

報道関係各位

平成 28 年 11 月 30 日

「モリタグループ ダイバーシティシンボルマーク」制定
～ダイバーシティマネジメント基本方針を表現～

株式会社モリタホールディングス

当社（本社：大阪・東京、代表取締役社長：尾形和美、東証 1 部）は、平成 28 年 11 月 30 日付でダイバーシティマネジメント基本方針を表現する「モリタグループ ダイバーシティシンボルマーク」を制定しました。

ビジネスパーソン一人ひとりがそれぞれの色を持っているとします。わたしたちが目指す「人財と働き方の多様性」とは、多くの色が独立して存在することではありません。皆が同じ色に染まることでもありません。様々な色が違いを認め合い、生き生きと共存することです。その色の集まりである組織が、しなやかに形を変えながら成長し続けるよう想いを込めました。



DIVERSITY &
INCLUSION



デザインを担当した今城菜穂

株式会社モリタホールディングスは、平成 28 年 4 月 1 日付でダイバーシティ推進室を発足させました。以来、グループ全体で、社員の多様性や、働き方の多様性について、現状把握ならびに課題の抽出、研修の企画や制度改革に取り組んでおります。ダイバーシティマネジメントを進めていくにあたり、その第一ステップとして女性活躍推進に取り組んでいくという方針の下、当マークは、デザイン工学を専攻して平成 27 年度に入社した女性技術者が制作を担当しました。

これからもモリタグループは社員の多様性を尊重するとともに、各々の能力を最大限に発揮させることで、さらなる技術革新につなげて社会貢献してまいります。

本件に関するお問い合わせ先

株式会社モリタホールディングス 広報室 担当：浦野 TEL:03-5777-5088

(参考資料)

■デザイン制作者

【氏名】今城 菜穂(いまじょう なほ)

【所属】モリタ宮田工業株式会社 生産統括本部
開発本部 技術部 設備技術課

【経歴】

平成 23 年 4 月 九州大学 芸術工学部 工業設計学科 入学

平成 23 年 10 月 KOKUYO DESIGN AWARD 2012 優秀賞受賞

平成 27 年 3 月 九州大学 芸術工学部 工業設計学科 卒業

平成 27 年 4 月 モリタ宮田工業株式会社 入社

現在に至る



■モリタホールディングス(単体) 女性活躍状況

	2013年度	2014年度	2015年度
女性比率	28.8%	28.8%	28.1%
採用者に占める女性比率(中途含む)	100%	25%	100%
平均勤続年数の男女差 (男性平均勤続年数-女性平均勤続年数)	2.6年	1.4年	1.8年
係長・課長代理クラスの女性比率	16.7%	15%	20.8%
管理職に占める女性比率	5.0%	6.7%	6.7%

※調査対象は各年度末時点の正社員

■モリタグループ 女性活躍状況

	2013年度	2014年度	2015年度
女性比率	9.4%	9.8%	10.2%
採用者に占める女性比率(中途含む)	16.3%	6.0%	10.7%
平均勤続年数の男女差 (男性平均勤続年数-女性平均勤続年数)	0.9年	0.5年	0.3年
係長・課長代理クラスの女性比率	6.4%	6.6%	7.4%
管理職に占める女性比率	1.8%	1.8%	1.9%

※調査対象は各年度末時点、国内主要6会社の正社員

■オリジナル制度①「キャリア100制度」

2015年10月1日からスタートした制度。この制度は、評価期間中に産前産後休業・育児休業・介護休業のいずれかを取得した社員に対して、入社期間を100%としてその期間の成果を6段階で評価する制度です。産前産後休業・育児休業・介護休業の取得がキャリアの妨げにならず、公平な評価も受けられるため、社員のモチベーションアップにつながっています。

■オリジナル制度②「育児・介護休業取得者の昇格要件特別措置」

2015年10月1日より「育児・介護休業取得者の昇格要件特別措置」を設けました。

通常、昇格要件の一つに過去2年間の年間評価が一定以上であること、と定めていますが、育児休業または介護休業を取得し職場復帰した場合、対象期間の評価がないため昇格スピードに差が出てしまう懸念がありました。

そこで、直近2年間に育児休業または介護休業を取得した社員については、「休業に入る前の直近2回」の年間評価で昇格要件を満たしているか否かを判断します。休業取得がキャリアの妨げにならないよう、考慮した制度です。

この制度を導入して以降、職場復帰後すぐの昇格試験を受験し、昇格した女性社員も出てきており、彼女たちは後輩社員のロールモデルとして現在活躍しています。

以上