

## インクルージョン&ダイバーシティ基本方針の制定のお知らせ

株式会社オリエントコーポレーション(東京都千代田区、代表取締役社長:飯盛 徹夫、以下:当社)は、ダイバーシティに関する取組みを強化すべく、経営の基本方針として「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」を制定したことをお知らせいたします。

### <インクルージョン&ダイバーシティ基本方針>

1. 当社は、インクルージョン&ダイバーシティを、お客さま起点での、新たな商品開発やサービスの付加価値を生み出す戦略として捉え、“インクルージョンを変革の活力”に、インクルージョン&ダイバーシティを推進します。

#### (1) ダイバーシティ

国籍、人種、年齢、民族、宗教、性別、障がいの有無、性的指向・性自認などに関わらず多様な人材を受け入れ、異なる考え、視点、価値観といった一人ひとりの個性を重視し、多様性を育みます。

#### (2) エクイティ

一人ひとりが最大限パフォーマンスを発揮できるよう、個々の状況に応じた支援を行うことで存在するギャップを埋め、全ての社員が公平に挑戦する機会を持てる土台をつくります。また、先入観や思い込み、過去の慣習・不文律などから自由になり、誰もが自分らしくいられる組織をめざします。

#### (3) インクルージョン

意思決定層や事業を推進する中核人材の多様化を進めるとともに、全ての社員が専門性、スキル、経験などを活かし、社内外での様々な協働を通じて、自由な発想で変革を生み出し、当社の競争力を高めます。

2. 当社は、インクルージョン&ダイバーシティを重視する企業風土を醸成し、企業価値向上に活かせるよう、すべての役職員に対して、インクルージョン&ダイバーシティに関する教育および啓発を行います。

3. 当社は、インクルージョン&ダイバーシティ推進のため、専門部室を設けてインクルージョン&ダイバーシティに関する企画・推進を行うとともに、そのモニタリング体制を構築します。

4. 当社は、インクルージョン&ダイバーシティに関する取組み状況を社内外に開示し、ステークホルダーからフィードバックを受けるとともに、取り巻く環境の変化ならびに社会の動向や要請等も踏まえながら、常に取組みの改善に努めます。

当社は、2023年3月度を初年度とする3カ年の中期経営計画において、重点戦略の一つに「新たな人財戦略」を掲げ、多様性に富んだ人材集団づくりや新時代のための人事基盤づくりに取り組んでいます。

その取り組みの一環として、このたび「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」を制定し、社員一人ひとりの異なる考え、視点、価値観を受け入れ、活かしていくことが、社員エンゲージメントを高め、当社の競争力、ひいては企業価値をより向上させると考えています。また、2023年4月にダイバーシティ推進室から改称したインクルージョン&ダイバーシティ推進室が、ダイバーシティ施策の企画立案や推進を行うなど、経営と一体となった全社の活動としてインクルージョン&ダイバーシティを推進してまいります。

▼当社「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」サイト

URL: <https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/inclusion-diversity/policy.html>

▼当社「中期経営計画」サイト

URL: <https://www.orico.co.jp/company/corporate/plan/>