

The background features a series of vertical bars of varying heights and colors, including purple, pink, orange, yellow, green, and blue. Some bars have small circles on top, and the overall style is artistic and modern.

SHIMADZU

# DE&I Report

Diversity, Equity & Inclusion



## TOP message

私は、「一人ひとりの夢と、その夢への共感から生まれるエネルギーが、イノベーションを起こす」と信じています。世界で働く個性豊かな仲間が、お客様と共に互いの夢を熱く語り、共感し合って、わくわくする新しいイノベーションを生んでくれることを期待しています。

そのためには、Diversity, Equity&Inclusion が、大変重要です。

島津グループで働く一人ひとりが、年齢や性別、国籍、宗教、経験、価値観、専門性の違いを認め合い、語らい共感し合い、「多様性」を「可能性」に変えることで、社是「科学技術で社会に貢献する」を体現し、持続的な社会の実現に貢献してくれることを期待しています。

島津グループは、Diversity, Equity&Inclusion を推進することで、“共感あふれる社会”の実現に取り組み、プラネタリーヘルスを追求し続けて行きます。

代表取締役社長 山本靖則

# 当社の目指す姿と社是・経営理念

当社の  
目指す姿

社是・  
経営理念

## 当社の目指す姿

### プラネタリーヘルス（ヒトと地球の健康）の実現

地球・社会・人との調和を図りながら、“事業を通じた社会課題の解決”と“社会の一員としての責任ある活動”の両輪で企業活動を行い、明るい未来を想像します。

## 社是

### 科学技術で社会に貢献する

資源の少ない日本が目指す科学立国への思いに共鳴した初代島津源蔵。科学技術の発展に必要となる理化学器械の普及を通じて社会に貢献したい、その思いこそが島津製作所の始まりであり、社是に込められた思いです。

## 経営理念

### “人と地球の健康”への願いを実現する

高度経済成長で経済・社会が発展する一方で、地球の環境問題がクローズアップされるようになりました。しかし、健康で豊かな生活という人類の願望は不変です。人と、そして人が生きる地球に対する私たちの貢献の在り方を示すために、1992年に経営理念を制定しました。



# 島津グループ DE&I 推進スローガン

## Embrace Differences, Include One and All.

違いを認め、受け入れよう

### Diversity

違いを個性として尊重する

ジェンダー、年齢、国籍、民族、障がいの有無、経験やキャリア、価値観、働き方、専門性といった一人ひとりの違いを、バイアスにとらわれず受け入れ、認め合い、尊重します。

