

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ダイバーシティ&インクルージョン

GRI103-1 GRI103-2 GRI406-1

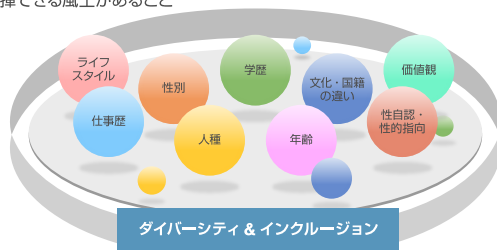
ダイバーシティ&インクルージョンの方針・考え方

考え方や個性の違う従業員が互いに知恵を出し合うことは、多様化するお客さまのニーズに応えながら新たな価値を創造することにつながります。従業員は日産にとって持続的な成長を支える原動力であり、ダイバーシティ（多様性）を持つすべての従業員が貴重な財産です。日産は、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、真にインクルーシブな（多様性を受容できる）組織づくりが重要だと考えています。そのため経営戦略のひとつとして、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し、推進していきます。



ダイバーシティ（多様性）とは
性別、国籍、文化、年齢、性自認、性的指向、学歴、ライフスタイル、仕事歴などさまざまな背景からなる多様な人材が存在していること

インクルージョン（多様性の受容）とは
一体感を持ちながら多様な価値観・個性を尊重し、一人ひとりが自身の力をフルに発揮できる風土があること



人権の尊重と機会平等

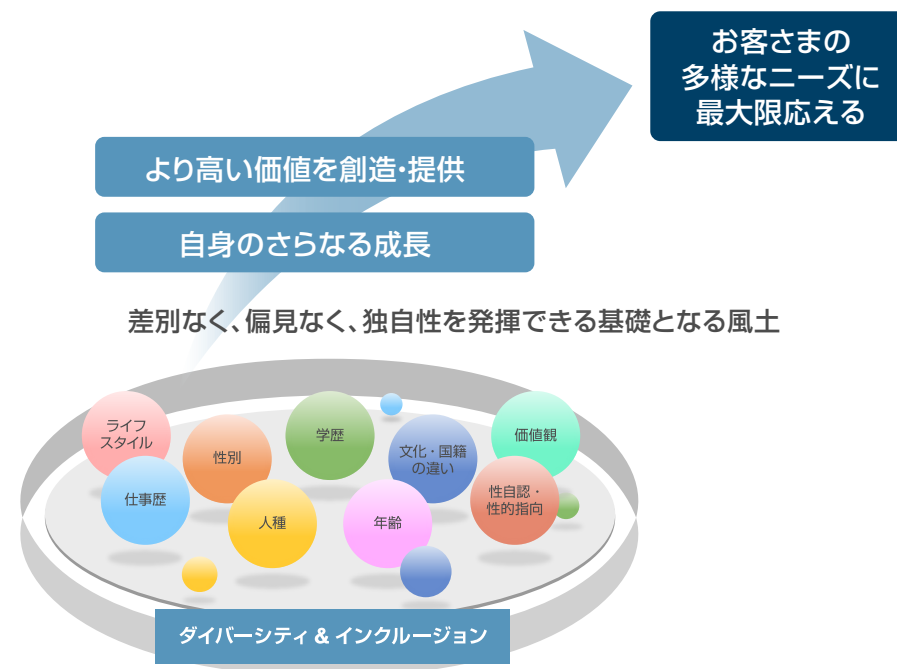
日産は世界中のグループ会社で働くすべての従業員を対象として「日産グローバル行動規範」を策定。従業員がどのように行動すべきかを定め、グループ全社でグローバルに適用しています。

日産は、すべての従業員が相互の人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由による差別やいやがらせを行うこと、その状態を容認することを認めない旨を規定しています。同時に、従業員のダイバーシティを尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮しながら、高い目標に向かってチーム一丸で取り組める環境づくりを推進しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン

