

お互いを認め合い、働き続けたい会社に。モノタロウ、ダイバーシティ&インクルージョンを推し進めるスローガン「MoRE!」発表

現場を支えるネットストア「モノタロウ」を運営する株式会社MonotaRO(本社：兵庫県尼崎市、代表執行役社長：鈴木 雅哉、以下モノタロウ)は、ダイバーシティ&インクルージョン※(以下D&I)を推進するためのスローガン「MoRE!」を発表します。

モノタロウらしいD&Iのスローガンとして、当社が行動規範の第一に掲げる「他者への敬意」が浸透する「認め合う文化」であることを基盤とし、決定したものです。

サステナビリティサイト：https://corp.monotaro.com/ir/management/management_04.html

• モノタロウが進める「MoRE!」

モノタロウはD&I推進にあたり、モノタロウの強みである「認め合う文化(MonotaRO Recognizes Each Other's differences)」を力に、「もっと(more)みんなが働き続けたいと思える会社を作ること」にコミットします。

MoRE!プロジェクト 3つのスローガン



①MoRE! ちがいを価値に

②MoRE! みんなで一緒に

③MoRE! 働き続けたい会社に

①MoRE! ちがいを価値に

私たちは一人ひとりがちがうこと自体が強みになると考え、お互いを認め尊重しあいます。

②MoRE! みんなで一緒に

私たちは社会的カテゴリー(性別や障がいの有無、国籍など)や専門性の違い、組織形態などのあらゆる壁をなくし、モノタロウの従業員全員が1チームであると考えます。

③MoRE! 働き続けたい会社に

私たちはお互いの声に寄り添い、就業継続や成長をはばむ課題を改善し、ずっと働き続けたいと思える会社を私たち自らの手で作り続けます。

• MoRE! のコンセプト

・MoRE! は、MonotaROの「Mo」、Recognizesの「R」、Each Other's differencesの「E」を頭文字を取り、「MoRE!」と名づけました。

MonotaROでは、目指す姿である「熱意と資質さえあれば誰でも能力を発揮し活躍できる企業」を実現するため、多様な経験や専門性、個性を持つ社員を受け入れます。

・「RE」には別の意味も重ねています。モノタロウにおいてD&I推進に必要なことは、何か大きな変化ではなく、今ある強みをさらに高めより良く(more)していくことと考えます。

・RE-newal：より良く(more)するために必要な価値観を再定義し、課題となっている仕組みの改善を行います。

・RE-skilling、RE-training：様々な理由でブランクのある方も含め、全社員に対してスキルの再教育、キャリアの再開発などさらなる個人の成長の機会を創出します。

モノタロウならではのD&Iの概念である「MoRE!」を実現することで、私たち一人ひとりが輝き、そのエネルギーがモノタロウの成長を支え、結果として事業を通じて社会に貢献し続けるという正の循環を目指します。

(2022年7月20日)



・モノタロウのD&I取り組みのプロセス

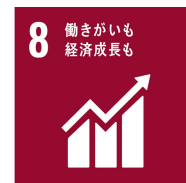
モノタロウでは経営方針の一つとして、2021年にサステナビリティプロジェクトを立ち上げました。社内公募で集まったメンバーを中心にSDGsへの理解を深め、取り組む重要課題(マテリアリティ)を決定し、現在は4つの部会にわかれて取り組みをしています。

変化しつづける社会課題や環境、気候変動や人権への対策など、社内での意識の高まりと社会的要望から、モノタロウがよりよい未来に少しでも貢献できるように、自らが主体性と一層の覚悟を持って取り組みを進めています。

