

旭化成ホームズグループ DE&I方針策定のお知らせ

旭化成ホームズ株式会社(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:大和久 裕二、以下「当社」という。)グループはこのたび「旭化成ホームズグループ DE&I 方針」を策定しましたのでお知らせいたします。

当社グループは、1972年の創業以来、当社の事業に関わる全ての人の「いのち・くらし・人生」を支え続ける LONGLIFE な商品・サービスの提供に努めてまいりました。将来にわたってお客様のくらしに寄り添い、新たな価値を創造し続けるためには、当社グループで働く多様な人材が成長・活躍し、共創力を発揮することが重要であると考えております。当社グループで働く一人ひとりが尊重され、自分らしく活躍できる環境を整備し、より良い商品・サービスを提供することで、未来を託せる人と会社を目指してまいります。

旭化成ホームズグループ DE&I 方針

旭化成ホームズグループは、人々のいのち・くらし・人生に貢献するという想いを胸に、お客様と共に歩み続けてきました。私たちの歩みを支え、礎となっているのは、この想いに共感し、力を尽くしてきたすべての人の存在です。

私たちは、すべての人がそれぞれの力をさらに発揮し、大きな力としていくことが、新たな価値創出と、共に働く人の幸せに繋がると信じています。そのためには、お互いの違いを尊重し、受け容れ、活かすことが不可欠です。

誰もが安心して自分らしくいられ、そして活躍できる居場所を目指して、旭化成ホームズグループは DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)に真摯に取り組みます。

Diversity (多様性)

ダイバーシティとは、一人ひとりの違いを可能性と捉えること

違いとは、性別、年齢、国籍、障がい、身体的特徴、性的指向、性自認、性表現、宗教などに加え、職種、役割、雇用形態、知識、経験、働き方、ライフスタイル、価値観など、あらゆる違いを指します。これらすべての違いが尊重されるべき価値であり、力であると捉えます。

Equity (公平性)

エクイティとは、一人ひとりに最適な支援が提供され、公平に機会をつかめること

すべての人が、必要な支援と得たい機会について、自由に声をあげることができ、その声に真摯に耳を傾け、共に考えることで、それぞれの状況に相応しい支援が行われ、誰もが等しく機会を得られている状態を指します。

Inclusion (包摂性)

インクルージョンとは、違いを尊重し・活かすこと

お互いの違いを受け容れ、認め合うことで、安心して自分らしく、存分に力を発揮できる環境が生まれます。そのような環境のもとで多様な力を掛け合わせることで、新たな価値が生み出される状態を指します。

◆方針の策定を受けた当社グループの DE&I に関する主な取り組み

- ジェンダーバランスの実現に向け、管理職に占める女性の割合の目標を 2030 年度までに 10%とし、本人及び上司の意識改革研修やリーダー育成プログラムなどを実施。

- 育児休業取得率の目標を2030年度までに28日以上取得100%とし、特に男性の育児休業取得に対する意義を理解する研修の導入や好事例の展開を実施。
- 従業員が安心して働ける環境整備の一環として2025年9月よりLGBTQ+を含む性的指向・性自認に関する悩みや相談に対応するため、社外相談窓口を設置。
- DE&Iの理解浸透や社員の声をヒアリングする場として、定期的な座談会の開催予定。
- コーポレートサイト上にDE&Iに関する制度や取り組みを紹介するページを開設。(12月頃予定)

【問い合わせ先】

旭化成ホームズ株式会社 広報室 〒101-8101 東京都千代田区神田神保町一丁目105番地
(電話)03-6899-3010 (FAX)03-6899-3400 (メール)j-koho@om.asahi-kasei.co.jp