

推进多样性相关的举措

充分发挥女性的作用

2016年4月公布的“基于女性活跃推进法的一般企业行动计划”中，提出国内应届毕业生女性录用率应达到30%的目标。连续4年达成该目标。将分配部门扩大到生产和营业部门，增加充分发挥女性作用的舞台，积极扩大女性的录用，致力于打造舒适的工作环境。

另外，派遣作为储备干部的女性员工参加外部培训项目，其目的是回顾以女性员工为对象的职业生涯，明确今后的职业前景。

东洋油墨集团今后将继续鼓励和督促女性员工拿出自信和勇气，向工作和职责发起挑战，向前迈出坚实的一步。

旨在促进女性充分发挥作用的“行动计划的制定”

- ①积极招收女性，扩大职务范围
- ②培养女性员工，推进职场意识改革
- ③构建让员工充满干劲，积极工作的职场环境

获得了“L星”标志认证

东洋油墨SC控股株式会社获得了基于女性活跃推进法的“L星”标志认证。录用、继续就业、劳动时间、丰富多彩的职业规划方案等四个项目的业绩受到高度评价。



充分发挥老年员工的作用

在终身不退休的社会中，为了继续发挥每一位员工的作用，自2018年9月起，以日本国内的正式员工为对象，将退休年龄从63岁延长到65岁。

作为促进职业规划形成的支援措施，本公司开展有助于持续保持工作干劲的职业规划教育、关注老年员工的职场环境建设以及促进健康等工作。

对LGBT的理解与应对

东洋油墨集团认可彼此的多样性，努力发挥彼此的作用和能力，致力于推进人才多样性的工作。2020年3月1日，制定了“加深对LGBT的理解，对其提供支持的指导原则”，旨在促进员工对LGBT的理解，为所有员工营造人才舒适的工作环境。

充分发挥残障人士的作用

截至2019年6月，日本国内的残障人士雇佣率为2.09%。2019年开始雇佣智力残障人士，主要让其负责公司内部文件、邮寄包裹的收发、厂区美化与绿化作业，数据输入等业务。2018年，持续开展特殊支援学校学生的就业实习，并于2020年4月和其中两名签订了劳动合同。今后将继续开展相关工作，促进残障人士的长期就业。



保存文件的数字化作业情形

东洋油墨集团职员人数

(单位：名)

	2018年			2019年		
	男	女	计	男	女	计
东洋油墨SC控股	317	93	410	316	94	410
东洋色材	451	54	505	448	48	496
东洋科美	380	54	434	391	60	451
东洋油墨	728	79	807	679	77	756
日本关联公司	841	171	1,012	947	202	1,149
日本计	2,717	451	3,168	2,781	481	3,262
海外计	-	-	5,106	-	-	5,128
总计	-	-	8,274	-	-	8,390

退职人数和退职理由^{※1}

	2018年度	2019年度
公司原因	0名	0名
自身原因	41名	48名
离退休	9名	7名
停职期期满	2名	4名
合同期期满	27名	20名
合计	79名	79名
年度离职率 ^{※2}	1.83%	2.15%

※1 原籍为东洋油墨SC控股株式会社的员工

※2 年度离职率根据因自身原因和停职期期满而退休的人数与员工人数的比例计算