

ダイバーシティ&インクルージョン

企業文化の変革に向けたダイバーシティ&インクルージョン推進

味の素グループは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進を、多様なキャリアを持つ人財が集まることによってイノベーションを生むための重要な経営戦略と捉えています。多様なキャリアを持つ人財を集めるにあたっては、性別、年齢、国籍、経歴の多様性も重視しており、味の素グループの全力を挙げてダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。

味の素(株)の課題は女性リーダーを増やし、企業文化の変革を加速することであり、2030年度までに取締役とライン責任者の女性比率をそれぞれ30%に引き上げることを目標としています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進体制

味の素(株)は、ダイバーシティ・人財担当役員を委員長とした女性人財の育成委員会を設置し、女性の登用計画およびキャリア形成に向けた具体的な支援を行っています。同委員会では、上位職務への任用を加速するためのメンタープログラム、若手女性向けのキャリアワークショップ&カレッジ、30% Club[※] Japanを通じた参画企業間での連携施策等を実施しています。

そのほか、人事部門内にD&I推進チームを設置し、一部のグループ会社も含めた全社横断的な活動を企画・運営しています。具体的には、全社におけるアンコンシャス・バイアス研修や営業部門におけるD&I研修、LGBTパートナー支援制度導入、キャリアをつなぐ環境づくりのための事業所内保育所・提携保育所の整備、障がい者の働きやすい環境づくり(障害者職業生活相談員の全国配置、ガイドブック作成等)を行っています。

※ 2010年に英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした企業トップ等による世界的キャンペーン

ダイバーシティ&インクルージョン推進実績

女性取締役比率(味の素(株))

	2018年度実績	2019年度実績	2030年度目標
女性取締役比率	12.5%	12.5%	30%

女性ライン責任者比率(味の素(株))

	2018年度実績	2019年度実績	2030年度目標
女性ライン責任者比率	6%	6%	30%

経営役員の現地化比率

	2018年度実績	2019年度実績
海外グループ会社役員総数	169	177
現地役員数	65	73
現地化比率	38%	41%

考え方

GRI405-DMA
 GRI406-DMA

▶ 統合報告書2020
 P60

体制

GRI405-DMA

実績

GRI202-2
 GRI405-1

多様な人財の活躍

▶ 外部からの評価・表彰

実績

GRI406-DMA
 GRI412-2

▶ P87

女性マネージャー比率(グループ全体)

	2018年度実績	2019年度実績
女性マネージャー比率	23 %	24%

■ 外部評価実績

- ・ 令和元年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」の選定(経済産業省)
- ・ 令和元年度女性が輝く先進企業表彰「内閣府特命担当大臣表彰(男女共同参画)」の受賞(内閣府表彰)
- ・ 令和元年度準なでしこ銘柄の選定(経済産業省と東京証券取引所が共同で認定)
- ・ PRIDE指標2019シルバーの認定(職場におけるLGBT取り組みの評価指標)

従業員に対する人権教育・啓発活動

味の素グループは、あらゆる差別やハラスメントを禁止した「味の素グループポリシー」(AGP)のグループ従業員への浸透活動を通じて人権問題への理解を促進するとともに、豊かな人権感覚を身に付けた人財の育成を目的に、各社で人権啓発研修を行っています。

日本では、毎年従業員(パート社員、派遣社員を含む)を対象に「AGPを考える会」を実施し、職場における課題を取り上げ、解決を図っています。さらに、AGPに関するアンケートを実施し、ハラスメントの実態把握と防止に取り組んでいます。

■ 2019年度実績

- ・ 世界人権宣言等普遍的な人権課題と事業活動の中で関連の深い人権課題に関するeラーニングの実施(受講者：国内グループ従業員6,946人、海外グループ会社のマネージャー1,099人計8,045人)
- ・ 公正採用推進員、入社時・階層別、ハラスメント相談窓口担当者の各研修
- ・ LGBTの理解促進に関するeラーニング(受講者：国内グループ従業員8,041人)