### Equity

公平な機会を提供する

違いや個性に関わらず、公平な機会やリソースを受けられるよう、一人ひとりが個性を強みに発揮できる環境を提供します。

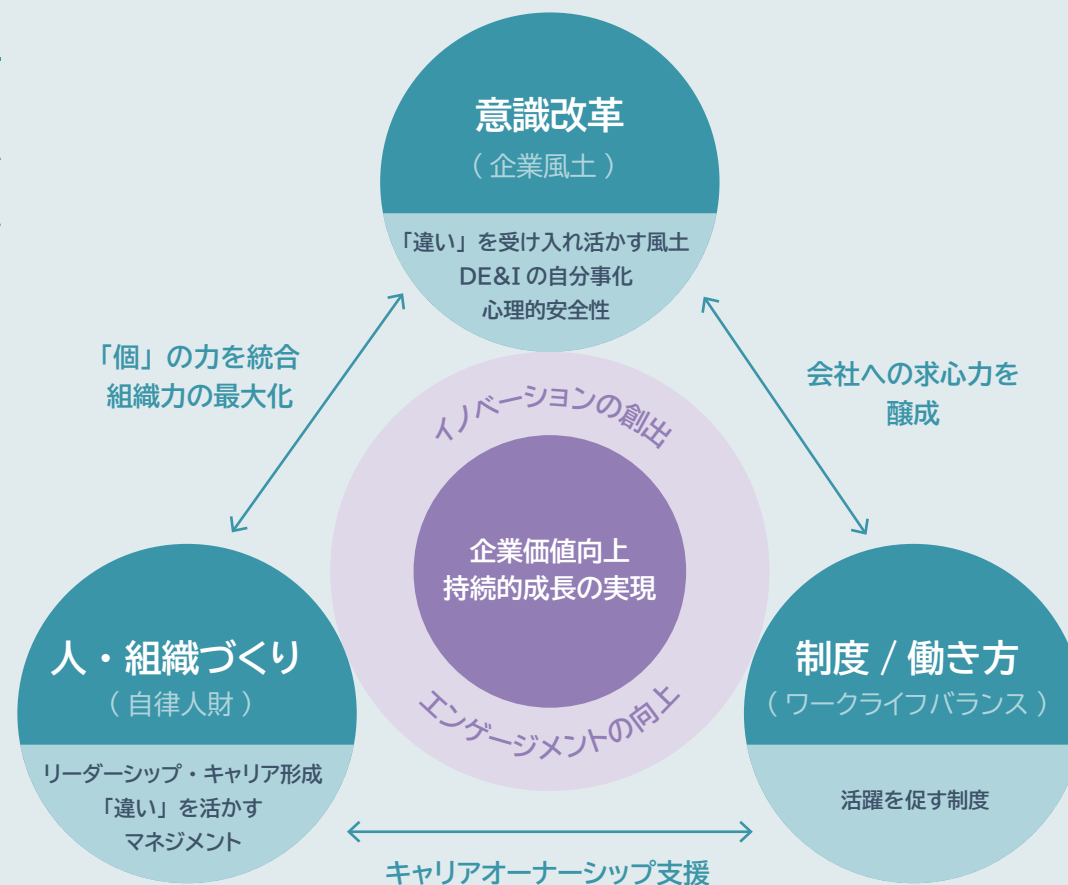
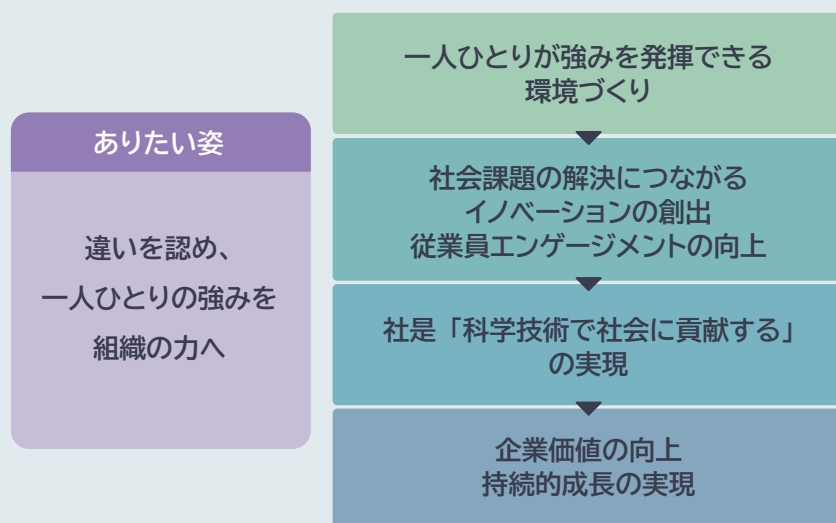
### Inclusion

一人ひとりが島津グループの一員として誇りを持つ

誰もが自由に考えを発言し、対話を通じて認め合う心理的安全性のあるオープンな企業文化をつくります。一人ひとりが貢献実感を得ることで、未来につながる新たな発想やイノベーションを生みだします。

## 島津が目指す DE&I のゴール

当社は DE&I を推進することで、多様な人財が織りなす個々の違いや強みを組織の力として最大化することで、「科学技術で社会に貢献する」イノベーションを創出し、企業価値の向上に繋げていきます。そのために、意識改革、人・組織作り、制度／働き方の 3 つの観点で DE&I の推進に取り組んでいます。



## 組織体制

2015 年に女性活躍推進を中心に活動する WiSH プロジェクト※の活動を開始、2022 年度からダイバーシティ経営担当のもと、人事部に専任組織（DE&I 推進グループ）を発足し、DE&I 推進に関する KPI や施策を策定して活動を進めています。これらの DE&I 推進活動はサステナビリティ委員会や役員会へ報告しています。また、WiSH プロジェクト活動は女性活躍推進に限らず、DE&I に関する社員の自発的な活動を促すための様々な活動を展開しています。

※Women in SHIMADZU / Work-life-balance improvement in SHIMADZU の略称。

# DE&I 推進の変遷

1950

女性活躍推進、働き方・労働条件の改善

1948 産前・産後休暇、育児時間、生理休暇などの制度  
1969 通院離席制度  
1971 育児休職制度  
1992 水曜日ノー残業デー開始  
2001 定年後の再雇用制度

