

多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築



2023年度の進捗

13.7 % 女性事技系指導専門職比率(※1)
[2022年度：13.1%]

70.6 % 男性育児休業取得率(※2)
[2022年度：68.4%]

2.55 % 障がい者雇用率
[2022年度：2.33%]

- ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスに関する意識調査の実施
- 管理職向け男性育休推進研修の実施

※1 係長・主任クラス比率

※2 育児・介護休業法の規程にもとづく、育児休業等及び育児目的の休暇の取得割合

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 マテリアリティ

P65 人材マネジメント

P122 人事関連データ

き方を推進しています。多様な人材の活躍を価値創造につなげるために、個々の能力を最大限発揮できる働き方が可能となる環境を整備し、仕事の生産性向上と生活の質向上の双方が両立するワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

ダイバーシティ推進方針

お客様ニーズの多様化や技術革新などによる市場環境・経営環境の著しい変化に対応し、当社が持続的に成長していくためには、異なる価値観や考え方を持つ社員が互いに切磋琢磨し、クルマの新しい魅力、価値を創り出していくことが重要です。そのために、当社では人種、国籍、民族、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、宗教を問わず社員の多様性を尊重し、一人ひとりが働きやすく、いきいきと仕事ができる環境づくりに取り組んでいます。

また、ダイバーシティを浸透させ実現するため、2014年7月に策定した「ダイバーシティ推進方針」にもとづき、ダイバーシティ推進室がDi@MoND活動を推進しています。

この活動は、多様性を受け入れ、社員の多様な個性を生かし、会社と社員一人ひとりの成長につなげることを目的としています。活動の当初の重点課題は女性活躍推進でしたが、現在は女性活躍のみならず、社員の誰もが働きやすい環境を提供する取り組みを進めています。

▶ DATA (P122-123)：従業員数、地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数、女性の管理職登用状況、女性の役員登用状況、従業員の構成、新卒採用者数、キャリア採用者数

より一層働きやすい職場への改革

フリーロケーション化の推進

当社は2021年度より社員がより効率的かつ、柔軟な働き方を実現することで、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの確立を目的として、リモートワーク制度を制定しました。2023年5月のコロナ5類移行後は、事務所部門では週2日出社することをルール化しましたが、本制度は継続的に広く利用されており、自宅とオフィスでの勤務でそれぞれの環境の特性を生かした働き方ができ、エンゲージメントの

基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランス

三菱自動車は、一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが、重要な課題と認識しています。

新型コロナウイルス感染症を機に、従来の出社を前提とした働き方を見直し、場所や時間にとらわれない柔軟な働

ダイバーシティ推進方針

社員一人ひとりの違いを活かして、多様な視点、思考を取り入れることで、変化に対応し、組織力を高め、クルマの新しい魅力、価値を創り出すことを目指します。そのために個々人が持てる能力を最大限に発揮できる環境整備に取り組み、社員一人ひとりが活躍し、輝き続ける支援を“Di@MoND(Diversity @ Mitsubishi Motors New Drive)活動”として推進します。



Diamondはそれぞれが個性をもった輝きを持ち、岩盤をも切り崩す強度もあわせ持ちます。社員一人ひとりがその個性を発揮し、光り輝くとともにさまざまな困難にも立ち向かい目標を成し遂げていく様をイメージし、それを新たな推進力としていきたいという思いをこめております。



ターゲット
● 5.4
● 5.5



ターゲット
● 8.5

向上にも寄与していることが社員のアンケート調査からも見えており、当初の制度制定の目的に近づいていると認識しています。

一方で、昨今採用競争が激化する中で、高度専門人材の獲得や障がい者の雇用促進・維持に向けた枠組みとして更に柔軟な働き方としての勤務場所や出社にとらわれないフリーロケーションの働き方の導入に向けた検討を現在進めています。また、育児や介護などの理由により、出社することに制約がある社員に対しては、リモートワーク制度を弾力的に運用することでワーク・ライフ・バランスが維持できるように配慮しています。

育児や介護などに配慮した柔軟な勤務体系

三菱自動車は、社員の多様な働き方やライフイベントに対応できるように様々な両立支援制度の充実に努め、社員が働きやすい基盤づくりを進めています。2017年度より在宅勤務制度や帯同休業制度を導入しました。2018年度からは、「両立支援コンシェルジュ」を社内に設置し、育児や介護など社員の個別相談に対し適した制度の活用を案内しています。更に、社員の声を参考に子の看護休業、短期の介護休業、在宅勤務の取得条件を緩和しました。リモートワーク制度も併用しながら、より生産性を高め柔軟な働き方が実現できるよう環境作りに取り組んでいます。

▶ DATA (P123-124)：育児休業取得者数と復帰後定着率、ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度利用者数

仕事と育児の両立を支援

当社は、仕事と育児の両立を目指す従業員を積極的に支援しています。

設備面では、企業主導型保育施設として、岡崎製作所内に「ディア・キッズおかざき」(2017年4月)、本社ビル内に「ディア・キッズたまち」(2019年2月)を開設しました。また2023年度からは、両園スタッフによる「育児相談」を全社員対象に実施しており、社員やご家族からの育児のご相談にオンラインや電話で個別に応じています。

