

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

ホーム > サステナビリティ > 社会 > ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進に向けた取組み

一人ひとりが専門性を発揮し、自立的に活躍・成長し続けるカルチャーを後押しする観点から「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)」の推進にも力を入れています。

この取組みを通じて「魅力溢れる多様な職員が集うなか、一人ひとりが自分と異なる世界(観)を尊重・歓迎し、違いを楽しみながら、異なる見方・考え方を積極的に受容し、心理的安全性のなかでお互いにオープンで活発な発想や意見を交わすことで、次々と新しい考え方やアイデアを生み出し、実践していく姿」を目指す職員の姿として描きつつ、多様性を受け入れ、包み込む「インクルージョン」と、一人ひとりへの適切な支援や配慮を行う「エクイティ」の視点もあわせた「DE&I」の推進を通じて、組織の力を更に高めていくべく、様々な施策に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョンブック



当金庫で「ダイバーシティ元年」と位置づけた2022年以降の女性活躍・インクルージョン・障がい・シニア・国籍・LGBTQ+等、幅広いDE&Iの取組みを「ビジュアルを活用しながら」「生き生き」「分かりやすく」紹介。

DE&Iの推進に向けた具体的な取組みの紹介を通じて、活躍する職員や、進化していく組織の姿を伝えています。

全ページ eBook

https://www.nochubank.or.jp/sustainability/di_book/2023/



全ページ PDF

https://www.nochubank.or.jp/sustainability/backnumber/pdf/2023/di_book.pdf



次世代育成支援・女性活躍推進の取組み

産休・育休取得者向けサポートプログラムや、不妊治療休暇・育児短時間勤務等の制度の充実、企業主導型保育園との提携など、仕事と育児の両立支援やワークライフバランスの実現に取り組む、子育てサポート企業(プラチナくるみんプラス)の認定を受けています。また、フレックスタイム制、時間単位休暇、勤務間インターバル、テレワーク等、働き方改革を促進する各種施策の導入と定着に取り組んでいます。更に、新卒採用者に占める女性割合の向上のほか、女性職員のキャリアアップ支援策として、外部メンタープログラムや異業種交流型外部研修への派遣や、役員(チーフダイバーシティオフィサー)による女性リーダー層との個別面談、女性職員同士のネットワークの構築支援や、女性経営層に対する役員メンタリングを行っています。外部有識者を招いた女性活躍推進・働き方改革に関する研修等、役職員の意識醸成に向けた取組みも継続しています。

障がい者活躍の取組み

当金庫は、障がい者が安心して働き続け、それぞれの能力や個性を遺憾なく発揮しながら持続的に活躍できる機会・職場環境の整備、職員同士が相互に理解を深める取組みを実施しています。2023年には（一社）日本農福連携協会とスポンサー契約を締結、農福連携の取組みを広め、発展させる活動の支援を通じて、社会課題の解決にも取り組んでいます。



グローバル人材活躍の取組み

国際分散投資はビジネスの柱であり、専門性の高い現地職員の活躍も背景に、一層グローバル化が進展しています。こうしたなかで、足元では経営層と海外拠点との距離を縮める取組みも進めています。2023年には本店役員（チーフダイバーシティオフィサー）主催で、海外拠点を同時につなぎワーキンググループを開催。「グローバルにDE&Iを高めるためにできること」をテーマに、AIを活用したコミュニケーションや、相互理解を深める異文化研修開催等、活発にアイデアを交換しています。



シニア人材活躍の取組み

豊かな知見・経験や能力を活かし、様々な分野で活躍するシニア人材が、自律的に専門性を高めつつ、それぞれのキャリア観や働き方を踏まえ、組織の内外で継続的に活躍できるキャリアの選択ができるよう、研修等を通じたキャリア形成支援・能力開発支援を行っています。また、介護等との両立・活躍支援の観点から、介護セミナー等も開催しています。

LGBTQ+への理解深耕

性的指向・性自認等にかかわらず、自分らしく働ける職場づくり・性的指向・性自認等に基づくハラスメントや差別のない職場づくりに向けて、外部有識者による全役職員向け研修を開催しています。また、社内報やeラーニングによる啓発にも取り組んでいます。トップ自ら「Pride1000」に賛同を表明し、全役職員のLGBTQ+に関する理解深耕に努めています。