

各位

マネックスグループ株式会社
代表執行役社長 CEO 清明祐子
(コード番号 8698 東証プライム)

マネックスグループおよびマネックス証券、D&I 取組み指標 「D&I Award 2023」において「Best Workplace」認定を3年連続受賞



マネックスグループ株式会社（本社：東京都港区、代表執行役社長 清明祐子、以下「当社」）およびグループ会社のマネックス証券株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長 清明祐子）は、株式会社 JobRainbow が主催する、職場におけるダイバーシティ&インクルージョン(D&I) に取り組む企業を認定するアワード「D&I Award 2023」^{※1}において、2021年度から3年連続で「Best Workplace for Diversity & Inclusion」認定を受賞しました。

当社は企業理念として「MONEX とは MONEY の Y を一歩進め、一足先の未来における人の活動を表わしています。」と掲げ、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することを目指しています。創業来、企業理念のもとに集まった人材が、役職、性別や国籍を問わず自由闊達に発言できる企業風土を醸成してきました。また若いうちから裁量権のある業務を任せ、性別や国籍を問わず能力重視で人材を登用してきた結果、多様性を受け入れ、様々な考えをもつ社員が活躍できる場を作ってきたと考えています。ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（以下、「DEI」）を、当社らしさと捉え、以下のような取組みを実施しています。

<ジェンダーギャップについて>

- 賃金制度における有意な性差はなし（2023年3月期の管理職平均年俵は、男性を1とした時、東京本社勤務の女性が1.01、八戸勤務の女性が0.92）^{※2}
- 2016年4月に社内就業規則を改定して「配偶者」の概念を拡張し、事実婚でも結婚休暇や結婚祝い金を得られる制度を導入

<育児・介護について>

- 勤務時間を選択することを可能にすることで、働きやすさ、および作業効率や労働生産性の向上を目指し、2016年11月よりフレックスタイム制度を導入
- 産前産後休業後の職場復帰を支援する環境や体制の整備により、女性役員・社員の職場復帰率は100%、また男性の育児休業取得率も100%、平均休暇日数は85日と長期化^{※2}
- 介護休業、介護休暇、介護時短勤務の導入

<多文化共生について>

- 人権方針^{※3}にて、差別や人権侵害なく、互いを尊重し、多様な価値観を認め合うことを規定
- 社員の持つ多様な背景や価値観に対する考え方についての DEI 社内研修を開催
- 留学生や帰国子女の就活時期に対応できるよう、通年採用を導入

<障がい者の活躍推進について>

- 障がい者の活躍推進に取り組む世界的なムーブメント「The Valuable 500」の加盟文書に署名、また障がい者の生活向上啓発活動を目的としたキャンペーン「WeThe15」にも賛同
- 採用した障がい者のマネジメントなどをテーマにした研修を管理職対象に実施
- マネックスグループ採用サイトのアクセシビリティ対応

当社は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取組みの中でも、DEI を自社事業およびステークホルダーへのインパクトが大きいものとして、ESG のマテリアリティ・マトリックス内にて最重要項目として特定しています。今後も当社は、多様性を尊重し、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することを通じて、社会の持続的成長につながる取組みを展開していきます。

※¹ D&I Award について (<https://diaward.jobrainbow.jp/top>)

※² 2023 年度 3 月期マネックスグループ・マネックス証券を対象としたデータより引用

(<https://data.swcms.net/file/monex-group/dam/jcr:f4f4a7fd-eaf3-43f7-b7b5-1749df1ed71b/S100R3SZ.pdf>)

※³ 「マネックスグループ人権方針」 (https://www.monexgroup.jp/jp/company/corporate_philosophy/humanrights.html)

(報道関係者様のお問い合わせ先)

マネックスグループ株式会社 コーポレートコミュニケーション室 加藤 電話 03-4323-8698

(株主・投資家様のお問い合わせ先)

マネックスグループ株式会社 経営管理部 IR 担当 仲野、小森 電話 03-4323-8698