2010

経営戦略としての女性活躍から  
ダイバーシティ推進へ

2014 シニアの再雇用制度見直し  
2015 WISH プロジェクト発足、本格的にダイバーシティ推進へ  
2017 週3リフレッシュデー開始  
2020 「ダイバーシティを考える日」を開始  
2022 ダイバーシティ&インクルージョン推進グループ発足（現 DE&I 推進グループ）

2030

個々が活躍する  
真のグローバル企業へ

女性管理職比率 12%  
男性育児休職率 100%

| 比率推移（本社）  | 2017 | 2018 | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|-----------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性役員人数    | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 5     |
| 女性管理職人数   | 17   | 24   | 25    | 29    | 30    | 37    | 40    |
| 女性管理職比率   | 2.2% | 3.3% | 3.5%  | 4.1%  | 4.1%  | 4.8%  | 5.2%  |
| 障がい者在籍数   | 72   | 73   | 70    | 70    | 74    | 75    | 75    |
| 障がい者雇用率   | 2.2% | 2.3% | 2.1%  | 2.1%  | 2.3%  | 2.3%  | 2.3%  |
| 男性育児休職取得率 | 7.3% | 6.5% | 13.1% | 22.7% | 44.6% | 56.7% | 65.5% |



## 風土醸成

### アンコンシャスバイアス研修

様々な背景やキャリア、考え方を持つ多様な社員の活躍を引き出し、組織の力に変えるには、インクルージョン（違いを受け入れ尊重すること）が大切な概念となります。しかし、人には固定観念やアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）があります。

DE&I の推進には、アンコンシャスバイアスに気づき、とらわれないように意識することが重要であると考え、2020 年から管理職を対象にアンコンシャスバイアスの講演会や研修を開始しています。また新任管理職には e-learning を実施しています。今後は役員や組合員にまでアンコンシャスバイアス研修の対象を拡大していく予定です。

#### DE&I 学習コンテンツ 経営基幹職ポータル



島津製作所 経営基幹職対象  
アンコンシャスバイアス動画E-learning

### DE&I 推進サイト DE&I in SHIMADZU

DE&I 推進活動は社外 Web サイト「SHIMADZU×Diversity」や統合報告書などで対外的な情報発信を進めてきました。一方で、社内に対する情報発信はまとまったサイトがなく課題となっていました。そこで、社内情報発信サイト「DE&I in SHIMADZU」を作成。DE&I 推進スローガンや役員メッセージ、DE&I NEWS（DE&I 活動紹介記事）などを発信しています。また、国内外グループ会社での DE&I 推進事例なども紹介しており、グループ全体での DE&I 推進の社内ポータルサイトとして情報発信を強化しています。

### 「SHIMADZU DE&I Week」開催

2020 年度に「島津製作所ダイバーシティを考える日」として開始したイベントは、2022 年度から「SHIMADZU DE&I Week」として拡大。社員一人ひとりが自分事として DE&I 推進が職場にもたらす影響を考え、DE&I 活動を実践することを目指して毎年、開催しています。

2023 年度は「褒める・感謝する」をテーマに社員から社員へ感謝を伝える動画や川柳・アートを募集しました。この活動を「ほめ活」として継続できるよう、チームでお互いを認め合うワークショップを準備しました。グループやチームで実施することで、お互いを知り、尊重し合うことで、組織としてのパフォーマンス向上に繋がっています。

## ダイバーシティ川柳

過去の大賞作品

23  
年度

素晴らしい そう言うあなたも 素晴らしい

22  
年度

「D&I」私はこう読む「おもいやり」

21  
年度

重ねよう ポジティブ対話と リスペクト

## 人・組織づくり 女性活躍推進

### 体系的な女性管理職の育成

女性のキャリアの選択肢として管理職が当たり前となるために、若手を対象としたキャリアやリーダーシップに関する研修を実施しています。若手・課長・部長と体系的な育成を通じて意思決定層における女性を増やしていきます。

主任対象

キャリアを考える

課長対象

能力を引き出す

部長対象

組織と自己を強くする

#### 若手社員を対象としたキャリアデザイン研修

管理職一步手前の女性主任を対象にキャリア研修を 2022 年から実施。これまでのキャリアの振り返り、社内外のロールモデルとの対話、役員講話、上司とのキャリア面談などを通じて、管理職をキャリアの選択肢として考える機会を提供しています。

