

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	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

日産では、以下の通りグローバル共通のダイバーシティ&インクルージョンミッションを掲げ、重要な経営戦略の1つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

### ダイバーシティ&インクルージョン

多様性豊かな従業員が尊重し合える環境を実現  
そこから生まれる独自性に溢れ革新的な  
クルマやサービスで、人々の生活を豊かに

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。



**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

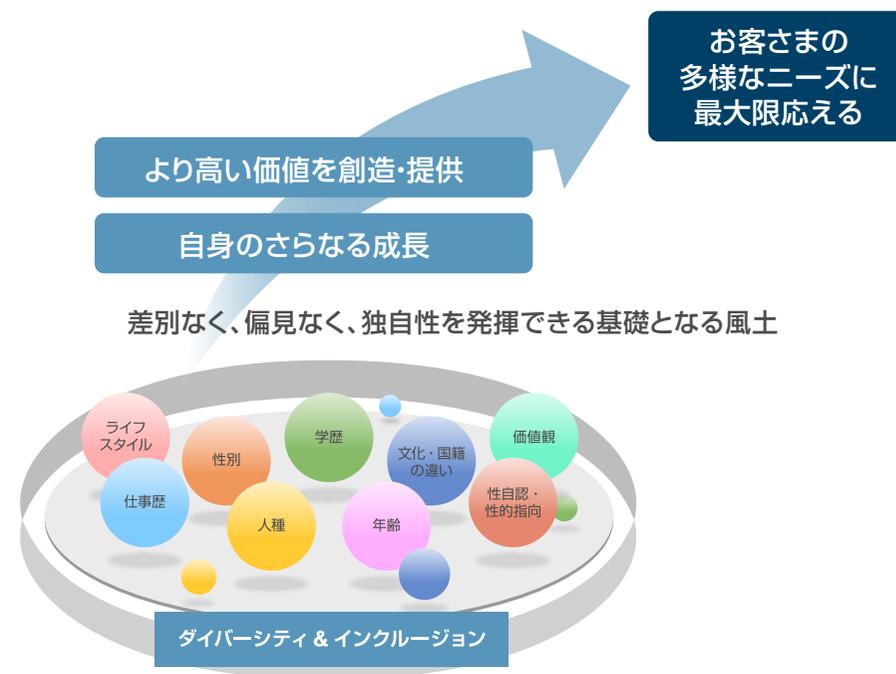


目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2

## 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「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。

\*「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご覧ください。  
[>>> P218](#)

## 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、グローバル共通の活動方針を展開し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	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

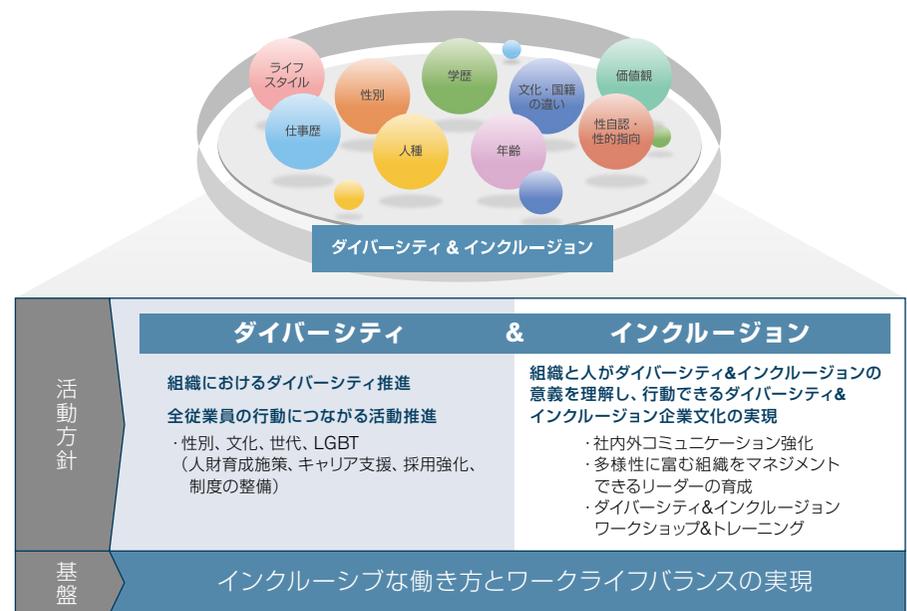
日産は、各部門を代表する役員をメンバーとした「グローバル・ダイバーシティ・ステアリング・コミッティ(Global DSC: Global Diversity Steering Committee)」を設立し、グローバルでのダイバーシティ&インクルージョンに関する方針や取り組みを決定しています。推進に関してはそれぞれの地域で「リージョナル・ダイバーシティ・ステアリング・コミッティ(Regional DSC: Regional Diversity Steering Committee)」が主導的な役割を果たしています。



