

働く人に満足を。

多様性を活かす 組織への変革

多様性を「尊重」した組織から、さらに多様性を「活かす」組織づくりによって、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を目指します。性別、年齢、地域や国籍、宗教などで差別やハラスメントが起これず、人権が守られ、互いに理解・受容しあえる組織へと変革します。



1 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

プラス株式会社では、企業の価値観の一つに「自由と個人の尊重」を掲げ、社員一人ひとりの多様な考えや価値観を尊重しつつ、個の能力を最大限に発揮できるようなインクルーシブな企業風土の醸成、環境整備に努めています。例えば、すべての社員を対象に「ダイバーシティ&インクルージョンの概念と重要性」、「アンコンシャスバイアス理解」等のe-ラーニングを行い、

組織・上司の意識変革を行っています。

また、育児サポートの充実化を図り、出産後や育児中もキャリアを継続しやすい環境を整備しています。さらに、管理職コースと専門職コースの複線型人事制度を導入しており、多様な専門性や経験を活かせるキャリアパスを実現しています。

■主な管理指標と実績

管理指標	2023年1月1日～12月31日 実績
女性管理職の割合(課長クラス以上)	13.7%
男女の賃金の差異	全体76.0%/正社員77.2%/パート・有期社員88.1%
男女の平均勤続年数の差異	全体68.0%/正社員72.2%/パート・有期社員108.5%
男女別育児休暇取得率	男性社員18.5%/女性社員100%(2022年4月1日～2023年3月31日)
平均有給休暇取得率	46.6%(2022年4月1日～2023年3月31日)
ワーク・エンゲージメント [※]	2.8点(2022年4月1日～2023年3月31日)

※ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(0～4点)の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じるか」という設問の全社員平均得点

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

プラス株式会社では、仕事と生活を両立しながら、すべての社員が長く活躍できる職場環境づくりに努めています。

■主な制度や取り組み

主な制度や取り組み	内容
育児休職	子の最長満1歳の誕生日翌年の5月31日まで
育児休暇	子の看護休暇・母子保健健診等に必要の日数分
育児短時間勤務	子が小学校3年を迎えた直後の5月31日まで
介護休職	介護が必要な家族1人につき最長1年間
介護短時間勤務	最長3年間で、2回まで分割して利用可能
介護休暇	月度において5日まで
時間単位有給制度	年5日分を1時間単位で利用可能
傷病休暇制度	年5日間

主な制度や取り組み	内容
リモートワーク制度	オフィスワークを軸に、週2日リモートワーク
フレックス制度	10:30～14:30をコアタイムに設定 所定労働時間は原則9:00～17:30
退職者再雇用制度	在籍期間が3年以上で育児や介護等のやむを得ない事情や自己都合で退職した社員を再雇用
定時退社デー	毎週水曜日を全社一斉の定時退社デーに設定
ファミリーデー	年に1回正社員・契約社員・パートタイマーを対象に実施
エンゲージメント調査	年に1回正社員・契約社員・パートタイマーを対象に実施