェ方式によるディスカッション

★上記活動をまとめ「事務職の提言資料」として社長及び経営陣に報告実施(2022.3月)

#### ② 女性活躍のための新職種企画（クリーンケアキャスト）

※女性ならではの業務に特化させることで、さらなる顧客満足獲得、女性活躍につなげられるのではないかと、との仮説のもと、レンタル事業における新たなルート職企画とトライアル活動支援を推進

◎新職種の企画検討

◎社内公募・トライアル実施支援

#### ③ 女性従業員昇進率改善への取組み

※女性管理職育成の観点で、今後の方向性、具体策検討の契機とする目的で実施

◎外部の女性活躍推進企業との意見交換会の実施(2022/11/15)

## (2) 離職率低減に向けた働く職場改善

### ① ダイバー・ルート職の残業削減に向けた取組み

※従来から慢性的な残業実態が報告されている職種であり、これを改善するためにできることを検討する目的でプロジェクト内で議論を行い、具体的な施策につなげた。

#### ◎勤怠システム導入による実態把握

→時間外労働の実態把握と人事部指導、管理による時間外労働削減取組みを実施

## (3) 優秀な人材獲得に向けた社内外への情報発信

### ① ダイバーシティ取組み、子育て支援制度周知の活動

※働きやすい職場づくりや当社の子育て支援制度に対する取組みについて、広く社内外に向け発信することで活動認知を促進し、中長期的な観点で、優秀な人材確保につなげる目的

#### ◎情報発信の取組み

- プロジェクトでの討議 (5~10月)により、継続して運用できるツール、方法を都度検討、採用
- 会社HP(ダイバー推進ページ)での年間活動報告 (7/25・社外向け)
- 電子会議室 ダイバー通信リリース (7/7・社内向け) Kairosメルマガ連携(7月)
- 2022.10月法改正に合わせ「マタニティ&出生時育児休業窓口」設置をアナウンス(9/28・人事部)
- 営業所等への配布用の「ダイバー通信ちらし版」を作成し、賞与面談タイミングで現場配布(12月)

■ 企業ホームページ内・情報発信ページ開設



■ 社内啓蒙チラシの作成・配布



■ 事務職業務・待遇改善を検討する研修開催

