



DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION 2025

株式会社ラキール

CONTENTS

DE&I実現に向けて

代表メッセージ

私の決意

現状と達成目標

現在の取り組み

女性活躍

多様な人材の活躍

健康経営

働きがいのある組織づくり

未来への約束

役員メッセージ

代表メッセージ

私たちは企業理念において「人と共に成長し継続する企業を目指します」と標榜しています。顧客・社員・株主への責任を履行し、期待され、信頼され、愛され、評価される企業を創ることを目指しています。

「Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)」はその実現において重要な取り組みだと考えています。

当社はこれまでも、「D=Diversity(多様性)」と「I= Inclusion(包摂性)」に取り組んできました。

「Diversity」では、意思決定層の多様性の確保や、ワークライフバランスを支える制度の充実を図るとともに、外国籍の社員や障がいのある社員への配慮などに取り組んでいます。「Inclusion」は、人材の多様性が確保されたうえで、オープンでフラットな関係性が築かれ、議論の健全なぶつかり合いや異論が歓迎される環境ととらえています。そして、Inclusionこそが組織と社員一人ひとりの成長を促し、イノベーションを生み出すと考えています。

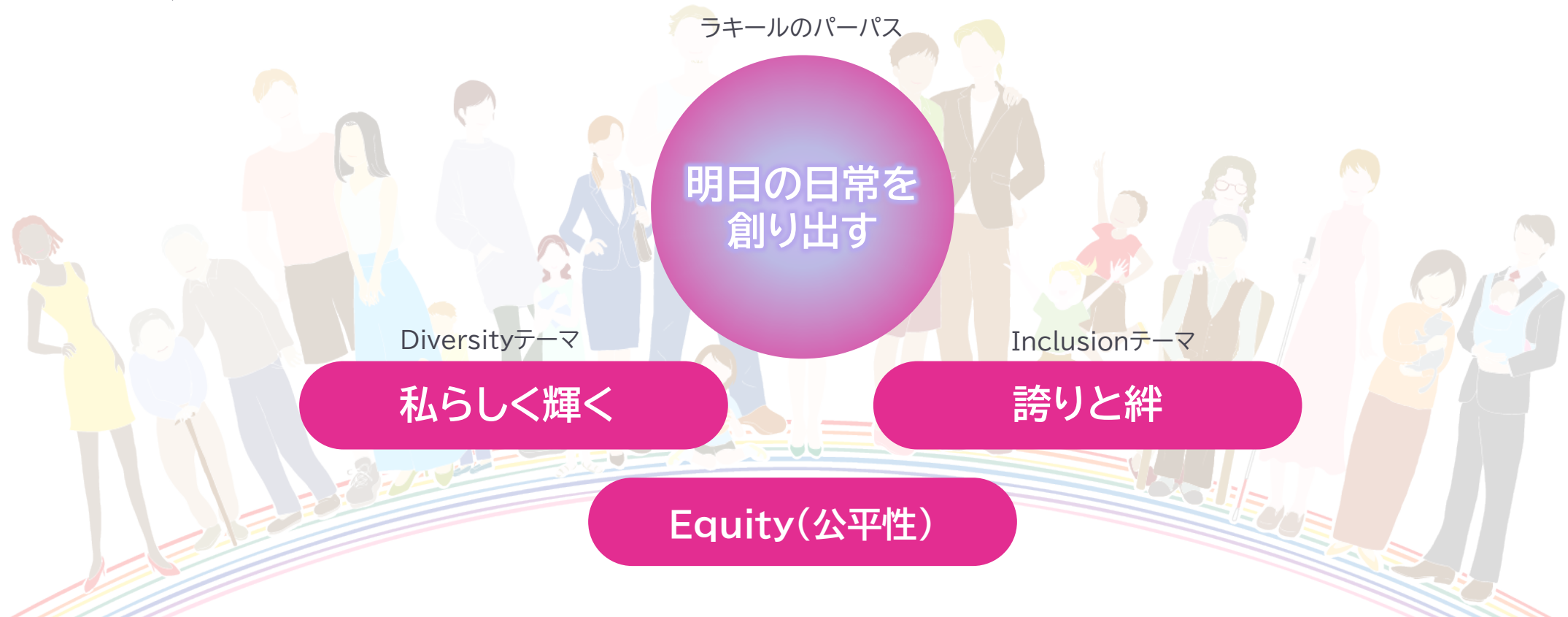
「D&I」に「Equity(公平性)」の観点を加えることとしたのは、Inclusionを実現するためには、社員一人ひとりの状況や違いに配慮し、真に公平な機会を付与することが不可欠と考えたからです。例えば、人事評価や教育機会などにおける不公平が生じていないか確認し、その背景にある障壁やアンコンシャス・バイアスを一つひとつ取り除いていきます。

