

日産自動車のダイバーシティ推進への取組み

～ 女性社員の能力活用や両立支援の活動に学ぶ～

日産自動車株式会社 ダイバーシティディベロップメントオフィス室長 吉丸 由紀子 氏



今年度の人事制度研究会は「次世代育成支援策、男女共同参画、雇用均等における先進企業事例紹介」をテーマとしており、今回は日産自動車のダイバーシティ推進への取組みについて解説をいただいた。以下ポイントのみを抜粋する。

ダイバーシティの推進

日産自動車では昨年10月に、性別・国籍・文化・個性や価値観などの多様性(ダイバーシティ)を理解し活かす企業風土・文化の醸成をスピーディーかつ強力に行うために「ダイバーシティディベロップメントオフィス」を開設した。今後の企業発展には多様性を活かすことが不可欠であると考え、そのファーストステップとして女性社員の更なる能力を引き出し、活躍できる環境を整備するための活動を行っている。

日産の考えるダイバーシティとは、いろいろな国籍・性別・年齢・学歴・地域・ライフスタイル・価値観をもつ人の意見がぶつかり合うことでより高い価値を創造するなど、異質と多様性が組織力を強化すると考えている。

ダイバーシティディベロップメントオフィスの活動活動の柱は、女性のキャリア開発支援、ワークライフバランスの推進、ダイバーシティマインドの定着の3つ。

女性のキャリア開発支援については、キャリアアドバイザーによる面談の実施や女性従業員向けキャリアイベントによる意識啓発等、女性社員の能力を高める活動を行なっている。

ワークライフバランスの推進では、<育児しながら働く従業員に対するサポート>として育児休職期間の延長や、事業所内託児所の設置、日本全国で利用可できるベビーシッターサービス等、法を上まわるものも含め、女性が活躍できる環境を整備するための施策等を盛り込んでいる。

今後も小さな成功事例を積み重ね、女性の能力活用から、より多様な個が活かせる組織となるべく取組みを進めるとのことで締めくくられた。

今回の参加者は女性が約半数を占め、質問も多く、各社が悩んでいる課題、意識啓発における悩みなどについても活発な意見交換が行なわれた。