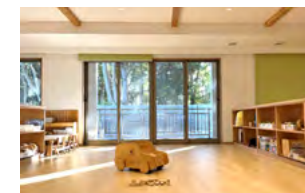
環境整備面では、改正育児・介護休業法の施行にともない男性の育児休業取得を更に促進するため、昨年に引き続き2023年度も管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナー、eラーニングを行いました。また、男性社員の育児休業取得率を、女性社員育児休業取得率に近づけることを目標とし、取り組みを進めています。

両立支援制度一覧

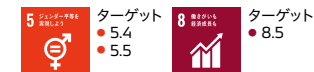
	制度	内容
育児	妊娠期休業	妊娠から産前休業の前日までの間で、あらかじめ申し出た期間に取得可能(回数制限なし)
	産前産後休業	産前6週間、産後8週間
	配偶者出産休暇	配偶者が出産をするとき、配偶者の出産(予定日)前日から出産後14日までの間で2日以内取得可能
	育児休業	3歳到達日の翌年度4月末まで取得可能
	出生児育児休業	出産(予定)日～8週間以内のうち、最大4週間取得できる制度。休業中の一部就業も可
	子の看護休業	小学6年生の年度末まで、対象となる子1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内(それぞれ最初の5日間は有給)
	育児勤務	小学6年生の年度末まで、勤務時間を4、5、6、7時間から選択(フレックスタイム併用可)
介護	介護休業	介護対象者1人につき、通算3年まで取得可能
	短期の介護休業	介護対象者1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内(それぞれ最初の5日間は有給)
	介護勤務	介護事由がなくなるまで取得可能。勤務時間を4、5、6、7時間から選択(フレックスタイム併用可)
共通その他	ライフプラン休業	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、不妊治療、ボランティア活動、語学研修などを行うための休業、1年間で10日以内
	積立休暇	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、ボランティア活動、不妊治療を行うための休業、年次有給休暇の残存日数のうち、年4日を限度に最大40日まで積み立て可能
	フレックスタイム	所定労働日に勤務時間帯の中で、始終業時刻を設定する制度(コアタイムなし)
	リモートワーク制度	一定の条件を満たす自宅や親族宅以外の場所での勤務を認め、リモートワーク手当を支給
	再雇用制度	対象は妊娠・出産・育児・介護・結婚・居住地変更をともなう配偶者の異動、そのほか会社が認めた理由により退職する社員。再雇用資格の期限は退職後5年以内
	帯同休業	配偶者の国内外の転勤や留学先に帯同するための休業制度。休業期間は1カ月以上5年以内の範囲



従業員向け保育園「ディア・キッズたまち」(本社内)



「ディア・キッズおかざき」(岡崎製作所内)



仕事と介護の両立を支援

高齢化社会が進む中、社員の仕事と介護の両立を支援することが重要と考えています。

三菱自動車では、介護専門家にメールや電話で随時相談できる窓口の設置や、仕事と介護の両立の基本知識について外部講師から学ぶ「介護オンデマンド動画セミナー」の配信を継続的に実施しています。

加えて、2023年度は新たな取り組みとして、各自都合のよい時間に視聴できるよう、介護のポイントが理解できる「介護ショート動画」も展開しました。

外国籍従業員の受け入れ環境の整備

当社では、年々増加する外国籍従業員の受け入れ対応の一つとして、宗教・宗派を問わず利用可能な祈祷室を本社、岡崎地区の2拠点に設置しており、各拠点を訪問する

お客様やサプライヤーなどのステークホルダーにも開放しています。岡崎地区の祈祷室には、礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」も設置しています。

▶ DATA (P122)：地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数

LGBTQに対する理解の促進

当社は「人権方針」(*)において、ステークホルダーの人権尊重を定め、性別・性的指向・性自認などにもとづく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重することを表明しています。更に、全ての役員・社員が守るべきグローバル行動規範の「人権と多様性の尊重、機会平等」においても尊重を明記しています。

これらの考え・方針のもと、社内のLGBTQ当事者が活躍できる働きやすい環境づくりを目指し、職場環境の改善や社内制度の整備に努めています。社員制度においては、結婚の定義に同性婚の関係を含め、結婚休暇や育児休業の取得、社宅の利用を認めています。また、LGBTQを正しく理解し基本的な知識を身につけること、及びALLY(アライ)と呼ばれる支援者を増やすことを目的に、2018年度より開

催している外部講師による理解促進セミナーに、2023年度は約125人の従業員が参加し、eラーニングは、9,381人の従業員が受講しました。これらの教育を受講した従業員の内、希望者に当社オリジナルの「ALLYステッカー」を配布しALLYの見える化を推進しています。

※ 人権方針の詳細はウェブサイトをご参照ください。
(WEB) https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human_rights/pdf/human_rights_policy.pdf