当社はこのような「DE&I」の考え方を大切に、取り組みを推進することで、明日の日常を創り出し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



株式会社ラキール
代表取締役社長
久保 努

私たちの決意



DE&I実現のための
4つの重点分野

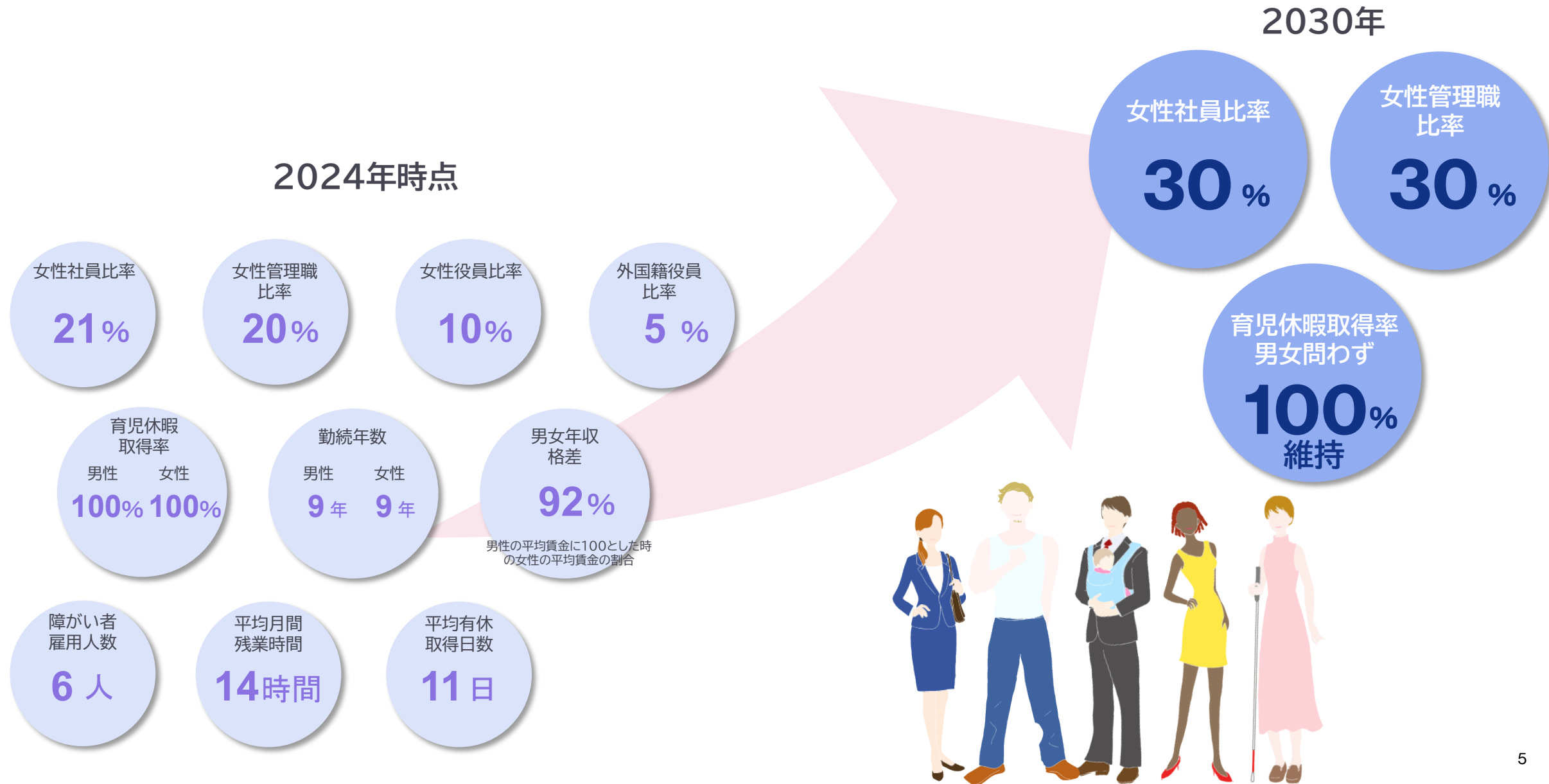
女性活躍

多様な人材の
活躍

健康経営

働きがいのある
組織づくり

現状と達成目標



女性活躍

出産子育て支援制度

妊娠判明時から、お子さんが小学校を卒業するまでの約13年間にわたり法定を上回る充実した内容で段階的なサポートを行っています。

妊娠判明から
産休取得可能

育児休暇
子が満3歳到達の3月末まで

職場復帰ボーナス
年収の15%支給

子の看病介護有休
小学校卒業まで年5日

時短勤務
小学校卒業まで

残業・深夜勤務免除
小学校卒業まで

健康支援

女性特有の病気に対して、早期発見を促す無料検診や妊活支援など幅広く健康を支える福利厚生制度があります。

乳がん・子宮頸がん
検診無料

卵巣年齢検査無料
卵子凍結割引補助

健康アプリの活用

外部評価 >>



2025年
東京都「家庭と仕事の両立
支援推進企業」登録更新



2025年
「働きがいのある会社ラ
ンキング」に認定