日産の企業活動がグローバルに拡大する中、お客さまはもちろん働く仲間も多様化しています。また、高齢化や都市人口の増加といった人口動態の変化に伴い、仕事や生活に関する選択肢も増えています。従業員一人ひとりが安心して自発的に業務に取り組めるようにするには、性別や国籍などにかかわらずキャリア形成できる制度が求められるとともに、自らのライフステージに合わせて多様な働き方を選択できる環境整備も必要になっています。従業員にとって魅力ある職場であるためには能力開発を推進する制度の構築も不可欠です。日産は、ダイバーシティ&インクルージョンを企業の競争力の源と考えています。多様なバックグラウンドを持つ従業員が、それぞれの異なる価値観を尊重しながらともに働くことで、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、さらなる業績の向上へとつながるからです。自動車業界は100年に一度といわれる変革期の中にあり、自動運転やコネクテッドカー、モビリティサービスなど、技術革新が急速に進んでおり、これらの変革に迅速に対応し競争力を高めていくために、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性はさらに増しています。グローバルに広がるお客さまの多様なニーズに応え、従業員一人ひとりの高いモチベーションから生まれる革新的な商品やサービスを提供するため、日産はダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略のひとつと位置づけ、すべての拠点で取り組んでいます。

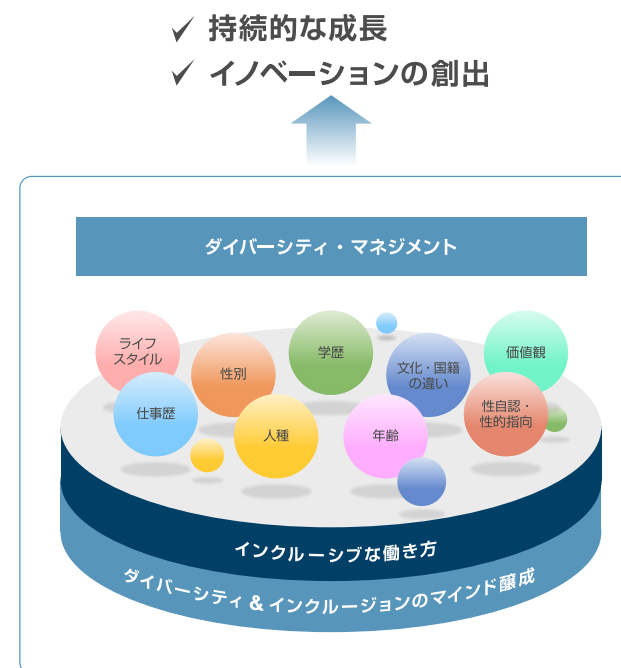


目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2

ダイバーシティ&インクルージョンのマネジメント

日産はグローバルでダイバーシティ&インクルージョンを推進するに当たり、各部門を代表する役員をメンバーとする会議で方針を定め、各地域で取り組みを推進するための専門組織が中心となって取り組みを進めています。日産は、多様な人財一人ひとりがその力を最大限発揮できる、真にインクルーシブな会社となることを目指して、「多様性に富む組織をマネジメントできるスキルを持ったリーダーの育成」「多様な人財の活躍」「ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する文化の定着」「インクルーシブな働き方」の4つのアプローチで、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

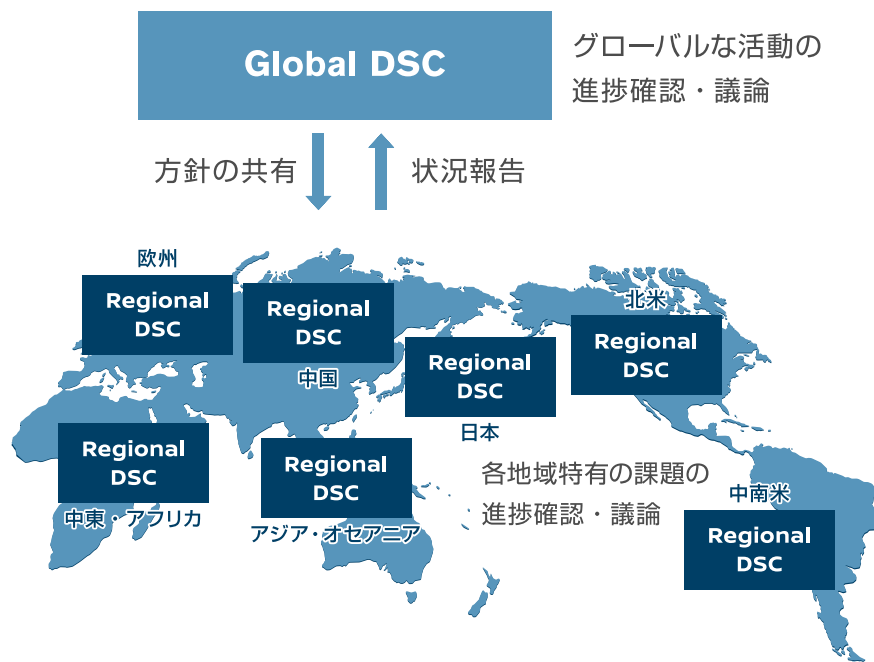


ダイバーシティ&インクルージョンの意思決定機関および遂行組織

日産は、各部門を代表する役員をメンバーとした「グローバル・ダイバーシティ・ステアリング・コミッティ (Global DSC: Global Diversity Steering Committee)」を設立し、グローバルでのダイバーシティ&インクルージョンに関する方針や取り組みを決定しています。推進に関してはそれぞれの地域で

