

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰

日産自動車株式会社



受賞の言葉

日産が本格的にダイバーシティ推進を始めて10年が経ち、これまでの地道な取り組みをこのような形で評価して頂き大変うれしく思っています。女性のキャリア支援や、両立支援、ワークライフマネジメントについて、それぞれ目標値を持って、引き続き取り組み、それらの情報を積極的に開示します。

日産は多様な人財の活躍推進を通じた組織能力の向上とビジネスにおける成果の最大化を目指し、ダイバーシティを企業戦略として強力に進めていきます。

取組の紹介

日産は、ダイバーシティを企業の競争力と考えています。性別や国籍、文化、年齢、学歴、ライフスタイルなど、さまざまな背景を持つ従業員がいることで、新たな発想や考え方が生まれ、それがより大きな価値や独創的なソリューションを生み出し、より高い業績へとつながるからです。グローバルに広がるお客さまの多様なニーズに応え、より良い商品やサービスを提供するため、ダイバーシティを経営戦略のひとつと位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。

■ ダイバーシティ推進組織と取り組みの柱

日産が本格的にダイバーシティに取り組み始めたきっかけとなったのが、1999年のルノーとのアライアンスでした。その後、ダイバーシティ推進の専任部署であるダイバーシティディベロップメントオフィス(2004年設立)とジェンダー(女性の活躍支援)とクロスカルチャー(異文化理解)、ワークライフマネジメント(ワークとライフの質を高める)の3つの柱を中心に取り組みを行っています。

ダイバーシティステアリングコミッティというダイバーシティ案件を直接トップに提案できる体制をとり、トップマネジメント層のリードのもと活動を推進しています。年に3回実施し、議長はゴーンCEOと志賀副会長が行い、部門を代表する役員が出席しています。

■ 女性の活躍推進

お客さまに多様な価値を提供するには、各プロジェクトや組織のリーダーとなる女性の活躍が欠かせません。日産は女性のプレゼンスを高めることに重点を置き、優れた管理職候補が将来に向けてしっかり準備し、より大きな責務を担えるようトレーニングを行うなど、事業を展開するすべての地域で女性のキャリア開発を支援しています。

女性トプリーター育成のため、グローバルで候補者の育成を行っています。ルノー・日産アライアンスでは、働く女性の活躍を推進する国際的なシンポジウムである「Women's Forum for the Economy and Society(女性のための経済・社会フォーラム)」を協賛。各地域から選出された女性従業員が参加し、異業種で活躍する女性との対話や、ワークショップへの参加などを通じて、業種を超えてネットワークを構築し視野を広げています。



ダイバーシティディベロップメントオフィスにキャリアアドバイザーをおき、女性従業員との個人面談や、その上司とのキャリア開発会議などを通じて、一人ひとりの女性従業員に合わせたサポートを行っています。また、研修やメンタリングプログラム、ラウンドテーブル、ネットワーキング、イベントなど、女性従業員を対象とした企画も実施し育成をサポートしています。

これらの地道な取り組みにより、管理職の女性比率が、2004年の1.6%から2014年には7.1%まで増えました。

■ 異文化理解

グローバル市場で事業を展開する日産にとって、さまざまな文化や国籍を持つ従業員の力を活用することは欠かすことのできない要素です。ルノーとの提携以降、「クロスカルチャー」を日産の強みとするために、文化の違いに気づき、受け入れ、さらに違いを生かしたシナジー効果を創出することで、「カルチャーダイバーシティ」を企業文化として定着させる取り組みを進めています。副社長以上で構成するエグゼクティブ・コミッティは、約半数が日本人、残りは日本人以外であり、意思決定層にも日本国籍以外のメンバーが多数含まれています。

また、従業員が文化の違いを強みとして活用できるよう、eラーニングプログラムや研修を用意しています。

■ ワークライフマネジメント向上

多様な働き方を推進し、誰もがよりフレキシブルに働ける職場づくりを進めています。

制度面では、間接従業員にスーパーフレックス勤務制度、育児介護両立社員を対象に時短勤務制度を取り入れています。在宅勤務は、育児介護両立社員には月の半分を上限に、間接従業員には月5回(月40時間相当)まで適用されています。家族のサポートのためにとれる「ファミリーサポート休暇(有給5日+無給7日)」も設定しています。

施設面では事業所内託児施設「まーちらんど」3ヶ所を設け、仕事と育児の両立に前向きな従業員をサポートしています。

両立支援策としては、「産休前セミナー」「復職セミナー」「上司向けセミナー」など本人と上司向けの施策を用意し、女性のキャリア支援を行っています。また介護についても勉強会を行っています。



■ ダイバーシティ推進の今後の課題

日産が本格的にダイバーシティ推進に取り組んで10年。より上位の意思決定ポジションへの女性の登用、そして全従業員のワークライフマネジメントの向上を目指していきます。ダイバーシティがさらなる成果、イノベーションにつながっていくよう、取り組みを継続していきます。