

# 荏原製作所のダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの取り組みについて

～産業機械メーカーとして東京レインボープライドのパレードに初参加～

株式会社荏原製作所  
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進部  
部長 入江 哲子 / 西羅 実和

## 1. ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)

### (1) 荏原製作所と DE&I

「ダイバーシティ経営」は、新聞、書籍でも日頃よく目にする企業用語となりました。近年、経済のグローバル化や少子高齢化が進む中、ダイバーシティ経営の推進は、企業競争力の強化を図るために、必要かつ有効な戦略であるとされています。

それは「多様な属性の違い」を認め合い、活かすことで個々の能力を引き出し、イノベーションを生み出し、新たな価値を創造するものです。また、多様な人材を確保することは、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めることにもつながり、日本経済の持続的成長に今や不可欠といわれています。

当社では、長期ビジョン「E-Vision2030」の重要課題のひとつとして「人材の活躍促進」を掲げ、DE&I (Diversity, Equity & Inclusion: 多様性、公平性、包摂性) を重視する企業文化を築くことで、多様な社員が働き甲斐と働きやすさを感じ活躍できる企業グループを目指しています。

これまで女性の活躍推進をはじめ、男性育児休業取得率の向上や障がい者の活躍促進に注力してきましたが、DE&Iへの取り組みを一層強化するために、昨年よりLGBTQ+ 施策を本格的にスタートしました。

### (2) LGBTQ+ の現状

電通グループの「LGBTQ+ 調査2023」によると、日本におけるLGBTQ+ 当事者の割合は9.7%と報告されています。これは約10人に1人であり、左利きの人の割合とほぼ同じです。さらに、米国の世論調査会社ギャラップによる調査では、Z世代の中でこの割合が約20%に達するという結果も出ており、企業の取り組みに対して注目が集まっています。

当社がLGBTQ+に関する施策を始めると、それに共感する当事者から入社希望がありました。実際に入社された後も、高いパフォーマンスで仕事に取り組みされており、LGBTQ+ 施策が「人材の活躍促進」につながっています。

## 2. LGBTQ+ 施策について

### (1) 「東京レインボープライド2024」への協賛

当社の直近の取り組みとして、今年4月、LGBTQ+への理解を進めるアジア最大規模のイベント「東京レインボープライド2024」に初協賛しました。当社は、イベント期間中最も注目される「プライドパレード」に産業機械メーカーとして初めて参加し、当社 CEO、CHRO、有志の社員とその家族で行進しました。沿道からは参加者に向けて多くの声援が送られました。今年の東京レインボープライド2024の総来場者数は約27万人、プライドパレードには約1.5万人が参加し、過去最高人数を記録したと報告されています。当社が東京レインボープライドに参加することで、社会全体における公平性と包摂性の重要性を強調する機会になると考え、初協賛に至りました。

30年続くこのイベントに協賛する企業数は年々増え続けています（TRP2024 公式情報：国内外で2022年は200、2023年は276、今年は314の協賛企業・団体が協賛）。

東京レインボープライドに協賛後、社内における認知向上とコミュニティ形成につながり、社外のステークホルダーから評価をいただきました。また、海外グループ会社からも取り組みに対する賛同の声が寄せられ、来年以降の海外におけるイベント協賛やDE&I推進のきっかけになりました。

### (2) プライド月間での取り組み

このほか毎年6月に設けられているプライド月間では、多様性と包摂性の理念を具現化する一貫として、社内でLGBTQ+への理解増進に向けた講習会の実施及びレインボーロゴの策定を行い、全ての社員が自分らしく働きやすい職場環境の実現に注力しました。

さらに、日本国内の婚姻の平等（同性婚の法制化）を推進する「Business for Marriage Equality」に賛同しました。



プライドパレードの行進の様子

### 3. 今後の取り組み

日本はG7主要7か国で唯一、同性カップルの法的保障を認めていない国です。議論されるテーマの一つに同性婚問題がありますが、結婚ができない同性カップルの悩みとして挙げられる課題には、相続の問題、入院手術時の医師の説明、同意書、緊急連絡先を請け負うことができない、パートナーの子供の親権者になれない、外国籍のパートナーが未就業の場合に在留資格がもらえない、などがあります。

そのような課題を踏まえ、現在、当社は社内規程における配偶者の位置づけの見直しなどに取り組んでいます。このような取り組みを通じて、多様な人材が活躍できる環境を作ることで、将来的な従業員のエンゲージメント向上にもつながると考えます。

荏原が目指すのは、職場のLGBTQ+のみならず、外国籍社員のサポート、女性の活躍促進、育児や介護の支援、ウェルネスと働き方、障がいを持つ社員のサポートなどを通して、多様な人々が公平で働きやすさを感じられる状態になることです。全ての社員が尊重されて個々の能力を発揮しながら挑戦し続けられる職場づくりを、これからも目指してまいります。



当社 CEO、CHRO、有志の社員とその家族でレインボーロゴを掲げました