ダイバーシティロードマップ

2015 / 2020 / 2025 / 2030

準備期 → 意識醸成期 → 進化・定着期 → 変革期

風土醸成

2017.4.1ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ推進方針発信

ダイバーシティ推進本格始動 → エクシオグループ全体への展開 → サプライチェーンへの働きかけ

- ■経営層向けダイバーシティ推進研修
- ■管理職向けダイバーシティ推進研修
- ■グループ従業員向け研修

働き方

- ■2020Challenge Work施策開始
- ■テレワーク勤務開始
- ■働き方改革労Ｚ使共同宣言
- ■テレワーク勤務制度拡充
- ■テレワークデイズ参加
- ■DX推進
- ■エリア基幹職
- ■シニア雇用制度拡充

働き方の多様化への対応

健康経営の理解促進

多様な人材の活躍

女性活躍推進

2016 【フェーズ１】機会拡大・意識改革

2020 【フェーズ２】活躍定着

【フェーズ３】さらなる成長

土台作り
- ・くるみん取得
- ・えるぼし取得

【フェーズ１】機会拡大・意識改革

「３つのK(期待、機会、鍛える)」の浸透

- •女性活躍推進役配置
- •要職登用
  (ライン長登用、管理職登用等)
- •職域拡大(ｷｬﾘｱ形成支援)
- •女性向け研修実施
  (リーダー層、ｷｬﾘｱﾃﾞｻﾞｲﾝ)
- •制度整備、職場環境作り

【フェーズ２】活躍定着

女性目線での「改革」「発想」「ｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝ実現」
⇒ 達成感、働きがいの醸成

- 人材確保の取り組み強化(新卒・ｷｬﾘｱ・再雇用)
- ガバナンスへの取り込み強化
- マネジメント層、リーダ層拡大
- 女性活躍推進役の組織を巻き込んだ活動
- 女性活躍の可視化(社内外PR)
- メンター的役割配置
- エクシオグループ全体への展開

【フェーズ３】さらなる成長

「女性活躍推進」と言わなくても当たり前に
女性が活躍できる職場環境へ

女性管理職人数を2025年度末までに2020年度末の人数（20名）の1.5倍とする

各階層に同率の女性比率

両立支援

2015 ・復職支援面談制度

・定期的な制度説明会実施
・育児・介護理由による在宅勤務拡大
・時短延長、早期復職支援手当

治療との両立支援

・再雇用開始（カムバック制度）

障がい者

・障がい者雇用担当配置

・精神障がい者採用開始

・エクシオグループ全体施策

・LGBT対応

外国人採用・グローバル人材

マイノリティだけではない全ての従業員の多様な個性の能力を最大限発揮できる職場環境へ