#### 女性管理職研修「Women Support Women(WSW)」

女性管理職を対象に、職務上のエンパワーメントを理解し、最大限に活用することで仕事の成果と効率を向上すること、参加者同士のネットワークを通じて成長を促すことを目的として 2021 年から開催しています。

#### 女性部長を対象としたメンタリング研修

ロールモデルの少ない女性部長を対象に社外メンターによるメンタリングを実施しています。プライベートと仕事、キャリアに対する悩みを整理し、自らが次の一步を考える機会となっており、モチベーションの向上に繋がっています。

### 国際女性デーに女性リーダーのネットワーク強化

国際女性デー（3/8）には、女性管理職研修 WSW の参加者を中心にネットワーキングイベントを開催しています。研修を振り返り、女性活躍の課題や部下のキャリア開発などの議論を通じて、参加者は職場で実践する課題を設定します。イベント終了後も参加者同士が相談し合える環境を提供することで、ネットワーキングにも活かされています。





厚生労働省

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

## 島津製作所の行動計画

2025年度

2023年3月時点

管理職（課長級以上）に占める女性労働者比率

6%以上  
または  
60人以上

5.2%

正社員採用に占める女性比率

毎年30%  
以上を維持

31.3%

男性育児休職取得比率

30%以上

65.5%

## 人・組織づくり 障がい者の活躍支援

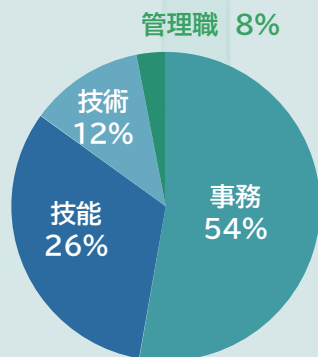
### 障がい者の雇用状況

2024 年 6 月現在の障がい者雇用率は 2.42%です。障がいの種類に関係なく積極的に雇用を行っており、障がいを持つ社員は各方面で活躍していますが、法定雇用率のクリアが課題となっています。

今後、さらに障がい者が活躍できる職場づくりに向けて、雇用形態の拡充や新たな職場の立ち上げなどを計画しています。

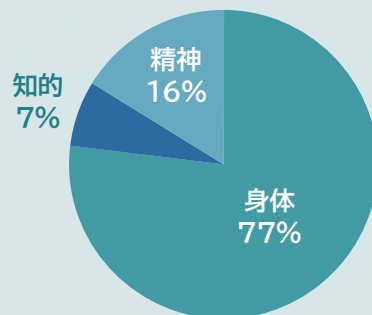


### 職種別内訳



### 障がい別内訳

※2024.3.31 時点



### 職場づくり

#### 職場サポーターの育成

社内・社外が主催する各種研修会を実施、障がい者の職場での活躍を支援する「職場サポーター」の育成を通じ、よりよい職場づくりに取り組んでいます。

#### ジョブ・コンダクター配置

企業在籍型職場適用援助養成研修修了者（ジョブ・コンダクター）を配置し、社内横断的な支援を行っています。

### 社外での活躍支援

クラブ活動が主催する障がい者向けテニス教室や特別支援学校を対象とした出前講座などを実施しています。スポーツや科学を身近なこととして触れることで、新たな挑戦に踏みだす一助として継続しています。



# 人・組織づくり グローバル社員・シニア社員・LGBTQ の理解促進

## グローバル社員の活躍

海外事業を拡大するためには、日本人社員のグローバル化だけでなく、外国人社員が海外の顧客・拠点との架け橋として日本で活躍できる環境を整えることが、益々、重要となっています。2011 年から外国人社員の採用を始め、現在は 15 の国や地域の社員が、技術、製造、営業、全社部門などの様々な部門で仕事をしています。外国人社員を対象とした満足度調査を実施、ネットワーキングや昇進・昇格などのキャリア、帰省休暇などに課題があることが分かりました。これらの調査をもとに外国人社員の活躍に向けた施策を展開しています。

### ネットワーキング

- ・オンライン座禅
- ・クロスロードダイバーシティ
- ・外国人社員ポータルサイト

### キャリア支援

- ・日本語 Help Desk

### 制度関係

- ・住居の個人契約支援制度
- ・長期年次有給休暇の取得計画書



外国人社員交流会

## シニア社員の活躍

これまでは 60 歳定年ののち、65 歳までの再雇用を実施してきましたが、2024 年度の人事制度改定において、定年を 60 歳から 65 歳に引き上げます。また、実力のある人財には年齢に関係なく管理職として活躍してもらうため、役職定年制度を廃止しました。「50 歳キャリア研修」を通じて、定年までの働き方や定年後のライフプランを考え、スキルアップやリスクリングに挑戦できるよう、自己啓発の支援を拡充していく予定です。

