

AZUMA の DEI に関する指針

「生まれたところや皮膚や目の色で いったいこの僕の何がわかるというのだろう」

『青空』 THE BLUE HEARTS

「常識と非常識がぶつかったときに、イノベーションが産まれる」

井深大氏

基本的指針

アズマは、一人ひとりが尊重され、一人ひとりがその個性を発揮し、それぞれの状況に合わせて、生き活きと活動できる職場環境を目指しています。そこには、年齢、性別、人種、国籍、社会的身分、性的指向、障がい、家族などの違いによる区別はなく、学歴やキャリアも不問とし、培ってきた「今」の力で仕事を楽しめる環境があります。

違いを個性と捉え、個性を発揮することを誰もが歓迎する雰囲気醸成し、一人ひとりがためらいもなく“声を出す”ことができる環境を育みます。そのために、声を出したことで喜びを実感できる評価制度づくりも同時に進行します。

生きている、それだけで人は尊い存在です。

そのことを自覚さえすれば、そこには価値観の違いも性別も、年齢差も関係ありません。若くて優秀な人が仕事を楽しめる。定年間近の人が夢を追い続ける。困ったときはすぐに助け合う。互いにリスペクトし合える環境づくりを追求してまいります。

アズマは、基本的指針の実現のために、以下の項目を定め活動し、定期的に見直します。

- 体制及び責任者、社内規則、評価基準を定め、社内教育を実施します。
- DEI 推進を前向きに捉える企業風土の育成のために、一人ひとりの個性を活かせる職場環境を整え、DEI への理解を深めます
- 現状の事業活動を定期的に精査し、予防及び是正に努めます。
- 個性への侵害またはその恐れが発生した場合に備え、通報窓口を設置し、迅速に被害者を救済できる仕組みを構築します。

体制及び責任者

アズマにおける DEI に関する責任者は代表取締役社長です。DEI の推進は、経営課題の中でも最重要事項に位置付けます。

統括する部門においては部門長が責任を負い、部門長は DEI の状況を把握し、未然に問題を是正します。また、組織を横断した DEI 推進チームを設け、DEI 啓発活動を実践します。各部門における推進状況及び DEI 啓発活動からの提言は、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ経営委員会で報告、協議、改善します。

DEI 推進の方向性

Diversity：一人ひとりの個性を互いに受け止め、受け入れること。

それぞれの価値観に基づき生きているので、いつでもなんでも共感できるということはありません。しかし、共感できなかったとしても、その違いを認め、理解することが大切だと思います。わたしたちは互いに理解し合う関係性を育みます。

※個性とは、価値観や文化、人種や性別など人の内面や外面、あらゆる違いをいいます。

Equity：一人ひとりに合った機会の公平性を提供すること。

「一律に」は、効率性を高めることができるかもしれませんが、「一般的に」から外れた場合、不利な状況に陥ることがあります。だからこそ、一人ひとりの個性に応じて、公平に行動できる機会を育みたいと思います。誰もが挑戦する機会を得られるように、わたしたちは環境を整えます。

Inclusion：一人ひとりが個性を発揮し、組織にいることを誇りに思えること。

企業理念の実現に向けて貢献したいと願う一人ひとりが組織のエンジンとなり、言うべきことを言い、やるべきことをやり、それぞれの価値観を高めることができる組織を、わたしたちは作り上げます。

一人ひとりの内面において、真に自己の「個性」を肯定的に受け止め、活力にするためには、互いに尊重する風土の育成が不可欠です。言うまでもなく、組織風土は全社員それぞれの行動によって作り上げられます。そのため、全社員を対象に、採用、通期評価、昇進などあらゆる段階において、DEI をベースにした評価を導入します。

主な取り組み事項

アズマでは、性別、年齢差、国籍等関係なく、一人ひとりが生き活きと活動できる職場環境を整えています。また、日本の職場環境を俯瞰すると、「見えない壁」が働く意欲の妨げとなっている事例が散見され、特に①長時間労働、②ジェンダー規範（～らしく）③世代間ギャップがその要因になっていると考えられます。アズマではこれらの要因を払拭する活動を進めています。

残業しない職場づくり

残業せず、定時に帰宅することが当たり前の企業風土を育成しています。現在の一人当たりの平均残業時間は10時間未満であり、これを0にします。

一方、通常の労働時間（8時間）の勤務内容を定期的に見直し、会議削減、意思決定の迅速化、権限譲渡、デバイス・アプリの充実を図り、時間当たりの業務密度を高めています。

権限移譲

「自ら考え行動できる」領域が増えるほど、責任は増えますが、それ以上にやりがいや楽しさも増幅し、また仕事も早くなります。同時に失敗するリスクも増えますが、そもそも仕事は失敗することでその本質をみつけることができます。

年齢に関係なく、本人の意思と習得度に応じて仕事を委譲し、失敗した時のフォロー体制を整えています。具体的には朝礼時に仕事の進捗状況を報告し、その場で打ち合わせを行い、問題解消を実践しています。

今後の展開

DEIは、人種やジェンダー、障がい者に関する事案として捉えられる傾向にありますが、もちろんそれだけでなく、たとえば年齢に関する事案など様々な要素を包含しています。アズマはDEIに関する取り組みを前向きに捉え、「大切な人として、一人ひとりの個性が尊重され、それぞれの状況に合わせて、生き活きと活動できる」取り組みと考えています。今後、育児、両親の介護、自分自身の疾病など自己を取り巻く環境はどのように変化するか分かりません。働きたいという意思がありながらも退職をしなければならないのは、本人にとっても会社にとってもつらい結末です。

本人の希望に沿った環境で、いつでも、どこでも、どのようにでも前向きに働ける環境を整備しています。

通報窓口

アズマは、DEI 推進にあたり、DEI 指針に反する行為またはその恐れが発生した場合に備えて、匿名で通報できる通報窓口を社内外に設置しています。

通報窓口：社内 経理室長

：社外 社内規程「ハラスメント防止規定 第3章 相談・苦情の取扱い」参照。

通報の秘守を徹底するとともに、社内外の通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないように、社内規程で定めています。