

# ダイバーシティ 経営宣言

小林製作所は、創業理念の「和」に基づき従業員の調和によりモノづくり力を高め、産業用素材製造設備メーカーとして社会の発展を支えていく。

経済環境の変化や技術革新に対して、多様性に富んだ従業員一人ひとりが活躍していくことで、お客様に満足を与える製品を開発・製造する。

男性、女性、LGBTQ、若者、高齢者、外国人、障がい者などあらゆる人材が個々の能力とチーム・組織としての能力を最大限発揮できるように従業員の意識改革を進めるとともに諸制度の拡充を図る。

誰もがやりがいを持って働ける会社を目指す。

2024年8月1日

株式会社小林製作所

代表取締役社長 戸田訓人

# ダイバーシティ 行動指針

|                       |                                                                                                                                      |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性活躍                  | あらゆる人材に活躍してもらうために、女性特有の体調不良や仕事と家庭の両立で自分らしく働くことを諦めなくてすむよう、柔軟に対応できる制度をつくっていきます。<br>男女問わず、活躍の機会が平等に与えられ、リーダーシップを発揮できる仕組みを積極的につくります。     |
| LGBTQ                 | 誰もが自分らしく働ける職場を目指し、性的指向や性的自認等における多様な性のあり方を尊重していきます。LGBTQの理解のための研修などを行い、社内風土の醸成に努めます。                                                  |
| 障がい者雇用推進              | 障がいを持った方々が個性と能力を発揮できるよう、適性にあった雇用の場を提供します。また、その実現に向けて職場環境を改善していきます。<br>地域の支援団体と積極的な交流をはかり、連携しながら支援を行っていきます。                           |
| グローバル人材の活躍            | 海外との取引が多い小林製作所では、「GO GLOBAL FROM FUJI」を掲げ、グローバル人材が活躍できる職場環境づくりを進めています。<br>就労サポート体制やお互いの価値観の理解促進を進め、世の中のグローバル化に対応していきます。              |
| 個人と仕事の両立支援<br>(育児・介護) | 育児や介護をしている人が働くことを諦めなくてすむよう、多様な家族をサポートする支援を行っています。<br>育児休暇や介護休業などのサポート体制だけではなく、社内理解の促進や取得している人が社内です孤立することなく、やりがいを持って働ける職場環境づくりをしています。 |

2024年8月1日

株式会社小林製作所

代表取締役社長 戸田訓人

## ～ダイバーシティ 行動指針に基づく取組み～

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性活躍                  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定</li><li>・ 各階層に準じて、男女問わずキャリアアップが図れるよう社員研修を実施</li><li>・ 女性特有の体調不良（生理）や妊婦検診のための休暇は特別休暇（有給）の取得が可能</li><li>・ 更年期障害による体調不良の場合、男女問わず積立年休を使用可能とする</li><li>・ 結婚後も、旧姓を使用できる</li><li>・ 生理や婦人科系疾患に関する社内啓発</li></ul>                                                                                                                                                                                                                               |
| LGBTQ                 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 多様な性のあり方について理解を深める研修へ、人事・総務担当者が参加</li><li>・ 作業服は、男女兼用のものを採用</li><li>・ 社内相談窓口あり</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 障がい者雇用推進              | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障がい者支援団体との連携</li><li>・ 障がい者採用（2024年現在 4名）、一般部署で1人ひとりの適正を考慮した業務担当</li><li>・ 社内相談窓口あり</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| グローバル人材の活躍            | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 外国籍社員の採用（2024年現在 6名）</li><li>・ ビザ取得、大使館や入国管理局での手続きサポート</li><li>・ 母国帰国の際、年1回に限り、移動日2日間を特別休暇（有給）として付与</li><li>・ 社内相談窓口あり</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 個人と仕事の両立支援<br>（育児・介護） | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 育児看護休暇、介護休暇、時短勤務、残業時間の免除・制限<br/>※育児看護休暇は、小学校卒業前の子を持つ従業員に対して付与し<br/>取得事由として、子の疾病看護以外に学校行事の参加等も事由として認めることで、法定以上の制度としている</li><li>・ 育児や介護を事由とする積立有給の取得</li><li>・ 富士市市政いきいき講座を活用し、育児（産休・育休含む）および介護に関する社内啓発を実施</li><li>・ 育児休業および介護休業取得時の賃金補助</li><li>・ 妊婦検診のための休暇は特別休暇（有給）の取得が可能<br/>※妊娠12週未満での流産手術含む／12週以上での流産は産休となる</li><li>・ 個別の制度説明や復職前面談など、産休・育休取得前後のサポート（2024年度 男性の育休取得率50%、全員14日間以上取得）</li><li>・ 従業員のお子さんを対象とした会社見学・モノづくり体験イベント「子ども参観日」の実施</li><li>・ 社内相談窓口あり</li></ul> |