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

「リージョナル・ダイバーシティ・ステアリング・コミッティ (Regional DSC: Regional Diversity Steering Committee)」が主導的な役割を果たしています。ダイバーシティ&インクルージョンに関する遂行組織として、日本では「ダイバーシティ・ディベロップメント・オフィス」を、北米では「アメリカズ・ダイバーシティ・オフィス」を設立しています。また、その他の地域では人事部などがダイバーシティ推進業務を行っています。



ダイバーシティ&インクルージョン推進の課題と方策

課題	方策
多様に富む組織をマネジメントできるスキルを持ったリーダーの育成	・ マネジメントスキル向上施策
多様な人財の活躍	・ 人材育成施策、キャリア支援 ・ 採用強化* ・ グローバルでの女性管理職比率目標16%、日本での女性管理職比率目標13% (2023年)
ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する文化の定着	・ 全従業員の多様性理解促進施策
インクルーシブな働き方の実現	・ 両立支援施策 ・ 柔軟な働き方を実現するインフラの整備

* 日本における女性の新卒採用ガイドラインは、それぞれ事務系で50%、技術系で20%、技能系で20%強

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI405-1

ダイバーシティ&インクルージョンの実績

多様な人財の活躍推進

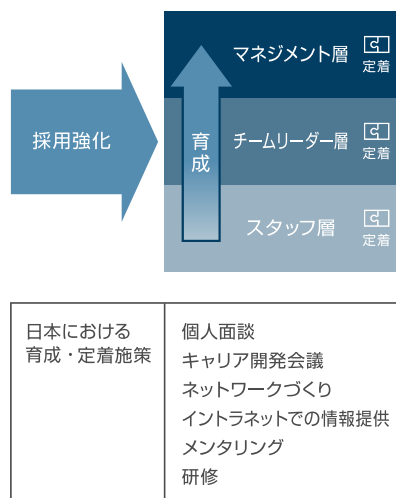
女性活躍推進の取り組みと実績

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における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ため、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。

その結果、グローバルでの女性管理職比率は、2008年の7%から2020年4月には13.9%に上昇しており、グローバルに女性が活躍しています。

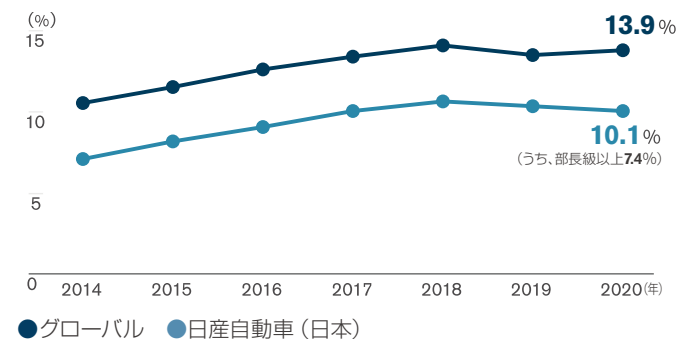
日本では、女性従業員とキャリアアドバイザーとの個人面談のほか、キャリア開発会議を通じた、一人ひとりに合わせたサポートの実施、さらには社外の女性たちや昇進した社内の女性管理職との積極的なネットワークづくりも奨励しています。

また、個別支援活動として、メンタリングプログラムも展開しています。豊富な知識と経験を有した社内の先輩社員との双方向の対話を通じて、後輩社員のキャ



リア形成上の課題解決を支援しています。この取り組みは、個人の成長を支えるとともに、職場内の悩みや問題解決をサポートする役割を果たしています。こうした幅広い活動を推進した結果、日本における全管理職の女性比率は2020年4月時点で10.1%となっています。これは従業員数1,000人以上の製造業の平均値3.3%と比べると、良好な水準です（「令和元年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)に基づき算出)。部長級以上の女性の比率は2008年の2%から2020年4月時点で7.4%と3.7倍になりました。経営層においては、2018年6月、日産初の女性社外取締役として国際的なレースで活躍している井原慶子氏が、続く2019年6月にはジェニファー・ロジャーズ氏が就任しました。

