

キヤノンのダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの取り組み

～ VIVID が実現する「誰もが活躍できる環境づくり」～

■はじめに

キヤノンは創業以来受け継がれている「人間尊重」の企業DNAのもと、「共生」という理念を掲げ、さまざまな個性や価値観をもつ社員一人ひとりが、活躍の機会を限定されことなく存分に力を発揮できることが大切だと考えています。この精神のもと、誰もが活躍できる環境づくりに取り組んでいるのが、DE&I* 推進プロジェクト「VIVID」です。

*ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

■ VIVID とは？

VIVID は、2012年に発足した全社横断型の DE&I 推進プロジェクトです。プロジェクトの名称に「多様性を通じた活力ある人材と価値創出 (Vital workforce and Value Innovation through Diversity)」という思いを込め、その頭文字をとって「VIVID」と命名しています。VIVID 統括責任者である田中稔三副会長ならびに VIVID チーフで人事本部長の美野川久裕専務執行役員が指揮をとり、DE&I を経営の重点施策として位置づけ、社員一人ひとりの価値観や発想を生かして、イノベーションの促進や組織パフォーマンスの向上につなげることをめざしています。VIVID が重視しているのは「現場起点」であること。各部門の社員が主体となってアイデアを持ち寄り、活動を形にしています。

■ VIVID の取り組み

1. 女性活躍推進 ～自分らしいキャリアを切り拓く～

キヤノンでは、性別にかかわらず公平な機会を提供するとともに、女性が自律的にキャリアを築くことの後押しをする取り組みを進めています。

<女性リーダー研修>

女性活躍推進の取り組みの一つとして特に象徴的なのが「女性リーダー研修」です。将来のリーダーとして活躍が期待される女性社員を対象に、研修を実施しています。VIVID 発足の2012年から13年間にわたり、毎年「新規事業提案」をテーマとしたチーム活動を通してリーダーに求められる資質を学ぶ機会を設けています。受講生は2025年末



女性リーダー研修での様子

女性リーダー研修
受講生の声

多様な価値観を尊重し、相互理解を深めながら合意形成を図る経験は、自身の価値観を見つめ直す契機となり、研修後のリーダーシップの礎となっています。また、ともに研修を受講した仲間は、今後も互いを支え合い、高め合う貴重な財産です。

で累計315名となり、女性管理職比率はVIVID発足前年の約3倍となりました。2026年からは研修内容をリニューアル。キャリアデザインやリーダーシップ、経営視点を取り入れ、一人ひとりが自分らしいリーダー像を描き、実践につなげられるプログラムへと進化させています。

<Canon Women's Career Mentoring (メンタリング制度)>

キャリアアップをめざす女性やキャリア形成に関する悩み・不安を持つ女性を対象に、管理職とのメンタリング*を行うプログラムを提供しています。「ロールモデルが身近にいない」という声を受けて始まった取り組みで、メンティのニーズに応じて適切な管理職（上司とは異なるメンター）をマッチングし、主体的なキャリア形成を支援しています。2019年の制度開始以降、累計参加者は100名を超え、参加者からは「将来のキャリアを前向きに捉えられるようになった」など、好意的な声が寄せられています。

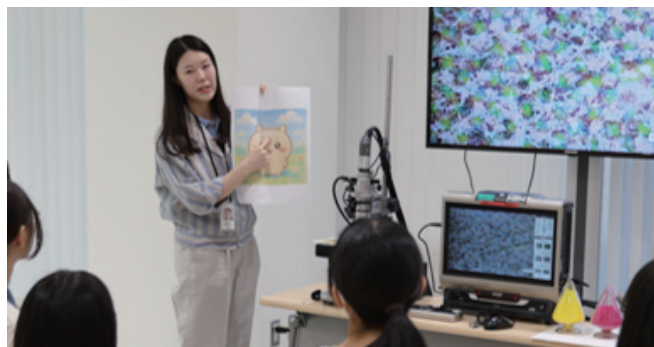
*メンタリング：経験のある人（メンター）が相談者（メンティ）との対話を通じてキャリア形成を支援し、自己成長を後押しすること

<国際女性デーでのイベント>

毎年3月8日の国際女性デーにおいて、さまざまな啓発イベントを実施しています。2026年のテーマは「不妊治療と仕事の両立支援」。不妊治療についての理解を深めるため、治療経験者のインタビューやアンケート結果、また会社制度（不妊治療費補助・不妊治療休暇）の発信を行いました。

