



2022年5月27日

フォルクスワーゲン グループ ジャパン株式会社
アウディ ジャパン
プレスサイト <http://www.audi-press.jp/>

お客様問い合わせ 0120 - 598 - 106
アウディコミュニケーション センター

We.Together :

国際的ダイバーシティ&インクルージョン デイ アウディグループの多様性を示す

- EU が推進する欧州ダイバーシティ月間に、アウディはオンラインイベント「We.Together」でダイバーシティ&インクルージョンを推進
- 9か国語で開催の約80セッションで、異文化間協力からLGBTQIA+まで、幅広いトピックを考察
- 約90人の社内コントリビューターに加え、ベルリンの慈善団体「Netzwerk Chancen」創設者のナタリア ネボンヤシュカ、女子サッカーチームのTSG ホッフェンハイム、ドイツ女子アイスホッケーリーグ チャンピオンのERC インゴルシュタットのメンバーが参加

(ドイツ本国発表資料) 2022年5月25日、インゴルシュタット：男性マネージャーにとって、ジョブシェアリングは、どの程度魅力的でしょうか？ 性別に配慮した言葉づかいに関して、この1年間で得た経験とは？ ソーシャルメディアは多様性を促すことができるでしょうか？ そして、一緒に働くことによってダイバーシティ&インクルージョン (D&I：多様性や一体性) の境界を克服するための最良の方法とは？ 欧州ダイバーシティ月間に合わせ、アウディは世界中の従業員に、さまざまなトピックをカバーする、数日間にわたるオンラインイベントを提供しています。このイベントは、国際的なアウディファミリーが多様性と一体性に、大きな価値を置いていることを強調するものです。

世界的な企業グループであるアウディにとって、多様性は選択すべきものではなく必須の要件です。企業は、従業員のさまざまな考え方、スキル、文化的性格、能力が連携して初めて成功を収めることができます。アウディが推進している変革の最中において、多様性はかつてないほど重要な意味を持っています。多様性は、個人の成長、新しい形のコラボレーション、さまざまなお客様の期待に対する扉を開くための前提条件となります。多様性が企業戦略に影響を及ぼすためには、全社的に多様性を浸透させ、企業構造に組み込み、積極的に管理する必要があります。ここで重要なのが、ダイバーシティマネジメントです。このマネジメントは2017年3月以降、アウディの人事および組織部門の専任チームによって採用されています。従業員との連絡窓口およびアドバイスの中心的な役割を果たしているこの専門家チームは、戦略的なコンテンツと目標を定義し、アウディの多様性を促進するための新しいツール、方法、プロセスを開発しています。

多様性と一体性：ブリュッセルからシンガポールに至るベストプラクティス

「We.Together」で提供されるトピックは、アウディの世界的な多様性が、現在いかに魅力的で、将来どのように改善されていくのに関連しています。アウディは、欧州ダイバーシティ月間に合わせて、5月23日～31日をアウディ 国際的ダイバーシティ&インクルージョン デイに定めています。アウディ ダイバーシティマネジメントチームは、ベントレー、ドゥカティ、イタルデザイン、ランボルギーニ、生産拠点のアウディ ブリュッセル、アウディ ハンガリー、アウディ メキシコ、販売会社のアウディ オブ アメリカ、アウディ チャイナ、アウディ シンガポールの国際的で熱意に溢れたチームと協力してイベントを開催しています。

65 時間のインスピレーション：レクチャーとワークショップの魅力的な組み合わせ

参加者は、9つの言語で開催され、78のオンラインセッションが含まれるエキサイティングなプログラムに参加することができます。ここでは、レクチャー、ワークショップ、対話形式のセッションを自由に組み合わせることが可能です。このプログラムでは、アライシップ（社会から差別・抑圧・疎外されてきた人々に対する支援）、LGBTQIA+、健康、文化的背景、一体性、性別など、さまざまなトピックに関する革新的な作業モデルと、それらに対してどのように貢献できるのかに関して考察します。経営コンサルタントでベルリンの慈善団体「Netzwerk Chancen」創設者であるナタリア ネボンヤシュカ、女子サッカーチームのTSG ホッフェンハイム、ドイツ女子アイスホッケーリーグ チャンピオンのERC インゴルシュタットのメンバー、ドイツのシンクタンク PROUT AT WORK 財団のジョー ラベッカなど、外部のゲストにも発言の機会が与えられます。オーディのインクルージョンに対する取り組みに関しては、イタリアの芸術家シモーナ アトゾーリ、中国精神障害者協会の専門家およびその親族との話し合いも予定されています。「We.Together」では、12のグローバルなオーディグループ会社からの約90人のコントリビューターが参加します。