女性管理職比率の推移



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

日産は、単に女性管理職の数を増やすだけでなく、新型車の開発から製造・販売に至るまで、関係会社や販売会社も含め、事業のあらゆるプロセスで女性が活躍できる環境を整えています。

開発面では、2016年8月に日本で発売したミニバン「セレナ」に、手を汚さずに給油できるキャップレス給油口や、軽い力で開閉でき、狭い場所でも荷物を出し入れできるデュアルバックドアが採用されるなど女性ニーズが反映されています。

女性の人財育成やキャリア形成に向けた取り組みは生産現場でも推進しており、2017年10月には、追浜工場（神奈川県横須賀市）で日産グループ初の女性工長が誕生し、その後さらに、新たな女性工長も誕生しました。

さまざまなお客さまのニーズや質問に対応することが求められる販売会社では、多くの女性カーライフアドバイザー（CA）が全国で活躍しています。2019年2月末に、1,196名だった女性CAは、2020年2月末時点で1,202名に増加しました（女性CA比率10.6%）。また、アフターサービスでも女性のお客さまの満足度向上を目指し、お客さまと整備スタッフの橋渡しをするテクニカルアドバイザー（TA）にも女性を登用しています。

多様な文化間での協働

企業が成長するためには、国籍や言語、年齢、経歴・学歴にこだわらず、広く人財を迎え入れることが重要です。日産では、意思決定層にも多様な国籍のメンバーが多数含まれています。

ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する文化の定着

ダイバーシティを真の強みとして生かし、より高い価値を創造し、お客さまの多様なニーズに応えるためには、性別や国籍、性的指向や性自認、障がいの有無、世代や仕事歴など、あらゆる違いを持つ従業員が、お互いに差別や偏見なく認め合い、受け入れる「ダイバーシティ&インクルージョン」を組織の土台として根づかせることが重要だと日産は考えます。

組織風土の醸成をさらに進めていくため、2018年度は日本において、間接全従業員を対象に、誰もが持つアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の影響やそれをコントロールするための方法を学ぶ「アンコンシャス・バイアス e-ラーニング」を導入しました。2019年度は中南米（LATAM）地域でも導入し、今後はグローバル全拠点に順次展開していく予定です。

また、日産では、LGBTなど多様な性的指向、性自認を持つ従業員が職場において差別を受けることなく働けるよう、LGBTセミナーを2014年から毎年開催するなど、理解と支援の促進に努めています。日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」には、2017年から3年連続で出展しています。さらに社内のLGBT当事者およびアライ（LGBTの支援者）による従業員ネットワークが2016年度に立ち上がり、ボトムアップの活動を行っています。こうした活動が評価され、任意団体「work with Pride」がLGBT従業員に対する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、日産はトップレベルを示す「ゴールド」を日本の自動車会社として初めて2017年に獲得し、2019年も3年連続

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

で「ゴールド」を獲得しました。

日産では、障がい者や高齢者が活躍できる場も提供しています。他社でキャリアを積み入社してきた人財に必要な研修を提供し、早期に日産でパフォーマンスを発揮できるようにしています。

さらにダイバーシティをテーマにした地域ごとのイベントや、世界各地の従業員向けの研修を行っています。従業員は社内イントラネットに掲載されたダイバーシティに関する記事やeラーニングプログラムなどを通して、ダイバーシティ&インクルージョンに対する日産のビジョンと取り組みを学ぶことができます。

誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくり

日産では、多様性を持つ従業員が最大のパフォーマンスを発揮できるよう、働く環境の整備を行っています。例えば従業員一人ひとりが状況に応じて柔軟に働けるよう、月に40時間まで、事由を問わずに利用できる在宅勤務制度を導入しています。

また、地域を超えた協業をスムーズに行うため、2017年にグローバル拠点間での会議時間に関する基本方針を定めました。グローバルな会議が地域によっては深夜に行われることがありましたが、会議に参加するいずれの地域でも7～20時となるよう会議時間の基準を設定し、さらに在宅勤務と組み合わせることで、どの地域にいても働きやすい環境を整備しています。

