

多様性の受容で全社員をダイバーシティ推進の主役に

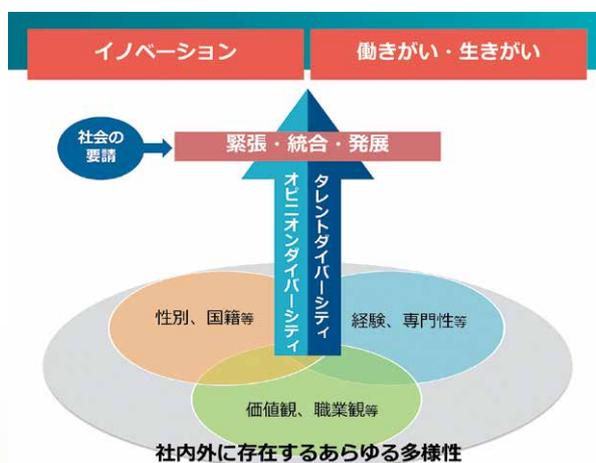
日産化学は、化学業界でもトップクラスの高収益企業。2022年3月期業績は、営業利益、経常利益で8期連続、純利益で9期連続の過去最高益を更新する見通しだ。高い収益体質を支えるためにも、多様性に富んだ人材の確保・育成を重視している。

18年には女性活躍推進のための行動計画として、「総合職に占める女性比率10%以上」を掲げ、特に採用において女性採用比率を高める取り組みを打ち出すとともに、女性社員比率の低い部署に積極配置することで職域を拡げる施策を進めてきた。この結果、21年3月には総合職女性比率は10.2%となり目標を達成している。

21年4月には「ダイバーシティステートメント」および「ダイバーシティビジョン」を策定。性別、国籍といった観点だけでなく、経験や考え方なども含む“その人ならではの”の持ち味に注目。様々な意見（オピニオン）のぶつかり合いと融合、個々の才能（タレント）の発揮によりイノベーションを創出するとともに、働きがい、生きがいの向上につながる、とする考えを明確化した。実際に異なる部署の社員が交流する場では、異なる視点からの意見を尊重し、その意見の背景を理解することで新たな発想が生まれている。

現在は、「女性総合職比率を25年度に13%以上」、「女性管理職人数を25年度に21年度の2倍」、「男性社員の育児休業取得促進」などを行動計画に掲げ、多様な働き方の浸透加速を図っている。総合職の新卒採用では、採用ウェブページの充実や自社の採用イベントなどを通じ、総合職に占める新卒採用比率30%以上達成に向けた取り組みを行っている。自社イベントでは、現場の女性社員が自らの経験を踏まえて直接説明することで、志望学生が入社後の具体的なイメージを描けるようにしている。

工場や営業、人事、法務などを含め女性が配属される職域は広がっており、21年には米国拠点の駐在に初めて女性社員を抜擢。また、取締役（社外）にも初めて女性が就任した。育休などで休職しても、チャレンジ精神をもった社員に積極的にチャンスを与えて早期抜擢を可能とするような人事制度の改定にも着手しており、男女問わずワークライフバランスを実現できる枠組みの充実を図っている。今後は、異なる部署の女性同士がネットワークを構築するための仕掛けづくりや、キャリアプランにおける個々人の不安払拭に向けた施策をあらゆる側面から打ち出していく予定だ。



新卒採用自社イベント「キャリアマッチングLIVE」