女子中高生向けプログラミング教室&キャリア座談会

認定NPO法人キッズドアに通う女子中高生を対象にプログラミング教室とキャリア座談会を開催。自社の生成AIチャットサービス「LaKeel AI Dialogue」を操作しながら最新テクノロジーを体験。キャリア座談会では女性エンジニアと交流し、IT業界で働く女性像を身近に感じていただきました。



キャリアアップ支援・意識改革

「女性管理職の輩出」「役員・部長層の意識改革」を目的として、メンター制度を導入しています。資格取得支援では最大15万円の補助をしています。

メンター制度

管理職の
意識改革教育

資格取得
支援金制度

ワークライフバランス

個人の裁量で柔軟な働き方ができる制度を整えています。

フレックスタイム

服装
オフィスカジュアル

リフレッシュ休暇

多様な人材の活躍

グローバル人材の新卒採用

2023年10月に海外大卒の外国籍社員の採用を始めました。日本に住んだことがなく、且つ社会人経験のない方々を支援するため、プロジェクトチームを発足させ、語学サポートだけでなく、日本における生活のマナーやビジネスの慣習等も育成しています。



産学連携・インターンシップ

2024年1月からデジタル人材の輩出と地方企業のDX推進を目的とし、山口県の周南公立大学と連携。情報科学部の学生へビッグデータの収集・加工・可視化の技術やデータドリブン経営のノウハウを提供します。

