東亜道路工業ＤＥ＆Ｉ方針

１． 基本的な考え方

当社は、多様な価値観や背景を持つ人材が活躍することが、企業の持続的成長とイノベーション創出の原動力であると考えます。性別、性的指向、年齢、国籍、障がいの有無、子育てや介護、思想、宗教などの様々な違いを尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進します。

多様性の確保（ダイバーシティ）にとどまらず、公正な機会提供（エクイティ）および相互理解に基づく包摂的な組織風土（インクルージョン）の醸成を通じて、「誰もが安心して働き続けられる会社」の実現を目指します。

２． 当社におけるＤＥ＆Ｉ（ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン）の定義

・ダイバーシティ（多様性）

性別、性的指向、年齢、国籍、障がいの有無、子育てや介護、思想、宗教など様々な違いを持った社員が互いの個性を尊重します。社員が成長意欲を持ち、あらゆる業務に参画する機会を持つことで自由闊達な企業風土を醸成し、社会や環境に貢献する仕事をしていきます。

・エクイティ（公正性）

不当な差別やハラスメントを排除し、全ての社員が公正に業務を行い成長できる機会を持つことにより、活躍することを目指します。

・インクルージョン（包摂性）

一人ひとりが互いに多様性のある社員を尊重し認め合い、それぞれのワークスタイルで働くことにより、個々の能力を最大限に発揮できる環境を整えます。

３． ＤＥ＆Ｉ推進に向けた取組み

当社は、多様な人材の活躍を重要な経営課題と位置づけ、以下の取組みを推進します。

（１）障がい者雇用の促進

障がいの特性に応じた働き方の実現に向け、障がい者の雇用を図るとともに活躍できる機会を確保します。多様な働き方を可能とし、誰もが働きやすく、働きがいを感じられる職場環境づくりに取り組みます。

（２）女性活躍の推進

女性の採用・登用を積極的に進めるとともに、キャリア形成支援や仕事と家庭の両立支援を強化します。

（３）多様なバックグラウンドを持つ人材の活躍

キャリア採用を拡充し、専門性や多様な経験を持つ人材を積極的に受け入れます。

技術者の高齢化といった構造的課題を踏まえ、熟練技術者の知見・技能の確実な継承を重要課題と位置づけ、経験豊富な人材が活躍できる機会を広げます。

（４）職場環境および労働環境の整備

ワークライフバランスの実現に向け、誰もが意欲と充実感を持って働ける職場環境を整備し、社員のエンゲージメント向上に取り組みます。

以上

策定　2026 年 10 月 7 日