両立従業員を支える施策

少子高齢化が進む日本においては、育児や介護に携わる従業員が働きやすい環境を整えることも重要です。日産では、育児と仕事を両立する従業員を支援するため、事業所内託児所などのハード面と、セミナーや制度といったソフト面の両面で環境整備を行っています。2017年には、初の工場内託児所「まーちらんど・おっぱま」を追浜工場に開設しました。工場のシフト勤務に対応した開園時間となっており、工場で働く女性従業員の就業継続を支援しています。働く母親同士で情報交換を行うボトムアップ活動「エスカルゴ」も実施しています。

また、仕事と介護を両立する従業員が増えてくることを見据えて、介護の基礎知識を学び、会社の制度や地域のサービスを活用しながら自分がどう両立をしていけるかを考えるセミナーを、2015年度から実施しています。2017年度からは、実際に介護にかかわる問題に悩む従業員をサポートするため、外部相談窓口を導入しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

仕事との両立を支援する環境づくり

活躍する人を包括的に支援 — 本人から上司、意識からインフラまで

従業員本人の活動を支援
～キャリア形成×両立～

- 産休前の「プレバパママセミナー」
- 育児休職からの復職前の従業員向け「復職セミナー」
産休前と復職前に、復職後のキャリアや働き方の構築について考える機会を用意
- 介護セミナー

上司の（両立）部下育成を支援

- 育児休職前昇格試験ガイド
- 育児休職からの復職予定者を待つ管理職向けマネジメントセミナー
- 育児両立従業員マネジメント研修
- 管理職向け男性育休に関するマネジメント研修
- 管理職向けダイバーシティマネジメント研修

会社のインフラ

- 在宅勤務制度（育児／介護両立従業員：月の50%、その他従業員：月40時間まで。全従業員対象：（生産工程除く）
- スーパーフレックス勤務制度（コアタイムなし）
- 時短勤務制度（育児／介護両立従業員対象）
- ファミリーサポート休暇（結婚、配偶者出産、育児、介護、不妊治療）
- 育児休職、介護休職、母性保護休職
- 帯同休職制度（最長3年）
- 再雇用制度
- 事業所内託児所（4カ所）
 - 仕事と育児の両立に意欲的な従業員がフルに力を発揮して活躍することをサポート
 - 待機児童問題に影響されことなく、望むタイミングで復職をサポート
- 休職中のPC貸与（イントラネットとメールへのアクセスを可能に）
- MMケアルーム（搾乳室）
- 介護に関する外部相談窓口

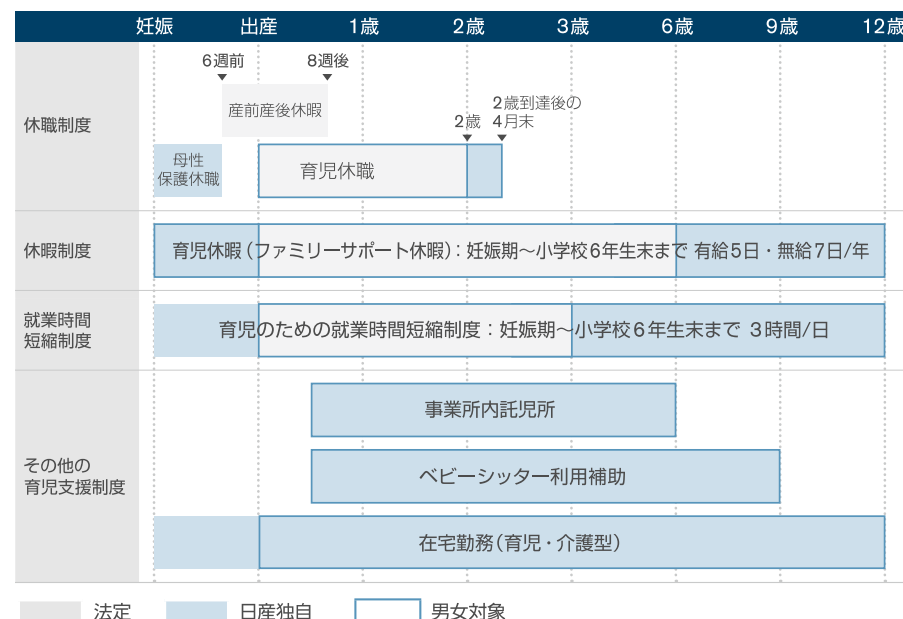
日産の事業所内託児所

	まーちらんど・あつぎ 日産テクニカルセンター (厚木市)	まーちらんど・あつぎあくすと 日産グローバル情報システムセンター (厚木市)	まーちらんど・みなとみらい 日産グローバル本社 (横浜市)	まーちらんど・おっぱま 日産追浜工場 (横須賀市)
定員*	42	10	15	10
開園時間	7:30～22:00	8:30～18:30	8:00～20:00	5:00～19:30
設立	2005年4月	2012年10月	2013年1月	2017年4月