地域企業を研究題材としたデータサイエンス教育

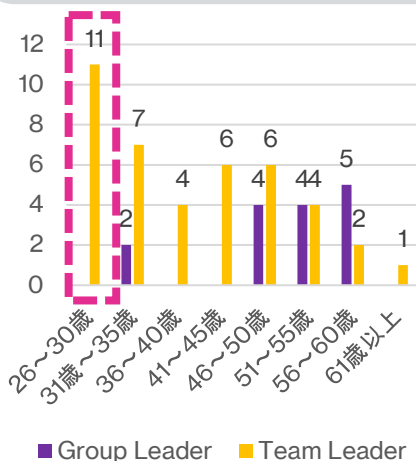


- 企業データ・BIツールを活用した学生育成
- 教員の知見の活用



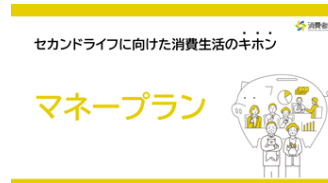
- BIツール「LaKeel BI」の提供
- データ統合分析プラットフォーム「LaKeel Data Insight」の提供
- データを活用するノウハウの提供

20代の積極的登用



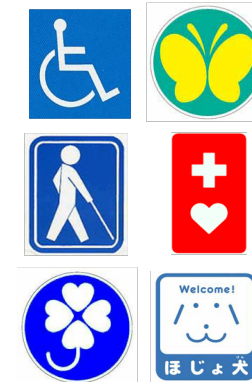
社員の約半数が20代であるため、若手のうちから積極的に責任あるポジションに登用しています。

ミドル・シニア社員の活躍



ミドル・シニア人材は、長年の経験からベテランとして高い専門性を発揮します。自発的にキャリアデザインを考える支援や安心して働ける環境づくりとしてマネープラン研修などを実施しています。

障がい者の活躍



顔認証モニターやAIチャットロボット導入などのインフラ整備に加え、メンターとの1オン1を実施し、障がい者の方も自分らしく輝ける環境づくりに取り組んでいます。

健康経営

健康診断の補助

健康診断の費用を会社が補助しています。
健康診断受診率は100%です。

35歳以上1泊2日
人間ドック無料

脳MRI・肺CTなど
年齢に応じて検査無料

インフルエンザ予防
接種補助

家族も婦人科検診・
歯科検診等が無料

健康チェックイベント

ベジチェック・血管年齢測定・肌質測定・握力測定・体組成測定などを社内実施しています。



運動不足解消・疲労ケア

社内でマッサージを受けることができるなど、疲れを溜めない身体づくりを支援しています。

マッサージ無料施術

スタンディング
ワークスペース設置

健康食品・ドリンク
置き型販売

健康アプリの活用

スポーツ推進

社会人ゴルフ選手権ラキールカップを主催

チャリティ制度を導入し、全額を公益社団法人国土緑化推進機構「緑の募金」へ寄付しています。環境保全を支援する活動が評価され、農林水産省・林野庁長官から感謝状を授与されました。



3年連続、都市対抗野球に協賛



メンタルケア

心の健康も毎月確認し、必要に応じて面談を実施しています。

毎月エンゲージメン
トサーベイ実施

マインドフルネス
研修実施

こころとからだの
無料相談サービス

外部評価 >>



2023年
東京都「スポーツ推
進企業」認定



2025年
3年連続「健康経営優良
法人」認定



2025年
2年連続「福利厚生推進
法人」に認定



2025年
「働きがいのある会社ラ
ンキング」に認定

社内の様子 >>



働きがいのある組織づくり(1)

LaKeel AWARD 表彰制度

ラキールの価値を高めうる仕事にコミットし、目覚ましい成果を上げた社員や期待する行動をした社員を全社集会以表彰しています。どのような仕事が求められているのかを社員ひとりひとりに考えさせ、理解を促し、称賛によってアクションを増大させていく機会とすることを目指しています。30件以上が部門のリーダーからノミネートされ、ファイナリストに残った3名の社員の上司はその社員がなぜ活躍できたのかを説明します。



マリナー制度 部門間交流支援

部門間のコミュニケーション活性化を目的に導入された「マリナー制度」。3名以上のメンバーが集まれば、1人あたり5,000円の会社補助が支給されます。2024年3月開始以来、多くの社員が参加し、他部門との交流の場として活用されています。また、利用時の写真を社内に公開することで、コミュニケーションの輪がさらに広がっています。



