

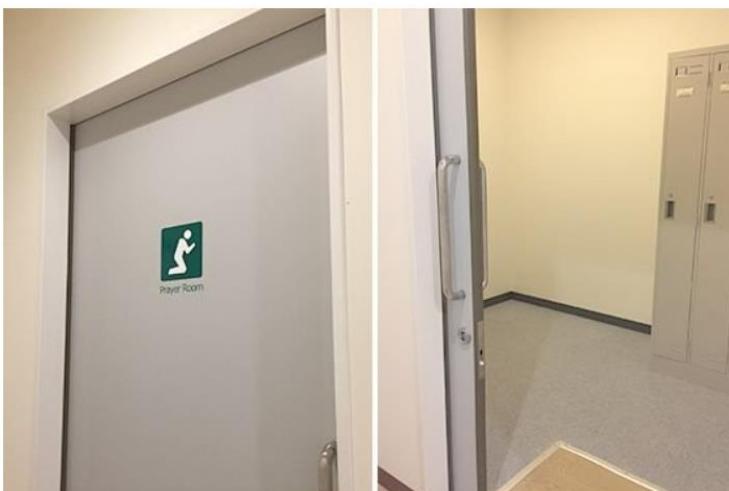
## ■ 中核人財の登用、多様性の確保についての考え方と目標

ムサシは、多様性を尊重し、性別、年齢、国籍、障がいなどにかかわらず、公正・公平な人財採用・登用の推進に取り組んでいます。

外国人・女性の管理職への登用につきましては、候補となる人財の全従業員に占める比率が小さいため、現時点では数値目標を定めるには至っておりません。引き続き、母集団となる候補人財確保に向けた採用強化を通じて、母集団の形成を図るとともに、人財育成に取り組み、活動の推進を図っていきます。また、当社単体での管理職に占める中途採用者比率は約53%となっており、今後も中途採用か否かにかかわらず、能力等に応じた公正・公平な人財登用を行う方針です。

なお、ムサシグループ全体では、日本以外にも世界13の国で約1.3万人が働いており、現地での登用や採用を通じて、多様な人財を確保していきます。海外拠点のトップマネジメント外国人比率は47%です。

## ■ 従業員の多様性に配慮した施設



本社厚生会館内Prayer Room

文化や宗教における価値観の多様化に対応するためには、一緒に働く従業員とのコミュニケーション、相互理解が大事な要素となります。

そこで、宗教的配慮を必要とする従業員のために、本社厚生会館内にPrayer Roomを設置しました。

今後も多様性を積極的に認め合う環境を構築していきます。

## ■ 女性活躍推進への取り組み

女性活躍推進活動の一環として仕事と育児の両立を支援を目的に、ワーキングマザーを対象に、定期的にランチ会を開催しています。今までになかったワーママ同士の繋がりを作ることで、仕事や育児に関する様々な意見交換を行っています。今後、この取り組みで得た意見を参考に、子育て中の社員がますます働きやすい職場環境づくりを進めています。

また、少しずつ女性従業員が増えており、男性が多い職場の中で少しでも快適に休憩を過ごせるよう、女性視点を取り入れた「女性専用休憩室」を設置しています。



ワーママランチ会の様子



女性専用休憩室