<女子中高生の理工系進路選択支援>

内閣府男女共同参画局が中心となって行っている「リコチャレ」に賛同し、職場体験やロールモデル紹介を通じて、女子中高生に理工系分野を身近に感じてもらう機会を提供しています。昨年は川崎・取手・矢向各事業所において工場見学や実験室の見学のほか、キヤノンで活躍する女性開発者との座談会を実施しました。参加した学生からは「技術者として将来働く姿を想像できた」という声が寄せられています。



女子中高生に研究開発の楽しさを紹介

2. 男性育児参画 ～リアルな声を変える風土～

VIVIDが力を入れているもう一つの活動テーマは、男性の育児参画です。育児休業取得率は2019年の16.3%から2025年には86.3%と飛躍的に向上しました。この背景にあるのは、「制度」だけでなく「風土づくり」。社員のリアルな声を共有する取り組みが職場の空気を変えてきました。

<上司参加型育児休業復職セミナー>

育児休業から復職した社員とその上司と一緒に受講し、時間の制約がある中での働き方やマネジメントのポイントを発信しています。近年は、育休を取得した男性社員の体験談を共有し、多様なロールモデルを紹介しています。

<男性育休座談会>

育児休業を「取得した人」「取得しなかった人」双方の視点で本音を語り合う座談会を開催し、VIVIDサイトに記事

育休を取得した男性社員の声



課長昇進後、2か月の育児休業を取得。育休期間中にかけてえのない家族愛が育まれました。現在も部下の残業をゼロにする業務の進め方を工夫しています。

私の育休中に妻は復職。妻のキャリアを後押しでき、子どもの成長も間近で見られました。また育休を経験したことで、仕事の喜びも再発見できました。



を掲載しています。社員のリアルな声を発信することで、制度理解だけでなく、職場全体の風土づくりにつなげていきます。

3. DE&I の理解促進 ～違いを力に変える組織へ～

性別や国籍などの属性の多様性とどまらず、本当の意味での DE&I の理解促進に向けた活動も行っています。

<女性役員×ラグビー監督の対談イベント>

キヤノンの女性役員と、プロラグビーチーム「横浜キヤノンイーグルス」の監督による「違いがチームを強くする～ラグビーとビジネスに学ぶ DE&I～」というテーマの対談イベントを実施しました。対談では、リーダーとして意識していることや、多様なメンバーがいたからこそ乗り越えられたことなどが語られ、DE&I の理解促進につながりました。

<DE&I 社内アンケート・座談会>

DE&I に関して社員が抱えている課題理解のため、全社へのアンケートを実施、また座談会を実施しました。座談会の参加者からは「障がいを知るきっかけづくりをしてほしい」「病気や介護など、経験のない状況に直面したときの対応を知りたい」「仕事と育児を両立する男性のロールモデルが知りたい」といった声が聞かれ、今後さらなる社内の DE&I を推進すべく活動に活かす計画としています。

4. 今後の取り組み

2026年からは、座談会で聞かれた社員の声をもとに、現在すでに取り組んでいる「女性活躍推進」や「男性育児参画」に加え、障がいがある方が最大限に力を発揮できる環境づくりをする「障がい者活躍支援」、そして、誰もが直面する介護への備えを進める「介護両立支援」の2つを新たに活動テーマに掲げました。

「障がい者活躍支援」では、障がいがありながら社内で活躍している社員とその上司に対し、業務を進める上で工夫していること、コミュニケーションのコツなどをインタビューし、従業員に発信することで、障がい理解促進と好事例の横展開を行う予定です。

「介護両立支援」では、介護の対象を親だけでなく配偶者や子を含む家族に広げ、介護離職低減のためのセミナー、制度紹介などの情報発信を行ってまいります。

■おわりに

キヤノンは、創業以来受け継がれている「人間尊重」の企業 DNA のもと、多様な人材やアイデアを最大限に生かす自由闊達な組織風土の醸成に取り組んできました。今後も DE&I を経営の重要な基盤と位置づけ、VIVID の活動を中心に、より一層取り組みを深化させてまいります。

(キヤノン株式会社 人事企画部 VIVID 事務局)