

## マテリアリティの解決⑤

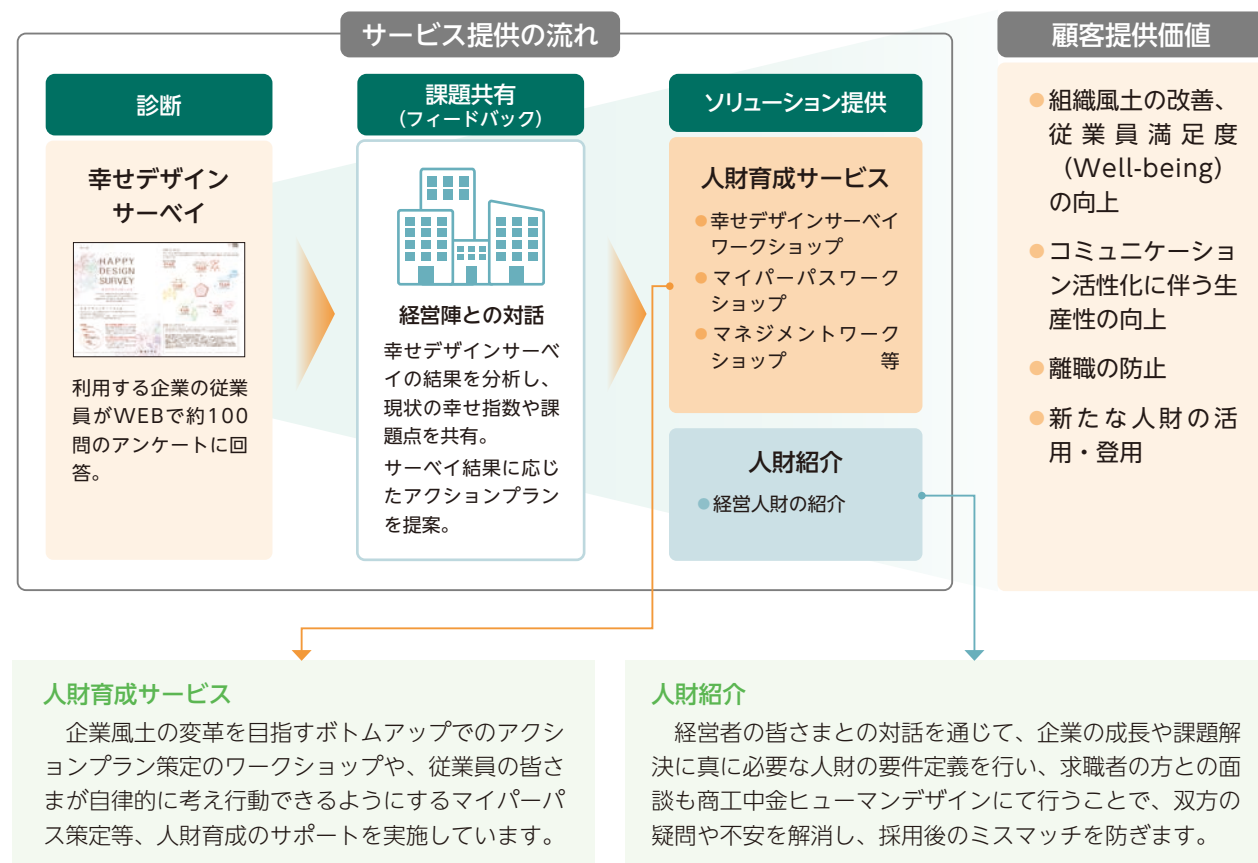
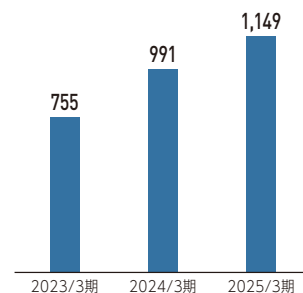
# ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

## 中小企業の従業員の皆さまのWell-being実現に向けた取組み

労働力人口の減少を背景とした人手不足の深刻化、採用難や離職の増加等、国内の中小企業を取り巻く経営環境は厳しさを増しています。

商工中金は、こうした社会課題解決のため、人財サービス子会社「株式会社商工中金ヒューマンデザイン」を、2024年11月に設立しました。中小企業の従業員の皆さまの幸福度を可視化する「幸セデザインサーベイ」、サーベイ後のアフターフォローとしての各種ワークショップを含む「人財育成サービス」、人手不足の中小企業を直接的に支援すべく「人財紹介」の3つの業務を行い、中小企業の従業員の皆さまのWell-being実現のための支援に取り組んでいます。

