

ダイバーシティの推進

➡ 方針

ニトリグループは、出産、育児、介護や、国籍、LGBTQなどさまざまな事情や背景をもつ従業員が、互いを認め合い、尊重し合える企業文化を醸成することで、働きがいのある環境がつけられ、企業成長にもつながると考えて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

■ ワークライフバランスの推進

従業員が出産・育児、介護、傷病などに直面した場合でも、仕事と両立しながらキャリアを築いていける環境づくりを進めています。

マイエリア制度

2023年3月、就業する地域を一部に限定し、転居なく通勤が可能な「マイエリア制度」を新たに導入しました。利用期限に制限はなく、利用する社員の報酬の減額もない制度であることから、従業員のエンゲージメント向上のみならず、安心して働ける環境づくりに寄与しています。尚、転居する社員については手当を拡充するなど、転居のインセンティブを高める施策も合わせて実行し、従業員一人ひとりが自身のキャリアパスやライフステージに合わせた選択ができるよう取り組みを進めています。

制度のポイント

- 対象エリア: 首都圏・関西圏 ※今後拡大を予定
- 報酬: 減額なし
- 利用期限: 制限なし(いつでも申請・解除可能)
- 役職: 制限なし

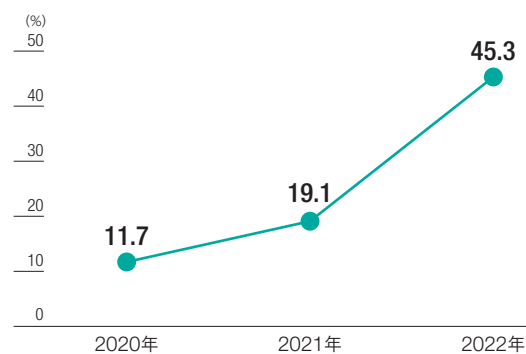
そのほかの両立支援制度

男女分け隔てなく育児休業が取得できる風土の醸成に取り組んでおり、過去3年間の男性育児休業取得者数は大幅に増加しています。また、失効した年次有給休暇を積み立てられる私傷病特別有給休暇は、傷病時や妊娠・育児、介護だけでなく、2020年からは不妊治療を目的とした利用も可能に。従業員のニーズに合わせ、適用範囲を拡大しています。

〈そのほかの主な制度〉

出産・育児支援休暇／短時間勤務制度／日祝託児費用補助制度／在宅勤務制度／配偶者出産休暇

ニトリグループ 男性育児休業取得率の推移



※ニトリホールディングス、ニトリ、ホームロジスティクス、ホームカーゴ、ニトリファシリティ、N+の6社数値

■ アルムナイネットワークの構築

新たなフィールドで活躍するアルムナイ（退職者）同士や、アルムナイと現役社員とが持続的に友好的な関係性を築けるよう、アルムナイネットワークを導入し、定期的に双方向の情報交換やイベント等の交流の場を設けています。アルムナイと継続して繋がることで、優秀な人材確保の場として、再雇用制度（ジョブ・リターン制度）の利用活性化へとつなげるだけでなく、お客様に新たな付加価値を提供するアイデアや機会を創出する場となることを期待しています。