

## ◆ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

リロクラブは「サステナビリティ方針」に則りながら、ダイバーシティ&インクルージョンを経営課題のひとつと捉え、多様な価値観や持ち味のある従業員一人ひとりがお互いに認め合い高め合うことにより、お客様や地域社会へ貢献することを目標としています。

性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認、価値観、働き方等の多様性を互いに尊重し、認めあい、共に活躍・成長することができる職場環境・風土づくりを進めます。

### 育児・介護・治療と仕事の両立支援

育児、介護、傷病などによる制約と仕事を両立させるための制度や支援サービスを整備しています。女性の育児休暇の取得割合は厚生労働省の「令和3年度雇用均等基本調査」にて公表されている育休取得率を上回っており、今後もその水準の維持に努めます。また、社員の多様なワークライフデザインを尊重し、エンゲージメントをさらに高めるため、男性育児休業の取得を推進しています。

### 女性活躍推進の取り組み

女性も就業継続しやすい環境を整備し、女性管理職を着実に輩出するため、2026年3月までにグループマネージャー職(課長職)以上の女性比率 30%超を目指しています。

### 多様な人材の活躍促進

新卒・中途採用いずれにおいても国籍を問わずに募集をしており、多様な人材の採用・登用を積極的に進めています。また、各種資格取得支援、グループ内公募制度、若手社員のメンターメンティ制度等、従業員の自律的成長に向け積極的なサポート活動を実施しています。

### 多様な働き方の推進

少子高齢化が進む今、シニア人材は企業にとって大きな戦力となります。リロクラブは定年後の積極的な再雇用を推進し、シニア社員が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

### 各種相談窓口の設置

定期的に従業員からアンケートを収集し、上長を通さない従業員の意見収集に努めると共に、ダイバーシティ&インクルージョンに関する相談窓口を設け、秘密保持や情報の取り扱いに十分な配慮をしながら対応しています。

以上