幸セデザインサーベイ取組み企業数（累計）



## サポート事例

### 経営理念の浸透に向けたマイパーパスワークショップを開催

株式会社ホテル三日月（千葉県）は、国内外でスパ&リゾートホテルを運営しています。同社は今回、経営理念を理解し自律的に行動しようとする従業員の成長を後押しするため、マイパーパスワークショップ\*の開催を計画。当日は350名超の従業員が参加し、ワークショップに取り組み、各自がマイパーパスを策定しました。商工中金は、本プログラムの提供を通じて、従業員が中長期的に実現していきたい自分の姿を明確化し、やりがいをもって働ける環境づくりをサポートしました。



※個人が人生で大切にしている価値観と、企業の価値観である経営理念とが重なりあう部分を「マイパーパス」と定義し、一人ひとりのマイパーパスを策定するワークショップ

## 商工中金の従業員のWell-being実現に向けた取組み

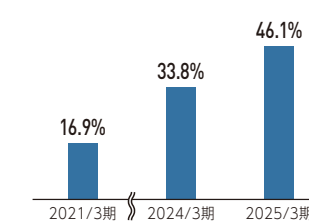
商工中金は女性活躍推進、障がい者雇用、キャリア採用など人財の多様性確保に積極的に取り組んでいます。役職員一人ひとりが公正・公平な機会を通して活躍できる環境を整備し、多様な視点や能力、価値観をもつ人財を結集させることでイノベーション創出と働き手の幸せの向上を目指しています。

### 女性活躍推進

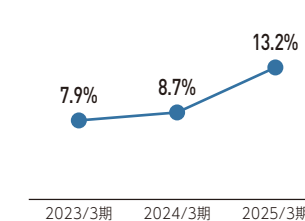
女性活躍推進を経営課題と位置付け、取組みを重ねてきた結果、2024年度の女性管理職比率は13.2%まで向上し、「2025 J-Winダイバーシティ・アワード ベーシック部門準大賞」を受賞するなど、社外から評価を受けることができました。

一方で、2026年度に女性管理職比率20%という目標を達成するためには、部室店長などの上位管理職の輩出や営業・本部業務での管理職登用などが課題です。現行の人事制度では、誰もが多様なキャリアを選択できる環境が整備されており、女性の活躍機会の拡充に向けて、採用・育成・登用・組織風土醸成を一体的に進めています。

新卒社員に占める女性比率



女性管理職比率



### 役員メンター制度

上位職を目指していくマネジメント職の女性社員がメンティーとなり、役員をメンターとして1on1面談を行い、キャリア形成上の課題解決に向けたサポートを受ける育成制度です。カリキュラム修了時の成果報告会では社長とメンターが当金庫の経営の方向性・女性活躍推進・組織風土など多岐にわたるテーマについて意見交換しました。

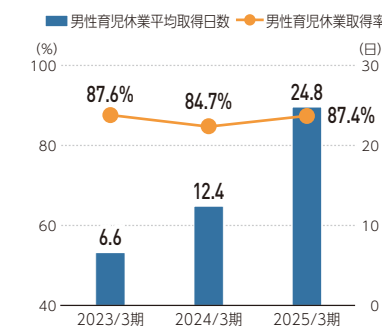


### 仕事と家庭の両立

女性社員の活躍機会の広がりや共働き世帯の増加を背景に、男性社員の仕事と家庭の両立にも着目しています。男性社員による育児休業取得を積極的に後押しするだけでなく、実際に育休を経験した社員同士が語り合う座談会を行い、社内発信することで組織における制度理解を広げ、育児を通じた気づきが仕事への意識を変えるように啓蒙しています。こうした取組みなどにより、男性育児休業の一人当たり平均取得日数が増加し、多様な人財が安心して働ける風土を醸成しています。



男性育児休業の状況



### 障がい者雇用

多様な視点や価値観を認め合う組織風土の醸成に向けて、障がい者雇用にも力を入れており、雇用率は2.87%（2025年6月1日時点）と法定雇用率を上回っています。商工中金では、障がいの有無にかかわらず一つの人事評価制度を適用しているため、新入社員研修では障がいのある方を含めた全員が同じカリキュラムを受講しています。個々が必要とする合理的配慮として情報保障などを提供することで公平な学びの機会を提供し、誰もが活躍できるよう努めています。また、障がい者の一層の活躍推進に向けて、2025年4月には特例子会社化を見据えた株式会社商工中金MIRAIハーベストを設立しました。

### パーパス休暇

社員一人ひとりが自身の価値観やマイパーパスに基づいた自律的な活動を支援するための特別有給休暇制度です。最大10日間の特別休暇が付与され、地域・社会貢献活動、自己研鑽、リスキリングなど、自己実現に向けた多様な取組みに活用することができます。

例えば、物流の課題解決に向けたビジネスを企画している社員は、パーパス休暇を活用し、物流ドライバーの業務実態や運転技術に対する理解を深めるために、大型自動車第一種免許を取得しました。本制度を活用することで、実践的な知見の獲得や視野の拡張、そして社外交流が可能となり、個人の成長と社会的価値創出の両立を目指しています。