

2023年度マテリアリティ（重要課題）の達成状況

働きやすい環境の実現

従業員の幸福度を高める

従業員への研修等を毎年行い、コンプライアンスの徹底やハラスメント0を実現します。

◆主な取り組み

- ・ハラスメント関連研修の実施による従業員理解の深化（協力会社を含む）
- ・従業員に解説冊子等を配布し啓発を推進（協力会社含む）
- ・相談窓口を周知し、相談しやすい環境を構築
- ・管理職全員に対応マニュアルを配布、適切な措置がとれる体制を整備

◆2030年度目標	◆2023年度目標	◆2023年度実績	◆達成状況
ハラスメント研修受講率 100%	100%	100% (前年実施済含む)	○

※達成状況 ◎=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い

研修やリスクアセスメントの実施を通じ、安全な職場環境を実現します

◆主な取り組み

- ・外部講師による安全教育や、VR等最新技術を活用した研修の実施
- ・チェックリストや効果的な事例の全社共有
- ・リスクアセスメントの継続的な実施、設備や連絡体制を整備し、協力会社も含めた災害ゼロを目指す仕組みを構築

◆2030年度目標	◆2023年度目標	◆2023年度実績	◆達成状況
リスクアセスメント研修 VR活用研修ともに 全ての製造・物流施設で実施	リスクアセスメント研修 4拠点で実施 VR活用研修 6拠点で実施	リスクアセスメント研修 4拠点で実施 VR活用研修 6拠点で実施(前年実施済含む)	○

※達成状況 ◎=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い

働きがいのある・働きやすい・安心できる職場を実現し、多様な人材が活躍できる職場環境を実現します。

①女性活躍の推進

◆主な取り組み

- ・女性管理職増加を目指し、総合職新卒採用に占める女性の比率を高める取組みを実施
- ・育児休業相談窓口の設置、育児休業に関する目標および制度の周知を行い、育児休業を取得しやすい環境を整備
- ・管理職研修等においてダイバーシティ&インクルージョンに関する内容を付加し、女性活躍や男性の育児休業取得への理解を促進

◆2030年度目標	◆2023年度目標	◆2023年度実績	◆達成状況
総合職新卒採用の女性比率 25%以上	25%以上	2024年4月入社 22% (2023年4月入社 60%)	△
女性管理職の比率 5%以上	—	—	—
くるみんマーク認定継続 (2027年に認定取得<目標>) (認定基準：育児休業取得率 女性75%以上/男性10%以上)	育児休業取得率 女性100%、男性13%	育児休業取得率 女性100%、男性27.3%	○

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い

②従業員定着率の維持・向上

◆主な取り組み

- ・若年層へのエンゲージメントサーベイ、育成面談、新人フォロー研修の定期実施
- ・若年世代への教育方法に関する研修の実施

◆2030年度目標	◆2023年度目標	◆2023年度実績	◆達成状況
新卒入社社員3年後定着率 90%以上	90%以上	86% (2021年4月入社)	△

※達成状況 ○=目標数値を大きく超えた ○=目標数値を超えた △=目標数値に僅かながら到達せず ×=目標数値にほど遠い