Sail Note 動画社内報

社内報を毎月動画で全社員に発信することで、社内エンゲージメントの向上を目指しています。5分程度の動画配信により、視覚や聴覚を活用して正確かつ印象的に情報を伝達し、会社の取り組みや仲間の活躍を身近に感じられるようにしています。これにより、社内文化の浸透や従業員の一団感の醸成に加え、互いを認め合い、成長を実感できる組織づくりにもつながっています。



働きがいのある組織づくり(2)

社員の家族を招待した周年イベント

創業20周年の節目に、これまで会社を支えてきた社員の努力に感謝を示し、その背後で支えてくださるご家族へも敬意を表することを目的に、社員と家族を招待した周年記念パーティーを開催しました。

開催後に参加社員に対し行ったアンケート結果からは、90%以上の社員が「満足した」と回答しており、75%以上の社員が「会社へのエンゲージメントが高まった」という結果となりました。

家族と共に会社の歩みを分かち合うことで理解と信頼を深め、社員の働きがいや誇りを高めるとともに、組織全体の一体感と結束の強固を実現しました。



ありがとうBeach Web型ありがとう掲示板

従業員同士が些細な事でも「ありがとう」を気軽に伝え合うための取り組みです。フロアが違うことで対面する機会が少ない社員や、部署が異なることで気軽に対面で感謝を伝えられない場面があったため、いつでもどこからでも「ありがとう」を伝え合えるよう、Web型の掲示板の運用を開始しました。

業務面での感謝だけでなく、日常的で気軽な内容でも投稿される機会が増え、それらの投稿に対して第三者の社員がスタンプでリアクションをする事で、「ありがとう」と感謝の想いが広がっています。



LaMeal 夕食ビュッフェ

平日18:00~20:00に夕食ビュッフェの提供をラウンジスペースで行っています。社員に健康的な食事を提供することも一つの目的ではありますが、特にコミュニケーションの活性化に期待をして開始しました。オフィスは作業する場ではなく、価値を創造する場に変えるためには、人との交わりが必要だと考えています。



LaMeal Mini Bar 社内バー

部署や年次を越えて社員同士が気軽に交流できる場として実施しています。普段の業務では接点の少ないメンバーとも会話が生まれ、社内ネットワークを広げるきっかけとなります。また、リラックスした雰囲気の中で語り合うことで、心理的な距離が縮まり、コミュニケーションの活性化や新しいアイデアの創出にもつながります。こうした取り組みを通じて、働きやすく風通しの良い職場環境をつくり、社員のエンゲージメントを高めていくことを目的としています。



役員メッセージ

「安心」と「挑戦」のバランスが基盤となり、 社員のウィルビーイングを実現する



株式会社ラキール
取締役副社長 コーポレート本部長
松本 英晴

DE&Iで明日の日常を創り出す

私はDE&Iは目的ではなく、経営戦略を実現する手段だと考えています。パーパスの浸透もインクルージョンするための一つの手段です。

当社は「明日の日常を創り出す」というパーパス、つまり社会に対する存在意義を掲げています。これを自分事として考えることができれば、自分と社会の繋がりを感ずることができ、自分の存在意義も感ずることができます。

パーパスの実現という同じ目的地に向う船に乗った仲間に対し、個性を尊重し、協力し、助け合う。そうやって絆を育み、変化を創り出すことへ挑戦し続ける組織を目指しています。

心理的安全性が確保された組織でしか 多様性の相互作用は生まれません

当社のDE&Iの取り組みは始まったばかりですが、多様なバックグラウンドを持つ社員に対して、様々な施策を実施し、検証しながら強い決意で推進しています。

取り組みが浸透してきたこともあり、社員の間でも、自分の大切にしている価値観を積極的に伝えることや、仲間の価値観を理解し尊重する風土が醸成されています。このような風土でなければ、業務で自分の意見を伝えることもできないですし、イノベーションは生まれません。

心理的安全性の高い組織、安心して自分らしく輝ける環境を作り、社員一人ひとりのウィルビーイング実現に向けて、更に取り組みを推進していくことをお約束します。