社外イニシアティブへの参画

また、当社は、婚姻の平等を求める企業を募る「Business for Marriage Equality」キャンペーンへの賛同を表明しています。

本キャンペーンは、日本で活動する3つの非営利団体による同性婚の法制化に賛同する企業を可視化することを目的としており、当社は企業としての社会的役割を果たすため、国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に向け積極的に取り組んでいます。本キャンペーンへの賛同により、SDGsの目標「5.ジェンダーの平等」「10.不平等をなくす」とに一層貢献していきます。



TOPICS

「PRIDE指標」ゴールドを受賞

任意団体「work with Pride」が設けている日本の職場におけるLGBTQなどのセクシャルマイノリティへの取り組み指標である「PRIDE指標」で、当社は2018年から6年連続でゴールド認定を獲得しました。今後も誰もが働きやすい職場づくりを推進していきます。

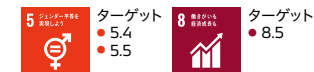


多様で幅広い人材確保の推進

フレキシブルな給与体系の導入

多様で幅広い人材確保を推進していくために、当社では管理職の等級／報酬制度に役割グレード制を導入しています。

役割グレード制では、役割と報酬との紐づけを明確化して役割に応じた適切な報酬が得られるようにすることで、年次にとらわれず、真に求められる役割に応じて処遇すること



を可能としました。その結果、お客様ニーズが多様化し、技術革新などによる市場環境・経営環境が著しく変化している中において、当社の持続的な成長に必要となる人材を社内内外から確保しやすくしています。

今後、導入した役割グレードの運用を更に活性化させ、取り巻く環境の変化に対して柔軟に対応できるよう取り進めていく予定です。

多様な人材が活躍できる職場の構築

多様な人材が活躍できる環境づくりをすすめるために、従来の活動に加え、新たな取り組みを検討・実施しています。

障がい者の雇用においては、特例子会社での採用促進に加え、人事部門と社内各部門が連携し、三菱自動車本体での採用促進、定着を図ることにより、より多くの職場でのインクルージョンを進めようとしています。更に、シニア人材がこれまでも増して活躍いただくために、雇用年限の見直しを含めた雇用の在り方、労働条件の見直しを検討しております。また生産部門においては、シニア人材に適したより負荷の少ない仕事の創出を推進しながら、働きやすい環境整備としての施設の更新や、事務所部門でのITツールの更新、導入なども行う予定です。

女性社員の活躍推進

当社は、「女性活躍推進」を重点課題として、継続的に取り組んでいます。2014年度から公益財団法人21世紀職業財団が主催する女性活躍サポート・フォーラムに当社の管理職候補者や現役管理職を選抜し、派遣しています。また、2017年度からは、公益財団法人あいち男女共同参画財団

主催のセミナーへも管理職候補者を派遣しています。

当社は、女性活躍推進法にもとづき、2024年4月に「女性活躍推進行動計画」を新たに策定し、2029年3月までに、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とのギャップを埋めることを目標とする取り組みを進めています。

「女性活躍推進に関する行動計画」 **PDF** [5MB]

▶ DATA (P122) : 女性の管理職登用状況・女性の役員登用状況

TOPICS

「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の構成銘柄に

Morningstar 社が ESG 投資のために設計した「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の構成銘柄に2023年4月選定されました。

確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、及びジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいたインデックスで、当社は5段階評価で最上位の「グループ1」に格付けされています。

障がい者の雇用促進

誰もが働ける職場を目指し、障がいのある方を幅広い職種で積極的に採用しています。2023年度、当社の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.55%であり、今後も更なる雇用促進と社内環境の整備に取り組んでいきます。

当社単独では、約190人の身体、精神、知的障がいのある社員が勤務しています。オストメイトや車いすにも対応した多目的トイレを設置し、障がいのある社員に十分配慮した職場づくりに取り組んでいます。

2007年4月に設立した特例子会社「株式会社三菱自動車ウイング」(2024年1月にMMCウイングから名称変更)においても、障がい者雇用の促進を図っており、岡崎・水島に加え、2023年10月には京都製作所内にも事業所を立上げ、3つの事業所で計70人の知的・身体・精神発達障がい者が勤務しています。同社は設立から17年目に入り、ハローワーク、県内の障がい者就労・支援センターや特別支援学校から就労に関するお問い合わせを多数いただくなど、地域での認知度も定着しています。また、障がい者の就労支援への協力として、特別支援学校・就労支援施設からの現場体験実習の依頼を積極的に受け入れ、集団行動や仕事の進め方などについて指導しています。

加えて、障がい者の雇用促進や雇用安定には支える側の指導員の存在が不可欠なことから、2021年度より、就職を控えた大学生に「多様な人や職業に接する機会」として、「指導員」の仕事を理解するためのインターンシップを実施しています。

▶ DATA (P124) : 障がい者雇用の推移

シニア人材の雇用

当社では、技能・技術の伝承や知識・経験を生かした人材の確保などを目的に、定年退職後のシニア人材を継続雇用する制度を運用しています。2024年3月時点で848人の再雇用者が在籍し、技能・技術の伝承や後進育成にあたっています。