## LGBTQ+SOGI の理解促進

性的マイノリティ (LGBTQ+SOGI など) の理解を深めるために、研修、映画上映会、当事者による講演会や ALLY 宣言としてステッカーとアイコンリングの配布などに取り組んでいます。2022 年度には「LGBTQ 意識調査」を実施しました。当社の現状を把握し、社外相談窓口の設置やパートナーシップ制度の検討などの新たな取り組みに着手しています。



映画上映会



## 両立支援



### 妊娠・出産



### 産休・育休



### 職場復帰



### 介護

#### 勤務 休暇制度

- ・産休・育休に関する相談窓口
- ・育児休業取得に関する意向確認
- ・フレックスタイム制度（短時間勤務可）
- ・短時間勤務制度
- ・テレワーク勤務制度（月 80H）
- ・妊娠中の就業制度
- ・妊産婦の通院離席
- ・半日休暇の拡大
- ・特別休暇（配偶者の出産）
- ・ファミリーサポート休暇

- ・フレックスタイム制度（短時間勤務可）
- ・短時間勤務制度
- ・テレワーク勤務制度（月 80H）
- ・超過勤務の制限
- ・育児のための時差勤務
- ・育児時間（1 日1時間）
- ・半日休暇の拡大
- ・子の看護休暇
- ・ファミリーサポート休暇

- ・フレックスタイム制度（短時間勤務可）
- ・短時間勤務制度
- ・テレワーク勤務制度（月 80H）
- ・超過勤務の制限
- ・半日休暇の拡大
- ・介護休暇

#### 休業 退職制度

- ・産前・産後休業制度

- ・育児退職（女性従業員）
- ・出生時育児休業 / 育児退職（男性従業員）
- ・復職届

- ・介護休暇（欠勤 3 ヶ月後に 1 年間）

#### キャリア形成

- ・職場復帰支援講習

- ・結婚・育児退職者の再雇用制度

- ・介護退職者の再雇用制度

#### 補助関連

- ・不妊治療費補助（共済会）
- ・出産祝（共済会）

- ・チャイルドケアサービス
- ・カフェテリアプラン
- ・ベネフィットステーション  
育児サービス
- ・子の小学校入学祝（共済会）

- ・介護見舞金
- ・カフェテリアプラン
- ・ベネフィットステーション
- ・介護サービス

## グループ会社における取組

### スローガンや KPI をグループ全体で共有

島津グループ全体で多様な人財の活躍を実現するために、グループ会社と一体となった DE&I 活動を目指して推進しています。2022 年に国内外のグループ会社に DE&I 推進担当者を設定、DE&I 推進実態調査や担当者会議による情報交換会、「SHIMADZU DE&I Week」の展開、2023 年にはスローガンと共に DE&I の考え方を社内外へ発信しました。更に各会社による「自律的な DE&I 活動」の推進に向け、グループ KPI を設定しました。グループ KPI の実現に向け各社ごとに中長期的な KPI と KPI の実現に向けた施策を策定してもらい、今後、進捗をフォローしていく予定です。

| 指標名                      | FY2021 | FY2022 | FY2023 | 2030年目標 |
|--------------------------|--------|--------|--------|---------|
| 女性管理職人数<br>(連結)          | 10.2%  | 10.9%  | 11.1%  | 15%     |
| 男性育児休職<br>取得率<br>(国内G連結) | 9.7%   | 10.8%  | 45.3%  | 50%     |

### 国内グループ会社対象の研修実施

日本においては本社だけでなく、国内グループ会社においても女性活躍推進は課題の1つとなっています。そのため、本社で実施してきた女性リーダー研修や女性管理職研修をグループ会社向けに展開しています。会社の垣根を超えて相談ができるネットワーキングができた、といったポジティブな意見が寄せられています。今後、各社が自律的に DE&I 推進を進めるために、グループ会社社長を対象にした DE&I 研修を予定しています。

