

# 多様な人材の確保と育成（ダイバーシティ）

## 方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ(重要課題)に、「多様な人材の確保と育成」を掲げ、雇用に当たって、人権、信条、性別、障がいなどによる差別を一切行わず、機会均等に努めています。また、当社グループは事業が多岐にわたるため、グループ会社を含めた事業の拡大や生産性向上などを見据えた要員・人員計画を策定することで、雇用の安定化に取り組んでいます。

## ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部がダイバーシティに関する取り組みを企画し、推進しています。

## 指標・目標

### 2024年度の目標：

- ・女性管理職比率の向上
- ・障がい者雇用の強化(法定雇用率2.5%達成)

### 2024年度の実績：

- ・女性管理職比率(古河機械金属(株)籍社員)：2.4%
- ・障がい者雇用率(連結)：1.9%

## 取り組み

### 女性従業員の活躍支援

積極的な女性採用と活用を継続する当社では、2021年4月1日付で「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、女性の活躍を支援し、強化する取り組みを進めています。

- 女性活躍推進に関する行動計画  
(計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日)

目標1	学卒新卒採用に占める女性割合を20%以上とする。
目標2	女性の管理職以上社員を10名以上とする。
目標3	企画職群女性社員の入社後5年間の自己都合離職率を10%以下とする。
目標4	年次有給休暇取得促進(目標12日/年)

### 育児などを行う従業員への支援

次世代育成支援策の一環として一般事業主行動計画を策定・遂行するとともに、休暇、休業、フレックスタイム制度、在宅勤務など育児や介護に参加しやすい職場環境の整備を進めています。

## 障がい者雇用

当社グループは、様々な職場・職種において障がい者雇用を進め、障がい者の自立と社会参加の促進に努めています。

## 外国籍従業員の雇用

積極的な海外展開を進める当社グループでは、国籍にとらわれない採用活動を行っています。外国籍の従業員とは、お互いのアイデンティティーを尊重しつつ、国籍を超えたパートナーシップを深めています。現在、海外には当社グループの生産拠点、販売・サービス拠点があり、それぞれ現地人材の雇用、育成を進め、2025年3月末時点で、477名の現地採用者が在籍しています。今後も現地雇用を創出し、地域貢献を推進していきます。

## 高齢者雇用

高齢者の雇用を安定させ、高齢者の活躍の場を広げるため、2020年4月1日をもって、定年年齢を60歳から65歳とし、2025年4月には、最長70歳まで雇用を継続できる制度を整備しました。今後も長年にわたって習得した技術の伝承を通じ、中堅・若手従業員の育成などで活躍することを期待しています。

## ダイバーシティに関する教育

当社グループは、多様性確保の取り組みの一環として、ダイバーシティに関する研修を行っています。研修では、人種や国籍、宗教、性的指向、障がいなどに関するトピックを扱い、従業員のダイバーシティへの理解を深めています。

## 「非鉄DE&Iフォーラム2025」を開催

非鉄金属企業7社<sup>※</sup>と日本鉱業協会は、2025年2月27日、各社・協会におけるDE&I(多様性、公平性、包摂性)を促進する「非鉄DE&Iフォーラム2025」を開催しました。「国際女性デー」である3月8日に向けた取り組みで、2024年3月に続き業界として2回目の開催です。

当日は、外部専門家から見た非鉄金属業界のDE&I推進に関する講演や、DE&Iの取り組みを実践している従業員同士のトークセッションを会場で行うとともに、その様子を各社に配信しました。

本フォーラムは、業界全体でDE&Iへの理解を深める機会となりました。今後もこうした取り組みを通じて、多様性を尊重する環境づくりを進めていきます。

<sup>※</sup> JX金属(株)、住友金属鉱山(株)、DOWAホールディングス(株)、日鉄鉱業(株)、三井金属鉱業(株)、三菱マテリアル(株)、古河機械金属(株)