

ダイバーシティの推進を経営のマテリアリティに

タキロンシーアイは女性活躍を含む「ダイバーシティの推進」を強化している。2019年度にマテリアリティ(サステナビリティ上の重要課題)の1つに「ダイバーシティの推進」を挙げ、2021年4月にスタートした中期経営計画における「重要実施項目」としてダイバーシティに関するKPIを設定した。経営課題として認識の上、様々な取り組みを具体化している。

19年には社長自らが委員長を務める「充実人生 経営宣言」推進委員会を設置。経営の最重要施策として、社員の「多様な働き方」「働き甲斐」「健康増進」支援といったテーマで、誰もが生き生きと働ける職場の実現を目指す。毎年、PDCA(計画・実行・評価・改善)サイクルを回す。社員アンケートの実施、データ分析、計画立案を行う。アンケートはワークエンゲージメント、充実した人生など主要5つのテーマで数十項目を作成。結果に基づき、テレワークや育児休業などの制度改善を図っている。

「ダイバーシティの推進」には女性の活躍が欠かせない。同社は21年4月～23年3月までの「女性活躍推進行動計画」を定めた。具体的には、女性総合職を40%以上採用、有給休暇取得率80%以上を継続、女性社員が不安なく活躍できる組織風土の醸成の3つだ。推進委員会の取り組みも奏功し、18年度に62%だった有給休暇取得率は19年度に91%、20年度は88.2%と向上した。

21年には子育てサポート企業の認定「くるみん認定」を取得した。短期間育児休業制度の導入や時間単位年休制度の導入施策が評価された。着目すべきは、男性育休取得率が100%(2020年度実績)である点だ。最近の傾向として、5日間程度だった男性育休取得日も1ヶ月～数ヶ月程度と長期化。育休制度を男性も利用することで、女性の職場復帰や活躍の機会が増えることにつながる。

22年はとくに教育や採用に注力する。ダイバーシティ&インクルージョンに関する社内教育を動画で実施、従業員全員の受講を目指す。ダイバーシティの理解を広げることで、組織の成長や組織風土の醸成につなげる。また女性活躍推進に向け、新卒・中途含め女性社員の採用を積極化するとともに、社員が成長できる制度のバックアップを図っていく。このほか、今年は女性活躍推進の認定「えるぼし認定」取得に向けて準備を進めている。

