

2020年7月9日

＜ダイバーシティ&インクルージョンステートメント＞
～当事者意識を持ち、具体的な行動で示し、変化につなげるために～

私たちは、個人として、そして企業としても、多様性、平等、インクルージョンの観点において、難しい課題に直面しています。米国で起きたジョージ・フロイド氏の悲劇的な死亡事件を発端に、全米や世界中にデモや抗議活動が広がりましたが、人種による差別や不平等のない社会を作るためには、私たちが行動を起こす必要があるということをあらためて認識するきっかけとなりました。

LIXILは、150か国で事業を展開するグローバル企業として、誰もが平等かつ公平に扱われるべきだとの考えのもと、様々な取り組みを行ってきました。一方で、社内はもちろん、様々なステークホルダーとの関係においても、平等な扱いを徹底し、多様性を受け入れる万全の体制が整っているのか、あらためて検討、評価する必要があります。

まず第1に、社員やステークホルダーとともに、変化を推進するための下記の一連の施策を実施していきます。

- オープンな対話を行うセッションなどを通じて、従業員が抱える不安や意見に耳を傾け、それに基づいた活動を実施する
- あらゆるレベルにおいて、多様な人材の採用や登用を促進し、一人ひとりが強みを発揮できる環境の整備を加速する
- 多様な人材の確保・維持に向けて、平等な扱いやインクルージョンを根付かせるための施策を強化する
- インクルージョンの文化を醸成し、あらゆるレベルにおいて多様な人材の採用、登用を進めることができるよう、ベンチマークを設定し、進捗をモニターする
- 社内だけでなく、ビジネスパートナーをはじめ、ステークホルダーとも連携を強化し、同様のレベルでインクルージョンを推進する

こうした施策を実行に移すためには、詳細を決め、具体的なプロセスを設定するなど、膨大な作業が必要ですが、それだけで実現できるというわけではありません。変化を生み出すためには、多様性を受け入れるインクルージョンの文化を醸成し、実践できるような職場環境を整えなくてはなりません。私たちは、すべての答えを持っているわけではありませんが、どのようにして課題を解決できるのかを考え、行動を続けることを約束します。