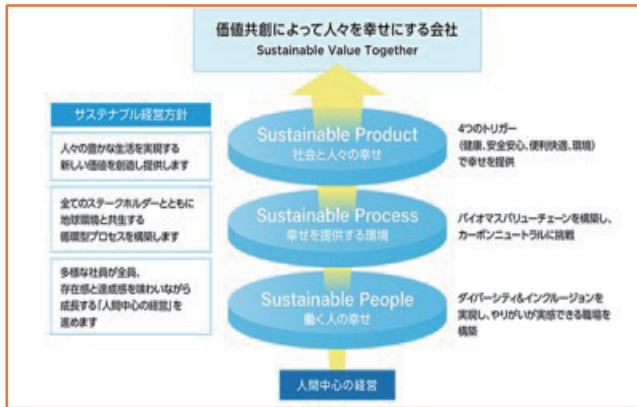




ダイセルグループでは、一人ひとりの個性を尊重し、それぞれが輝きながら活躍できるように、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)宣言を制定しました。一人ひとりがDE&Iを正しく理解して行動することにより、3つのサステナビリティ(PRODUCT、PROCESS、PEOPLE)を実現していきます。



ダイセルグループにおける「DE&I」

ダイバーシティ
Diversity
多様性

ダイバーシティとは、異なる「人間同士」が、共通の理念や目的を実現するために、一人ひとりの個性や違いを尊重しつつ、その強みのみならず、兼蓄した力の結集を正しく評価することです。ダイセルグループでは、会社全体の目標を達成し、その実現に向けて使命感を持って挑戦する人に公平な機会を提供し、たとえ挑戦が失敗に終わったとしても、失敗から学び、何度でも挑戦できます。

エクイティ
Equity
公平性

エクイティとは、情熱をもって挑戦する人が、その力を発揮できるよう適切な環境を整え、育む仕組みを整え、兼蓄した力の結集を正しく評価することです。ダイセルグループでは、会社全体の目標を達成し、その実現に向けて使命感を持って挑戦する人に公平な機会を提供し、たとえ挑戦が失敗に終わったとしても、失敗から学び、何度でも挑戦できます。

インクルージョン
Inclusion
尊重し、認め合う

インクルージョンとは、人が存在を認め合い、対話し合い、互いを受け入れることです。ダイセルグループでは、一人ひとりが誇りを持って「会社の目指す姿」と「自己実現」に挑戦します。その過程で私たちが、主体的に目標を掲げ、互いの立場を徹底的に議論することを求めません。本質的に異なる意見、価値を尊重し合うことで、互いに視野を広げ、時には新しい道を見つけて進化を遂げながら会社と共に成長します。

～社内の支援体制の構築～

人間の尊重と健全で活気ある職場環境の実現

- ① 人権の尊重**
人権に関する国際規範に基づき、あらゆる人々の人権を尊重します。
- ② 多様性の尊重と差別・ハラスメントの禁止**
人種、民族、国籍、宗教、信条、障がいの有無、性別、年齢、性同一性や性的指向など、当社グループに関わる人々の多様性を尊重するとともに、これらの違いによる一切の差別を禁止します。また、これら各の違いや組織内の地位や立場の違いに立脚したあらゆるハラスメント行為を禁止します。

・多様性の尊重

ダイセルグループ倫理規範では、性同一性や性的指向など、当社グループに関わる人々の多様性を尊重するとともに、これらの違いによる一切の差別を禁止すると定めています。

・LGBTQ相談窓口の設置

2020年度にはLGBTQ相談窓口を設置し、一人ひとりが安心して働くことのできる職場環境づくりを目指しています。

・同性パートナーシップ制度の導入

2023年度には同性パートナーシップ制度を導入し、配偶者に適用する社内制度において、事実婚・同性パートナーを配偶者と同様の取り扱いとなるようにしています。

・ビジネスネームの運用

2023年度よりビジネスネーム(社内通称名)の運用を開始し、本人が希望する氏名で勤務ができるようにしています。

・だれでもトイレの設置

国内各事業場では性別にかかわらず使用できる「だれでもトイレ」の設置を進めており、今後、設置の拡大を予定しています。

～社内外への周知・啓発～



・外部評価の取得

「PRIDE指標2024」で「シルバー」認定を取得し、「D&I AWARD 2024」では「ベストワークプレイス」に認定されました。

・PRIDE月間における社内講演会開催

2025年のPRIDE月間では、「同性婚」をテーマに取り上げ、「日本における同性婚とビジネスとのかかわり」について、専門家をゲストにお招きし、ご講演いただきました。

企業によるLGBTQ+取り組みの重要性

海外と比較して日本の法制度はまだまだ不十分
→企業が積極的に動かなければ、LGBTQ+社員は自分らしく働くことができない

- 差別禁止法の代わりに → 企業ポリシーで差別禁止を明示
- 同性間の婚姻の代わりに → 同性パートナーも福利厚生対象に
- 厳格な性別変更法の代わりに → 性自認に従った職場対応を周知・徹底

