

ダイバーシティ経営への取組みについて

「ダイバーシティ」とは、多様性を受け入れ企業の活力とする考え方です。組織の活性化、イノベーションの促進、新たな価値創造には、「ダイバーシティ（多様性）」の考え方が大変重要となってきます。

こうした考え方のもと、当社はエネルギーグループ企業行動憲章に則り、女性の活躍推進の観点を含めて、異なる価値観やキャリア・経験を有する社員一人ひとりが、お互いの多様性を認め合い、それぞれの特性・能力を最大限に発揮し活躍する組織づくりを目指し、以下のような取組みを進めています。

項目	取組内容
採用	<p>●多様な人材の採用</p> <p>・新卒採用を中心に据えつつ採用方法の多様化を図り、結果として毎年採用人数の半数程度が中途採用者となっています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 他企業（原則としてグループ外企業）経験者採用 ➢ カムバック採用（当社を自己都合退職した者の採用） ➢ 障がい者採用
育成	<p>●多様な能力・特性の伸長・発揮を促す仕組みの整備</p> <p>・全社員を対象とした階層別の研修に加え、さまざまな視点の研修や、人事制度の工夫、多様化する学びのニーズに応える支援等により、一人ひとりの成長意欲をベースとした人材育成（成長支援）に取り組んでいます。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 女性の能力発揮を促す研修（女性や女性を部下に持つ管理職対象）の実施 ➢ 成長意欲の高い社員の能力開発を支援する応募型の研修の実施 ➢ 社外教育機関等が実施する異業種交流型の研修への参加 ➢ 人事考課と自らの成長目標に基づく育成計画の策定・実施 ➢ より難易度の高い役割へのチャレンジを促進するための人事処遇制度の見直し ➢ 社員個人の意欲に応じたキャリア形成を支援する社内公募制の実施 ➢ 自己啓発支援ツールの充実 ➢ 資格試験合格者祝金制度の充実
働き方	<p>●仕事と私生活の両立を支援する多様な働き方の提供</p> <p>・社員個々人の生活スタイルの多様化や個別事情に柔軟に対応する観点から、法の定め（義務化）を超えた諸制度を導入し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ フレックスタイム勤務制度の導入（本社対象） ➢ 私的理由でも適用可能とする柔軟な時差勤務制度の導入 ➢ 時間単位の年次有給休暇制度の導入 ➢ 21時以降の時間外勤務の原則禁止 ➢ ライフイベント等に利用できる特別有給休暇制度の導入 ➢ 小学校在学中の子を養育する者を対象とした育児短時間勤務制度の導入
	<p>●その他の取組み</p> <p>・違いを受容する職場風土形成を推進する観点も踏まえ、以下の取組みも行っています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ハラスメント対策（人権啓発のための諸活動の一つとして実施） ➢ オフィスカジュアルの導入