

新しい常態に対応した働き方改革の推進 (ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス)



マテリアリティの中長期ビジョンと2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティや働き方改革が進む企業への人材集中 リモートワークにおける生産性の低下 (業務・人事管理の難しさ、コミュニケーションの希薄化、労働環境の管理の難しさなど) 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の確保、多様な視点からの商品開発 生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が活躍できる環境の整備 生産性がより高まる働き方改革

	外部環境	ステークホルダーのニーズや期待	中期目標
中期	<ul style="list-style-type: none"> 女性、外国人、中途採用者などの登用促進をはじめとした多様性のある職場の実現に対する要請 災害や感染症を契機としたリモートワークの急速な普及 	<ul style="list-style-type: none"> 均等な機会の提供 個々のライフスタイルとライフイベントに合った働く環境の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 女性や障がい者が、より活躍できる環境づくり 生産性が高まる、柔軟な働き方の確立

項目	2021年度目標・実績		自己評価
働き方改革の促進	働き方改革施策の継続実施	より生産性を高めるリモートワークの環境整備	○
		有給休暇取得 (事技系列 (※1)、技能系列 (※2)、医務系列 (※3)) 17.8日/年	△
女性活躍の推進	女性活躍推進行動計画に基づく施策	本人意識/職場風土に関するアンケート調査の実施 育児休業取得促進の取り組み	○
障がい者雇用の促進	障がい者雇用促進の継続	障がい者雇用率 2.44% (2022年3月時点)	○

○：計画通り △：遅れあり

※1：事技系列:企画・調整・研究・調査など事務技術的業務を行う社員

※2：技能系列:直接生産作業や部品供給、設備保全、検査などの補完業務を行う社員。または、それらに関する監督・指揮、技能指導、現場支援などを行う社員

※3：医務系列:医師、薬剤師、看護師などの医療衛生関係業務を行う社員



基本的な考え方

三菱自動車は、環境の変化が大きい自動車業界の中で、「持続的成長」と「企業価値の向上」を実現していくための鍵は「人」と考えています。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問題を機に、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の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。

柔軟な働き方に向けた取り組み

当社は多様な従業員の能力が発揮できるよう、柔軟な働き方の推進・実行にあたり、執行役社長を委員長とする「柔軟な働き方検討委員会」を2020年度に設置し、中長期的な取り組み事項について検討を重ねてきました。取り組みの方向性が整理されたことを踏まえ、2021年度からは委員会より社内各関係部門が推進事項を引き継ぎ、取り組みを継続しています。主な取り組み事項は以下の通りです。

勤労領域 (リモートワーク)	リモートワークの実施時間・日数の上限を撤廃するとともに、実施場所は、自宅以外でも条件を満たす場所であれば可能としたことで、従来以上に働きやすい環境を提供
IT領域	ITインフラの環境整備、VPN接続数上限を大幅に増強
ITサポートツールの提供	コミュニケーションツールを導入し在宅勤務および遠隔地間のコミュニケーションを強化
ITリテラシーの向上	コミュニケーションツールの活用促進を目的とした各本部単位での知識・活用事例の共有活動

エンゲージメントサーベイの実施

当社では、2013年度からエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）を実施しています。同サーベイは、企業・組織全体・社員の状態を可視化し、結果から見える課題と向き合うことで人・組織を活性化させることを目的に実施しています。

調査では、経営理念やダイバーシティ、仕事の効率、上司のマネジメント、顧客志向、適材適所などの多岐に亘る要素について社員の声を収集し、重点的に取り組むべき領域の把握をしています。結果は、社長を含む経営層、部門や本部の組織の長に加えて、イントラネットで社員にも共有し、会社および組織単位で改善に向けた取り組みを推進しています。加えて、2021年度は人事制度改革や春季協議などにおける意思決定のデータの一つとして使用し、会社として社員のエンゲージメントを持続的に高めるためのアクションにつなげました。



ダイバーシティの推進

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、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必要があります。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活動として推進しています。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 (P124)：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、女性の役職登用状況、従業員の構成、新卒採用者数

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年度より、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。

2022年4月時点、当社社員の女性比率は8.3% (3人)、女性管理職数は96人、うち部長級は13人です。当社は、女性活躍推進法にもとづき、2021年4月に「女性活躍推進行動計画」を策定し、2024年3月までに管理職候補者層の女性社員比率15%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 (P124)：女性の役職登用状況

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併せ持ちます。社員一人ひとりがその個性を発揮し、光り輝くとともに様々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。

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年から5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。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。2021年8月には新たにリモートワーク制度を導入し、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 (P125) : 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

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(2021年8月導入)	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・居住地変更をとまなう配偶者の異動、その他会社が認めた理由により退職する社員。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

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、事業所内託児所として、2017年4月に岡崎製作所内に「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。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の防止による小学校などの臨時休業や放課後児童クラブなどの利用自粛要請にともない、子どもの世話で会社を休まざるを得ない従業員に対し、特別休暇取扱を適用しました。特別休暇は、年次有給休暇とは別に有給休暇扱いとするもので、緊急事態下の従業員の仕事と家庭の両立をサポートします。



従業員向け託児所「ディア・キッズたまち」(本社ビル内)



「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も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を設置しています。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」を継続的に実施しています。2021年度は管理職を中心に約230人が4地区（本社、岡崎、京都、水島）同時に開催したオンラインセミナーを受講しました。

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再雇用する制度を運用しています。2022年3月時点で、718人の再雇用者が在籍し、技術の伝承や後進育成にあっています。

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2022年4月時点で法定雇用率を上回る2.41%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、知的障がいのある社員が勤務（※）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65人の知的障がい者を雇用（※）しています。

株式会社MMCウイングは設立から15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。

同社は、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年度は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ました。

※：2022年4月時点

▶ DATA (P125)：障がい者雇用の推移

グローバル対応

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 (P124)：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

三菱自動車は「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・性自認などに基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。さらに、すべての役員・社員が守るべき規範である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、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年度より開催している外部講師による理解促進セミナーには、2021年度において約364人の社員が参加しました。開講3年目となった2021年度eラーニング「そうだったのか！LGBTQ（LGBTQを理解する基礎講座）」は、約7,000人の社員が受講しました。これらの教育を受講した社員の内、希望者にオリジナルの「ALLYステッカー」を配布しALLYの見える化を推進しています。

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4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。



社外イニシアティブへの参画

当社は、一般社団法人日本自動車工業会会員各社の人事担当者による“政策提言チーム”の一員として、「新しい働き方」への法改正・政策提言を行う活動に参加し、2021年度は労働基準法に定める「年5日有給休暇取得義務」に対する提言・要望を取りまとめました。