工場にも拡大 →

*面積に基づく定員

日本国内の出産から育児までの諸制度



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

働き方改革「Happy8」

日産では、多様な価値観やライフニーズを持った従業員が活躍できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを支える重要な土台となる働き方改革に取り組んでいます。

日産は以前から働き方の柔軟化を図っており、有給休暇の取得促進やコアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度の導入を1990年代から実施しています。2015年には、「誰もが一日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」をスタートしました。これは、全員が一日8時間の業務時間を意識することで、個人と組織の生産性を上げ、仕事も生活も健康も充実させようという取り組みです。より働きやすい職場づくりの一環として、毎月最終金曜日には15時退社を推奨する「Happy Friday」を2017年2月から導入しています。

また、従業員一人ひとりが新たな視点を持ち、自身の働き方について考えるきっかけづくりとして、2014年度より毎年、外部のゲストスピーカーの方を招いて働き方について学ぶ、「働き方シンポジウム」を実施しています。今後も「集中8時間！ライフも充実、カラダも元気、Happy8」というメッセージのもと、より柔軟で魅力ある働き方を目指していきます。



従業員向けに開催された「働き方シンポジウム」

海外拠点での実績

北米地域でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンは、北米日産（NNA）では文化のひとつとなっています。多様な思考や経験がぶつかり合うことで、より良いアイデアを生み出したり、従業員を成長させることができ、それが日産の継続的な成長につながります。また、人々の成功を手助けし、働く人や生活する人がいるコミュニティに良い影響を与えることを追求しています。

世の中の多様化や進化、お客さまの変化に応えられるよう、これからも従業員への働きかけを行ってまいります。

メンタリング

多様な人財の採用や育成を確実にし、持続的な成長を実現するために、NNAでは従業員に対して、メンタリングを含めさまざまな支援を行っています。メンタリングは、人財を惹きつけ定着させるのには有効なプログラムで、公式なもの非公式なもの、少数グループ、個人間、特定のトピックにかかわるものなど、さまざまな形でメンタリングに参加する機会を従業員に提供しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ビジネス・シナジー・チーム (BST)

NNAでは、従業員にビジネス・シナジー・チーム (BST: Business Synergy Team)に参加する機会や、そのチームをリードする機会を提供しています。役員がスポンサーとなり、従業員は共通の特徴や関心を持った数々の従業員グループをまとめて、機能的なチームを構成します。BSTは参加メンバーがそれぞれビジネスの目標の達成、専門性の構築、地域でのコミュニティ形成などへの支援に焦点を当てています。2007年の立ち上げ以来、BSTはNNAの主要拠点およびカナダ、メキシコに広がっており、下記のようなBSTが活動しています。

BST	活動コンセプト
Gay Straight Alliance at Nissan (GSAN)	すべてのLGBTの従業員、ベンダーパートナー、顧客、およびその関係者に対し、安全で、尊重され、包摂的にサポートされる環境を提供することで、日産における平等の文化を促進する役割を果たしています。
Generations Business Synergy Team	従業員間の世代を超えた経験・技術の伝承を目指し、取り組みを行っています。
Green Team	企業と地域社会のサステナビリティと環境への取り組みを、透明性を確保し、情報発信します。
Interfaith Nissan (iN)	地域社会に貢献し、あらゆる信念を尊重、認識、受容することを通じ、“Celebrate Humanity”の活動を行っています。

Multicultural Business Synergy Team (MBST)	日産とともに働き、生活する地域社会におけるダイバーシティ&インクルージョンの活動を支援します。MBSTは、日産の活気に満ちた文化風土を共有し、そこから学びたいと考えるすべての人に開かれています。
Nissan Alliance of Parents	子どもの誕生から大学卒業まで、人生の大きな節目の時期において、メンバーが望むキャリアを維持しながら、親としてもありたい姿が実現できるよう支援を行っています。
Veterans Business Synergy Team	元軍従事者との接点をつくり、日産のコミュニティ内で活動の支援・促進を行っています。
Wellness at Work (W@W)	健康的なライフスタイルを選択したいという従業員の思いを奨励および支援しています。
Women's Business Synergy Team	メンバーのネットワーキング、専門性の醸成、コミュニティへの参加の機会を提供しています。