#### グループ会社女性リーダー研修

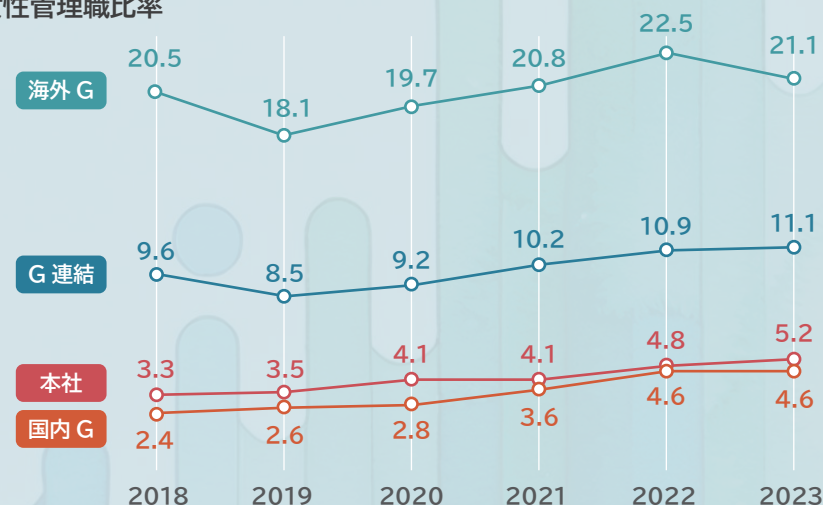
管理職一步手前

女性活躍の課題を考える

管理職

リーダーシップを考える

#### 女性管理職比率



## 外部からの評価



高水準の「子育てサポート企業」  
として厚生労働大臣からプラチナ  
くるみに認定

仕事と子育ての両立支援に積極的  
な企業を厚生労働大臣が認定する  
「くるみん」マークの上位認定版  
で、両立支援の制度の導入や利用  
が進み、高い水準の取組を行って  
いる企業を対象としています。



女性活躍推進企業「えるぼし」の  
最高位 3 つ星に認定

厚生労働省は、「採用」「継続就業」  
「労働時間等の働き方」「管理職比  
率」「多様なキャリアコース」の 5  
つの評価項目から、女性が活躍し  
やすい職場環境を備えた企業を  
「えるぼし」認定しています。



経済産業大臣表彰「新・ダイバー  
シティ経営企業 100 選」に選定

「新・ダイバーシティ経営企業  
100 選」は、多様な人材の能力を  
生かし、中長期的に企業価値向上  
を実現している企業を表彰してい  
る制度です。



女性活躍を推進する企業として  
「なでしこ銘柄」に 7 回目の選定

経済産業省と東京証券取引所は、  
上場している全ての企業の中か  
ら、業種ごとに、女性が働き続け  
るための環境整備を含め、女性活  
躍を積極的に推進する企業を「な  
でしこ銘柄」として選定・紹介し  
ています。



社員等の健康管理を経営的な視  
点で考え、戦略的に実践する企  
業として「健康経営銘柄」に選定

経済産業省と東京証券取引所は、  
日本再興戦略に位置づけられた  
「国民の健康寿命の延伸」対する  
取り組みの一つとして、毎年、業  
種ごとに「健康経営銘柄」を選定  
しています。



経済産業省・日本健康会議「健  
康経営優良法人～ホワイト 500  
～」に 9 年連続認定

「健康経営優良法人～ホワイト  
500～」は、経済産業省が日本健  
康会議と共同で、保険者と連携し  
て優良な健康経営の施策を実施し  
ている大規模法人を認定する制度  
です。



LGBTQ+ に関する取り組み指標  
「PRIDE 指標」でシルバー認定

本認定は一般社団法人 work with Pride  
が、企業・団体等の枠組みを超えて LGBTQ+  
が働きやすい職場づくりを日本で実現するた  
めに、2016 年に策定したもので、Policy(行  
動宣言)、Representation (当事者コミュニ  
ティ)、Inspiration (啓発活動)、Develop  
ment (人事制度・プログラム)、Engage  
ment/Empowerment (社会貢献・渉外活  
動)という 5 つの指標で評価されます。



総務省の「テレワーク先駆者百選」  
に選定

総務省がテレワークの普及促進を目的とし  
て、導入・活用を進めている企業や団体を毎  
年選定しています。「対象となる従業員が常時  
雇用する人の 25% 以上であること」「そのう  
ちの 50% 以上または 100 人以上がテレワー  
クを実施」し、「実施者全体の平均実施日数が  
月平均 4 日以上であること」などを満たして  
いることから選定されました。





ユニバーサルデザイン (UD) の考え方に基づき、より多くの人へ適切に情報を伝えられるように配慮した見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。