詳細はサステナビリティページをご覧ください。

https://corp.monotaro.com/ir/management/management_04.html

モノタロウが取り組むマテリアリティ(重要課題)の一つとして、ダイバーシティ & インクルージョン部会を立ち上げ、以下を「目指す姿」と位置付けました。



・熱意と資質を持っていれば、誰でも能力を発揮し、活躍できる企業を目指します

・多様性を育む社内風土の醸成により一層取り組みます

今回のMoRE!をスローガンとして従業員ひとりひとりが胸に刻み、実践し、浸透していくよう、行動し続けます。

・取り組み状況

・社内女性比率などのデータを整備

・えるぼし認定(3つ星)を取得

・子育て社員座談会開催

・産休・育休ハンドブックの全社周知

・ダイバーシティ & インクルージョン意識調査を実施中

詳しくは、モノタロウのサステナビリティページをご覧ください。

https://corp.monotaro.com/ir/management/management_04.html

・モノタロウで働くこと

■モノタロウで働く社員へのインタビューで、実際の経験や働き方を紹介しています。

・モノタロウエンジニアリングマネージャーが語る、自身の育休経験

https://note.com/monotaro_note/n/ncefd958d587

・社員が日々働く環境をサポートする！「モノタロウの福利厚生」とは？

https://note.com/monotaro_note/n/nbe9373e6d174

■モノタロウで働く社員が、エンジニア目線でプロジェクトやチームビルディングの経験談を紹介しています。

・ MonotaRO Tech Blog <https://tech-blog.monotaro.com/>

■モノタロウで働く人のデータ(2022年6月末時点)

- 男女雇用比率 (正社員)男性 62.4%、女性 37.6%

- 管理職に占める女性の割合 15.6%

- 係長級にある者に占める女性の割合 42.9%

- 有給休暇取得率 (正社員)81.6%、(アルバイト)97.8%*

- 育休取得率 男性：33.3%、女性：100%

- 1ヶ月あたりの平均残業時間(全従業員) 16.4

*2021年データ。当年供給分を1日以上利用した場合の数値のため、更新は年単位

※ダイバーシティ&インクルージョンとは

モノタロウが考えるダイバーシティ&インクルージョンは、SDGsの重点的な取り組み課題に関わる重要な概念の1つです。

「ダイバーシティ」とは「人材の多様性」を指し、人種、国籍、性別、性的指向・性自認、障がい、キャリアなど、私たち一人ひとりが「違い」を持って「多様な人材が存在している状態」を意味しています。

「インクルージョン」とは、多種多様な価値観や考え方をもつ私たち一人ひとりの能力やスキルが認められ、組織の中で個人が活かされている状態を意味します。

D&Iを促進することで多様な社員がお互いを認め合い、一人ひとりの違いがイノベーションを生み、すべての従業員が働きたいをもって活躍することができる。それは企業の持続的な成長を促進すると考えています。

■担当者コメント (SDGsプロジェクト D&I部会長 山田 佳苗・部会実務リーダー 渡辺 栄里奈)

モノタロウでは、D&I部会発足前から女性活躍や育児支援として子育て座談会を行っていましたが、当事者だけが知っている情報でした。今回モノタロウらしいD&Iについて考えたときに、社風だけでなく、性別や障がい、国籍やバックボーン、ライフサイクルや専門性など様々な多様性に溢れていることを改めて実感しました。

D&Iの本来の意味に立ち返り、部会のメンバーだけが取り組むことではなく全社員が当事者であると気づいたときに、More! が生まれました。モノタロウの強みは、「積極的に違いを活かしあいつつ、能力を発揮できる」ところにあり、持続可能な企業としてさらなるステップアップを目指していきます。

■関連記事

・ MonotaRO note：持続可能な社会を目指して、モノタロウが取り組む「SDGs」とは

～第1回ダイバーシティ&インクルージョン部会編～

https://note.com/monotaro_note/n/n0a1ac8a39173

■株式会社 MonotaRO(モノタロウ)について

(本社：兵庫県尼崎市、代表執行役社長：鈴木 雅哉、URL：<https://corp.monotaro.com/>)

切削工具や研磨材などの工業用資材から自動車関連商品や工事用品、事務用品に至るまで、現場・工場が必要とされる製品 約1,800万アイテムを販売しています。 <https://www.monotaro.com/>

『資材調達ネットワークを変革する』を企業理念に、顧客の生産性向上へ向け、よりレベルの高いサービスを目指しています。

海外事業も展開し、従業員は多国籍で3,000人を超えています(2022年3月末時点)。

2022年3月には「えるぼし3つ星認定」を取得し、MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)の構成銘柄にも選定されています。

■本件に関する報道関係の皆様からのお問い合わせ先

株式会社MonotaRO IR・広報グループ

担当：平尾

TEL：06-4869-7190

MAIL：pr@monotaro.com