NNAは、地域コミュニティの健全な発展のため、さまざまな社会貢献活動に協賛しています。NPOによる社会貢献活動を支援するため、必要な能力や知識を持った従業員が、ボランティアやメンター、アドバイザーの役割を担って活動しています。NNAは、持続可能なより良い社会をつくるため、地域コミュニティとともに歩んでいます。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

北米におけるダイバーシティ&インクルージョンの実績

NNA におけるダイバーシティ推進活動への意気込みと確かな実績は、さまざまな団体やメディアで知られており、これまでのたゆまぬ努力により市場からも評価されています。

カナダ日産自動車会社 (NCI) は、2019年、カナダ大学が実施する国内で最大かつ最も長い歴史を持つ学生投票による理想的な雇用者Top100に4年連続で選ばれました。この投票には、159の大学から2万人以上の学生が参加しました。またNCIは、世界中の企業の従業員調査を手掛ける組織による匿名従業員アンケート調査の結果、Great Place to Work® として認定されました。同調査は、企業における企業文化、職場体験、報酬、コミュニケーション、リーダーシップに対する従業員の信頼性を評価基準しており、NCIは、特に多様性と公平性について高く評価されました。

欧州地域でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

欧州では、ジェンダーダイバーシティの推進施策の一環として、多様性の考え方を、生産、サプライヤーとの関係性、プロセス、およびマネジメントに適用し、包括的な取り組みを実施しています。ダイバーシティ&インクルージョンの活動は従業員のライフサイクル全体を焦点にし、従業員にとって魅力があ

り、エンゲージメントを高めることを目指しています。ヨーロッパにおけるダイバーシティ&インクルージョンについての理解を深めるための主な領域として、性別、国籍、能力に特に注力しています。

キャリアフェアを開催し、女性従業員のキャリア継続を支援しています。また将来的に理系学部出身の女子学生(リケジョ)の採用を増やすため、日産は、キャリア開発において積極的な役割を果たし、時間とリソースを社内だけでなく社外にも投入しています。また、2014年に英国サンダーランド工場に小学生から中高生向けに多様な教育プログラムを提供する日産スキルズ・ファンデーションを設立し、2019年11月までに、6万人の学生がキャリア開発や理系対象イベントに参加しました。このうち女性の出席率は約46%となっています。スペインの事業所では、理系学部の女子学生向けに提供されるメンタリングプログラムにスポンサーとして参加し、さらに女性役員がメンターとなって貢献しています。

女性能力開発にも力を入れており、メンタリングとコーチングセッションを実施し、個々のキャリア開発計画を実施します。2019年には最初の女性リーダーシップ育成プログラムを開始し、18人の女性ミドルマネジャーが参加しました。

2019年9月には、ダイバーシティウィークを開催し欧州各国でイベントを実施、12月の国際障害者デーには障がいのある同僚、サプライヤー、お客さまへの理解を深めるイベントとして、パラリンピックの金メダリストの講演などを実施しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ロシア日産では、2019年度にForbes Woman Rating 2019で3位にランクインしました。Forbes Woman Rating は、女性のキャリアに最適な企業を評価するもので、今回、初めて実施されました。16の指標を特定し5つのブロック(性別構成(25%)、報酬(25%)、キャリア機会(25%)、企業プログラム(15%)、特別なメリット(10%))で評価されています。

欧州地域では、すべての従業員がオンラインで学習できるダイバーシティ&インクルージョントレーニングも導入し、ヨーロッパにおける多様性と包摂の強化に引き続き取り組んでいます。

その他地域でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

アジア・オセアニア (A&O)

アジア・オセアニア (A&O) では、2019年9月にシンガポールで開催されたイベント“Women’s Forum Asia 2019”にゴールドパートナーとして2年連続で参加しました。多様な代表としてA&Oの各拠点からは20名が参加し、社内でダイバーシティ&インクルージョンを推進する方法についてイベントで学び、議論を行いました。4名のA&Oのビジネスリーダーがさまざまなイベントで講演し、多様性、人材育成、そして多様なデータが性別や文化の異なるお客さまへのサービス提供においてどのようにインクルー

シブに貢献しているか、日産の取り組みを共有しました。

例えば、あるパネルディスカッションでは、文化の違いによる運転エチケットと自動運転について語りました。ヘッドライトの点滅には各国で異なる意味合いを持つことがあります。自動運転や5G技術の普及にそなえ、単純な動作であっても、文化の違いや多様性の観点を反映した自動車づくり、利用環境の整備が必要になることをあげ、課題を提起しました。

