

(関連するSDGs)



従業員の健康と多様性の尊重

■ 健康経営の取り組み

当社グループは、2016年4月に、企業理念、めざす姿および企業行動憲章に基づき「MTPCグループ健康方針」を定め、従業員の健康にかかわる活動を有効かつ適切に推進しています。

MTPCグループ健康方針

1. 私たちは、世界の人々の健康に貢献するために自らが健康であるように努めます。
2. 私たちは、一人ひとりが自らの能力を十分に発揮し、いきいきと働くことができる職場づくりを進めます。

2018年度は、経済産業省が推進する「健康経営優良法人～ホワイト500～」(大規模法人部門)に3年連続で認定されており、「制度・施策実行」および「評価・改善」の項目における評価が前年度よりも上昇し、特に「リスク保有者に限定しない施策」については業種トップの評価を受けています。



で成果を最大化することをめざしています。

2018年度には、ダイバーシティ推進の意義やLGBTをテーマとした、全従業員が対象のeラーニングによるコンプライアンス研修や部課別研修を実施しました。また、前年度に引き続き、介護セミナーやライブイベント前世代の女性がキャリアを考えるWWW研修(WWW: Win-Win Womanの略)も実施しました。さらに、仕事とプライベート両面での充実を部下に奨励する、「イクボス」関連施策として、「イクボス宣言」を記載する三角札の配布や社内の優良事例を表彰する「イクボスアワード」の開催を通じて男性の育児参画や育休取得の意識醸成を図りました。

制度面では、懲戒処分対象にハラスメント関連の行為を追加するなど、就業規則の改定を行いました。具体的には、セクハラにはLGBTなどの性的指向、性自認に基づく差別や嫌がらせを含むこと、マタハラ^{※2}・パタハラ^{※3}も懲戒処分対象になることなどを明文化し、コンプライアンスガイドブックやハラスメント防止ガイドブックを通じて周知しています。

※1 LGBTとは、L:レズビアン、G:ゲイ、B:バイセクシュアル、T:トランスジェンダーという4つの言葉の頭文字を取った言葉であり、セクシュアルマイノリティの総称。
 ※2 マタニティーハラスメントの略。女性が出産・育児をきっかけに職場で嫌がらせを受けること、不当な扱いを受けること。
 ※3 パタニティーハラスメントの略。マタハラに相対する言葉で、育児に積極参加をする男性へのハラスメントのこと。

■ 多様な人材の活躍

当社グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を経営戦略のひとつと位置付け、その考え方を、「Diversity Promotion Circle」として整理し、取り組みを進めています。

この「Diversity Promotion Circle」は、多様な人材を活かして成果を最大化することを目的として、会社は「多様な人を活かすための人材育成」を行い、「多様な人が働きやすい」制度や仕組みを整え、「多様な人に機会を提供」する、管理職は、多様なメンバーを活かして成果を最大化するダイバーシティマネジメントを実践し、従業員一人ひとりが「相乗効果を生み出す」ことを表現しています。

多様性については、顕在化した多様性(性別、性自認・性的指向(LGBT^{※1}を含む)、年齢、経歴、国籍、障がいの有無、育児・介護による時間制約など)と潜在している多様性(知識・スキル・経験、価値観・考え方など)の両方について、その違いを楽しみ、違うまま活かしていくこと

Diversity Promotion Circle