インターナショナル ダイバーシティ&インクルージョン デイにおける各国からの声明：

AUDI AG セールス&マーケティング担当 取締役 ヒルデガルト ヴォートマン：

「私がおもっとも興味のあるトピックは、女性のエンパワーメントと多様性の育成です。私たちは、誰もが自分の可能性を最大限に発揮できる、オープンで包括的な文化を必要としています。私たちが抱えるさまざまな“違い”は、この変革の時代に企業をより強くして、成功に導くものであると確信しています。そのため、私はグローバルなセールス&マーケティング コミュニティ内において、イニシアチブ#LLXi（傾聴する、学ぶ、意見を交換する、受容する）を提唱しました。これは、すべての D&I トピックに関するプラットフォームとして機能するものです。これは、人間中心主義でもあります」

オーディ ブリュッセル 人事部長 エリック プリールズ：

「オーディ ブリュッセルは、ヨーロッパの中心にある CO₂ニュートラルな工場として、持続可能性に焦点を当てています。しかし、これは環境問題をはるかに超えるものであり、D&I が主要な役割を果たす ESG（環境・社会・ガバナンス）の義務も含まれます。ただ単に話し合うだけでは十分ではありません。私たちは日常業務において包括的に考える必要があります。D&I は、古い時代の人事を、新しい人事方針に転換するもので、そこに疑問の余地はありません」

オーディ ハンガリア 人事および組織担当 取締役、キンガ ネメス：

「多様性は、私たちの複雑な世界を理解するための鍵です。複雑さを管理し、D&I を当社の人々の心に定着させるには、人と人とのつながりが不可欠です。私たちは同僚に、オーディ ハンガリアで共感的な D&I の考え方を身に付けることを推奨しています。D&I デイは相互作用をサポートし、偏見や固定観念に対して、経験に基づいた意識を高める絶好の機会です。そのため、オーディ ハンガリアを代表して D&I デイに参加している同僚たちをたいへん誇りに思っています」

オーディ メキシコ 人事および組織担当 副社長、ハコボ イッサ：

「オーディ メキシコでは、すべての従業員が能力をフルに発揮できる職場環境を創出することを最重要視しています。D&I のメリットを享受するには、偏見を打ち破ることが不可欠であると認識しています。「We.Together」のようなイベントは、包括的な企業文化を構築するための基盤となります」

ベントレー モーターズ 人事担当 取締役、カレン ランゲ：

「ベントレーでは、多様性や一体性について話し合っていますが、それは単に“流行語”であるからではなく、前例のない変化の時代において、D&I は将来のビジネスの成功の鍵であるからです。新鮮な視線で

物事を見て、多様性を尊重し、真の一体性を実現し、すべての従業員にその意識を浸透させることは、当社の“Beyond 100”戦略の重要な要素の1つとなっています」

ドゥカティ モーターホールディング 人事および組織担当ディレクター、ラファエラ ポンティセリ：

「従業員の多様性と独自性を高め続けることで、私たちは将来の課題に打ち勝つことができます。私たちは常に、偏見や固定観念に囚われることなく、異なる考え方、経験、スキル、様々な文化的背景に対してオープンでなければなりません。私たちは、国際的なネットワークとともに、グループのスローガンである“We live Diversity”の本質的な価値を広めています。そのため、より多くの刺激を受け、意識を高めるため、このプログラムには、すべての人に参加してもらいたいと思います」

イタルデザイン 最高人事責任者、ジュセッペ サヴィーノ：

「ランドスケープデザイナーのパオロ ペイローネは、“多様性は毎日庭で起こる”と言っています。多様性とは、ダイナミックな共存関係の継続的で強固な実験のようなもので、新しい伝統と時代が生まれ、成長の可能性をもたらすものです。私たちにとっても、多様性とは、互いに相容れないものではなく、私たちが楽しみ、成長するために与えられた贈り物です。D&I デイ 2022 では、このような考え方に向き合う必要があります」

アウトモビリ ランボルギーニ 最高人事責任者、ウンベルト トッシーニ：

「多様性は、それぞれのエコシステム内における対話を刺激し、効果を促進する上で、私たちにとって計り知れない価値があります。私たちは、優れた人間性と相互尊重に基づく企業文化を創出するために、特定の人種による帰属意識を、さまざまな人種や文化を受容する一体性に変えることに日々取り組んでいます。D&I デイで得られた洞察を取り入れて、さらなる変化を推進する機会について考え、私たちの意識を継続的に高めていきたいと考えています」

アウディ D&I の主なトピック（下記リンク先は英語サイト）：

- ▶ [多様性に対するアウディの取り組みの概要](#)
- [Charta der Vielfalt（ドイツの多様性憲章）から PROUT AT WORK まで。](#)
- ▶ [「多様性と一体性はあなたにとってどのような意味がありますか？」アウディのインターナショナルダイバーシティマネジメントチームが、彼らの目標、課題、個人的な動機について語ります。](#)
- ▶ [私はどのようなひとか、どのような人になりたいですか？アウディの企業価値について。](#)

※本リリースは、AUDI AG 配信資料の翻訳版です。