同時に、マルチステークホルダーキャンペーンを主導し、さまざまなチャネルを通じて日産の多様性への取り組みとイベントへの参加についての認知度を高めました。A&Oの交流会を通じ、従業員は、異文化間のつながりを確立するよう推奨され、また、役員やインフルエンサーも、ソーシャルメディアで多様性の意味について語りました。

中南米 (LATAM)

ブラジル日産自動車会社(NBA)では、工場に勤務する聴覚障がいのある従業員との意思疎通を向上させるため、工場のリーダーを含む従業員55名に対し40時間の手話トレーニングを実施しました。



「WOMAN TALK」イベントの開催模様

また、2019年10月には国連から講師を招き「WOMAN TALK」というイベントを開催しました。女性の経済的

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

エンパワーメントと労働市場への女性参加について講演を開催し、68名の女性従業員が参加しました。

アフリカ・中東・インド (AMI)

AMI では、面接段階で最終候補者名簿に男性・女性両方を載せることを採用担当マネジャーに義務化することにより、2018年と比較して、外部採用職の女性の数を25%増加させることに成功しました。2019年には、柔軟な労働ガイドラインの導入、女性の昇進啓蒙セッションの開催、すべての主要施設での搾乳室の設置など、ダイバーシティ推進企業として対応を進めています。

2019年3月の国際女性デーには、AMIの各国でリーダーによる講演や、ワークショップなどのイベントを開催し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を行いました。またAMI 地域は、2020年3月にエジプトのカイロで開催された女性経済フォーラムのスポンサーとして参加し、「ダイバーシティ推進企業」として、大手および地元メディアで報道されました。

2020年には、女性従業員のスキル向上を目的としたプログラムを導入予定で、さらなる女性活躍を推進していきます。

中国 (日産 (中国)投資有限公司(NCIC) とその他中国合併会社)

職場において従業員の世代が多様化する中、世代間の違いを理解することは、チームワーク、イノベーション、生産性を向上することに役立ちます。組

織の目標を高めるためには、世代間のリーダーシップの認識と習得が重要な要素と捉え、2019年4月にNCICおよびその他中国合併会社を含む中国地域のアライアンスチャイナアカデミーにより世代間リーダーシップトレーニングのTTT(講師養成研修)を開催しました。

3日間合計21時間の研修には人事部長、ビジネスマネジャー、人事担当者など中国でアライアンスを組む企業から33名が参加しました。各世代の特徴、不確実性を管理する方法、役割に応じた対話、チーム・個人のモチベーション、などの項目を履修した参加者は内部トレーナーとして認定され、それぞれの会社で世代間のリーダーシップトレーニングを提供しました。

また、NCIC においては2019年6月にシニアリーダー向けダイバーシティ&インクルージョンワークショップを開催し、ダイバーシティ&インクルージョンの認識と理解、ビジネス成功への重要性についてあらためて確認しました。ダイバーシティ&インクルージョンの推進を通じ、従業員が信頼や情熱を持って働ける職場となる、会社の風土、文化を構築し強化することを確認しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

日産のダイバーシティ&インクルージョンに対する外部評価*

日産のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みと、従業員の多様性を重視する姿勢は、社外からも高い評価を受けています。

上述の通り、カナダでの理想的な雇用者 Top100に4年連続で選定され、Great Place to Work® にも認定されています。また、ロシアではForbes Woman Rating 2019 で3位にランクインしています。

その他、日本では、2015年に、「子育てサポート企業」として認定された企業（くるみん認定企業）のうち、さらに一段高い水準の取り組みを行った企業が認定を受けられる「プラチナくるみん」に神奈川県で初めて認定されました。2017年には、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する「えるぼし」の最高段階である第3段階目の認定を受けました。また、LGBT 従業員に対する取り組みを評価する「PRIDE 指標」において、2017年に日本の自動車会社として初めて、最高評価である「ゴールド」を受賞し、2019年も3年連続で受賞しました。

これらの賞は、ダイバーシティ&インクルージョンに対する強いコミットメントが成果を生んでいること、そして多様性を企業競争力の要とする戦略が着実に実を結んでいる証拠だと考えています。

*ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みに対するこれまでの主な外部評価のデータを以下のページにも掲載しています。

[>>> P236](#)