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活動方針

**ダイバーシティ&インクルージョン ミッション**  
多様な豊かな従業員が尊重し合える環境を実現  
そこから生まれる独自性に溢れ革新的なクルマやサービスで、人々の生活を豊かに



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI405-1

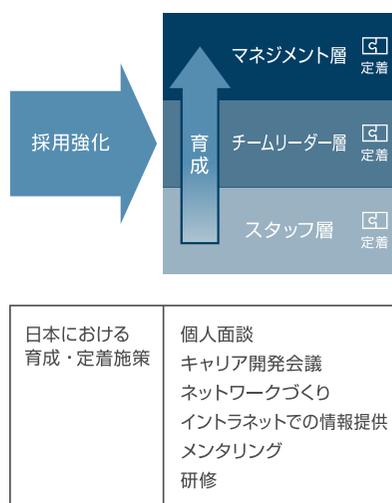
## ダイバーシティ&インクルージョンの実績

### 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2021年4月には14.7%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て一人ひとりに合わせたサポートを実施、さらには社外の女性たちや社内で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。個別支援活動としては、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での先輩従業員との双方向の対話を通じて、後輩従業員のキャリア形



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。

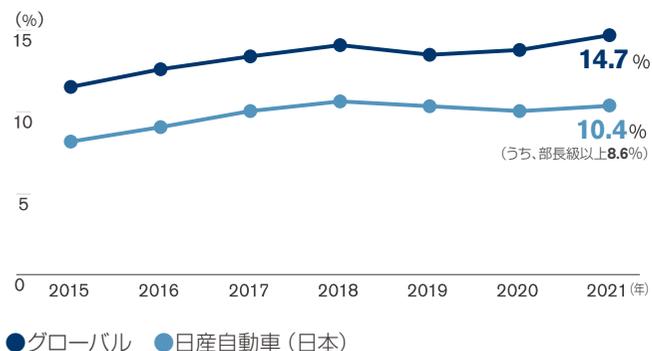
さらに、2020年の新たな取り組みとして、ものづくり部門を対象に、「ものづくり部門女性キャリア座談会」を開催しました。自分らしくキャリアを築いている女性従業員をパネリストに招き、キャリアストーリー、男性が多い職場ならではのワークライフバランス実現の難しさとその対策、目指す将来像などを語っています。また、キャリアや自分らしいリーダーシップについて考える全3日間の「ものづくり部門キャリア開発研修」も実施しました。その他、女性リーダー層に対しては、トップマネジメントとより近い目線で経営層の考えや期待について対話を行う「CEOラウンドテーブル」を、中堅層に対してはカジュアルにCOOと意見交換する「COOカフェ」をそれぞれオンラインで開催しており、経営層も積極的に女性活躍を支援しています。

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2021年4月時点で10.4%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4.7%と比べると、良好な水準です（「令和2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2021年4月時点で8.6%と4.3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。女性リーダー層の育成を目的とした「Woman Leadership Program」も今後導入予定です。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

## 女性管理職比率の推移



また、地域と連携した活動として、日産自動車は2015年5月以降、「かながわ女性の活躍応援団」の活動に参画しています。神奈川県にゆかりの深い企業などのトップを団員として、神奈川県から女性の活躍を促進する社会的ムーブメントを拡大していこうという本取り組みには、CEOの内田誠が団員に就任し、行動宣言を公開しています。



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。2020年2月末に、1,202名だった女性CAは、2021年2月末時点で1,214名に増加しました（女性CA比率9.8%）。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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

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、間接部門の全従業員を対象に、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年度より中南米地域でも導入し、今後も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年から毎年開催しています。7回目になる2020年度はLGBTアライ(LGBTの支援者)の方をゲストスピーカーにお招きしました。その他、全面リニューアルしたLGBT e-learningを全従業員に展開するなど、従業員の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年連続で出展しており、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりオンライン化された同イベントに参加しました。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、2020年も4年連続で「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

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し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、事由を問わずに利用できるリモートワーク制度を導入しています。事前に所属長の承認を得ることで、自宅以外の場所でもリモートワークが可能、10分単位での部分リモート可能、利用時間の上限の撤廃など順次制度内容や運用の見直しを実施しています。併せて、リモートワークに役立つツールの導入など、利用時間の上限の撤廃より生産性の高い働き方ができる環境づくりを推進しています。

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時~20時となるよう会議時間の基準を設定し、さらにリモートワーク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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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。ワーキングペアレンツ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。2020年度には、「ファミリーサポート休暇」を時間単位で取得できるように変更するなど、市場の状況、従業員の声を受け、順次制度を進化させていくことで、各自が選択肢を持ち育児や介護をしながら仕事をしやすい環境を整えています。

## 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、育休前の「プレバママセミナー」
- 育児休職からの復職前の従業員向け「復職セミナー」
- 産休、育休前と復職前に、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

- リモートワーク制度（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）
  - 1)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
  - 2)待機児童問題に影響されることなく、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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

