

# ダイバーシティ



## マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
女性活躍の推進	2020年度末までに女性管理職100人を実現	目指す姿の実現に向けた強化施策の実行	女性管理職数	76人 (2020年3月時点)	△
障がい者雇用の促進	障がい者の安定・継続的な雇用の推進	障がい者雇用促進の継続	障がい者雇用率	2.19% (2020年3月時点)	△
LGBTに対する理解の促進	LGBTの人が働きやすい環境の整備	LGBT理解促進活動の継続	外部指標	2年連続、PRIDE指標で最高ランクのGOLDを受賞	○

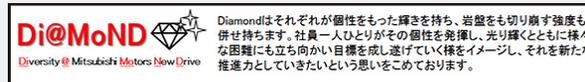
### ダイバーシティ推進方針

グローバル化の進展やお客様ニーズの多様化による経営環境・市場環境の変化に柔軟に対応し、三菱自動車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、お客様視点でクルマの新しい魅力、価値を創り出していく必要があります。そのために、三菱自動車では人種、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、いきいきと仕事に取り組むこと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・実現するために、2014年7月にダイバーシティ推進方針を策定しました。

### 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。



### マネジメント体制

当社では、「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活動として推進しています。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。

Di@MoND活動当初の重点課題は、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。

### 『ダイバーシティレポート』の発行

当社では、2015年よりダイバーシティ専門誌『Diversity Report(ダイバーシティレポート)』を発行しています。

昨年度発行のVol.4は「多様な個性で組織活性化号」と題し、これまでのダイバーシティ推進の経緯を振り返り、個々



の多様性や価値観が組織に新たなイノベーションを起こすきっかけとなる事例を紹介しています。本誌を通じて、当社のDi@MoND活動を社内外の方に知っていただき、さらに社員一人ひとりが輝き、多様な個性が生きる職場の環境づくりと社員の意識醸成を図っています。

『ダイバーシティレポート』は、以下よりダウンロードできます。  
『Diversity Report(ダイバーシティレポート) Vol. 4 多様な個性で組織活性化号』(2018年12月発行) **PDF** [5MB]



## 女性社員の活躍推進

三菱自動車は、「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。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2014年から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。

2020年7月現在、当社社員の女性比率は12.5% (5人)、女性管理職数は74人で、うち部長級は14人です。当社は、女性活躍推進法にもとづき、2016年に「女性活躍推進行動計画」を策定しました。2020年度末までに女性管理職を100人にするという目標の達成に向け、多くの女性社員が、より責任ある業務を行える環境づくりに引き続き取り組みます。

### TOPICS

#### 「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に

MSCI社が環境・社会・ガバナンス (ESG) 投資をサポートするために開発した「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に2018年、2019年、2020年と3年連続で選定されました。

MSCI社は、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータおよび企業の開示情報などをもとに、女性の雇用、継続、昇進および多様性の推進において業界をリードしている企業を選定しています。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

社員の多様な働き方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。多様な働き方やライフイベントにも対応できるよう、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」を社内を設置し、育児や介護など社員の個別相談に対し適する制度活用を社員へ案内しています。さらに、相談における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。

「女性活躍推進に関する行動計画」 [PDF](#) [5MB]

▶ DATA (P104) : 女性の役職登用状況

▶ DATA (P105) : 育児休業取得者数、ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度利用者数

### 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
	育児休業	3歳到達日の翌年度4月末まで取得可能
	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：5日以内、2人以上：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：5日以内、2人以上：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日まで積み立てることができる
	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)
	在宅勤務	80時間/月を限度に実施可能。自宅に加え、育児や親族の介護・看護がともなう場合は親族の自宅にパソコンを持ち帰り業務の遂行が可能
	再雇用制度	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、その他会社が認めた理由により退職する社員が対象。資格期限は退職後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



## 仕事と育児の両立を支援

三菱自動車は、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。

設備面でも両立を支援しており、事業所内託児所を2拠点に設置しています。2017年4月に岡崎地区に「ディア・キッズおかざき」、2019年2月に本社ビル内に「ディア・キッズたまち」を開設しました。

2015年度より、育児休業者の職場復帰に対する不安解消や、育児勤務者の悩み解消、ネットワークづくりなどを目的に、「育児休業中の社員と育児時短勤務者とのランチ交流会」を本社にて開催しています。同時に、育児休業者と職場の上司との面談も実施しています。

また、定期的に外部講師による「育児勤務者研修」「育休・育児勤務者を部下に持つ管理職研修」を開催し、育児勤務者は長期的キャリアの捉え方について、また職場の上司は適切なマネジメントについて学ぶ機会を設けています。



従業員向け託児所「ディア・キッズたまち」(本社ビル内)

## 仕事と介護の両立を支援

少子高齢社会が進む中、社員の仕事と介護の両立を支援することも重要と考えています。

当社では、介護専門家にメールや電話で随時相談できる窓口を設置し、さらに介護専門家による「介護個別相談会」を社内で開催しています。また、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「介護セミナー」を4地区(本社、岡崎、京都、水島)で開催し、2019年度は、管理職を中心に約150人が受講しました。

## シニア人材の雇用拡大

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、定年後のシニア人材を再雇用する制度を運用しています。2020年3月時点で、868人の再雇用者が在籍し、技術の伝承や後進育成にあたっています。

## 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。当社の障がい者雇用率は2.2% (2020年4月時点) であり、今後もさら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、185人の身体障がい、精神障がいのある社員が勤務(2020年4月時点)しています。本社ビルには、車いすやオストメイトの社員にも対応した多目的トイレを設置し、障がいのある社員が働きやすい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MMCウイング」を通じて、障がい者雇用の促進を図っており、岡崎製作所と水島製作所の2地区で計60人の知的障がい者を雇用(2020年4月時点)しています。同社は設立から13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、地域の認知度が定着しています。また、自社での雇用にとどまらず、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体験する機会を提供するなど、障がい者の就労支援にも協力しています。

▶ DATA(P105) : 障がい者雇用の推移



## グローバル対応

三菱自動車では、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、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。



本社ビル内の祈祷室



天井部に礼拝の方角を示すサイン



手洗いおよび足洗い場

岡崎地区内の祈祷室

## LGBTに対する理解の促進

当社は、三菱自動車グローバル行動規範の「人権と多様性の尊重と機会平等」の中で、LGBTの尊重を明記しています。LGBTを正しく理解し基本的な知識を身につけること、および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「LGBT理解促進セミナー」を開催し、累計で約500人の社員が参加しました。2019年度には、eラーニング「そうだったのか！LGBT（LGBTを理解する基礎講座）」を開講し、6,654人の社員が受講しました。

また、LGBTイベント「TOKYO RAINBOW PRIDE」に出展し、当社のダイバーシティやLGBTの取り組みを来場者に紹介しました。

2019年9月には、社員就業規則を一部変更し、結婚の定義に同性婚の関係を含め、結婚休暇やライフプラン休業を取得できるようにしました。

### 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LGBT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年に続き、2019年も最高ランクのゴールドを受賞しました。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。