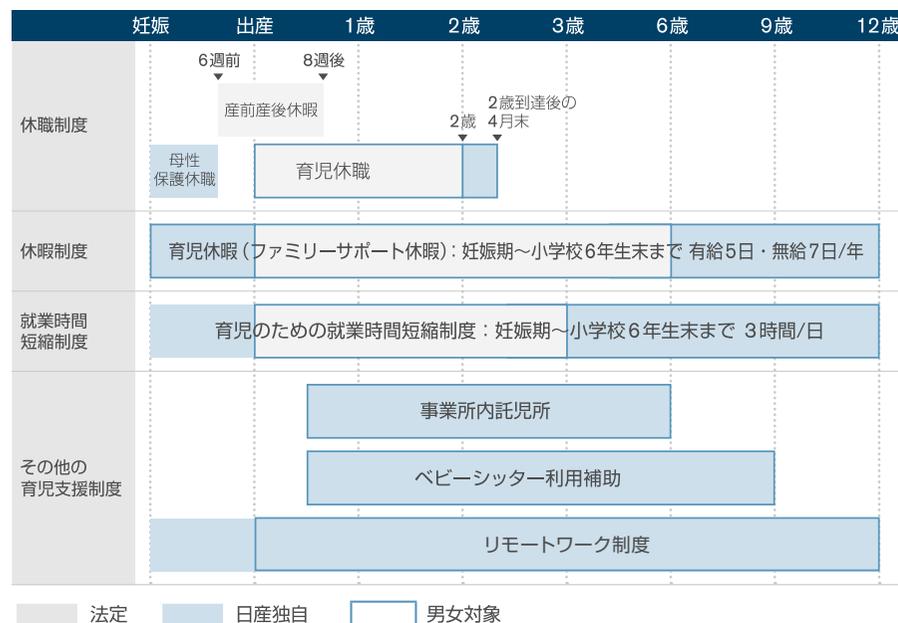
## 日産の事業所内託児所

工場にも拡大

	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

\* 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



## 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。2020年度も継続してオンラインで開催しました。

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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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、北米日産会社 (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、従業員を成長させたりすることができ、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いきます。

### 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。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。

BST	活動コンセプト
Black Business Synergy Team	個人およびチームの成長を促すため、ネットワークづくりの機会を提供し、全従業員およびリーダー層のオープンで包摂的な対話を促進しています。ブラックやアフリカ系アメリカ人とその子どもや理解者を含む日産の従業員を対象としています。
eNable	障がいについての理解を深め、従業員、取引先、顧客の障がいに対する意識改革を促します。
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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

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	子供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、親としてもありが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。

## 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。

2020年、カナダ日産自動車会社 (NCI)は、インターンにとって理想的な雇われ者Top100に5年連続で選ばれました。この投票はカナダ国内で最大かつ最も長い歴史を持つ学生投票で、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、全体スコアが10%増加し、Great Place to Work®として2年連続で認定されました。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としています。

エヌアールファイナンスメキシコ (NR Finance Mexico)はメキシコの人権団体Human Rights Campaign(HRC)より“Best LGBT Places to Work 2021”として認定を受けました。その多様性への取り組みは、Pride Connection Mexicoとの提携にも表れています。

## 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。エンジニアリングや技術職に特化した女子学生の採用や、後継者育成計画による女性のキャリア開発のサポートを通じて、人財開発における多様性の強

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

化を目指しています。2019年度には、「女性リーダー育成プログラム (Thrive female leadership development program)」を実施し、意識を高めるために複数のe-ラーニング課程を開始しました。2021年度の活動に向けて計画を立案しています。

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、2021年1月までに、6万5,000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。国際女性デーには、自動車業界のダイバーシティ&インクルージョンの推進リーダーとして日産の成長に特に貢献した従業員への感謝を表すイベントを複数開催しました。

## 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

### 中南米

間接従業員が、自宅とオフィス両方からの作業をできる、「Way of Working (WoW)」プログラムを開始、従業員の働き方の柔軟性と、ワークライフバランスの向上につながっています。「Short Friday」を含むこの新しい働き方は、日産の知名度を高め、多様な従業員を惹きつけています。この新しい働き方へのリーダー層の理解を深めるために、これまでの説明会に加えてワークショップを開催し、301名が参加しています。

「Women's Talk」は、2021年3月8日の国際女性デーに始まった新プログラムで、中南米地域の日産の女性従業員が誰でも経験を共有することのできる取り組みです。中南米地域の女性幹部によるポルトガル語とスペイン語の2つのセッションが開催され、中南米地域内の日産の事業所がある全ての国から、250名の女性従業員が参加しました。インポスター症候群\*、ワークライフバランス、キャリア、配属先などについて豊富な意見交換が行われ、ブラジルでは健康管理チームが妊娠と育児に関する外部の専門家を招き、妊娠中の従業員への支援を強化しています。

\* インポスター症候群 (Imposter syndrome) : 自分の能力や実績を信じ切れず、過小評価してしまい、慎重になりすぎたり、失敗を恐れ消極的なること。

### アフリカ・中東・インド

アフリカ、中東、インドでは、7つの活動分野でダイバーシティ&インクルージョン戦略を推進し、ジェンダーダイバーシティを中心に、より包摂的な労働環境を実現しています。この7分野には採用、キャリア開発、リーダーシップ人材の開発、意識醸成とトレーニング、報酬と給付、組織文化、コミュニケーションが含まれています。

「Women at Nissan (W@N)」ネットワークは、ダイバーシティ&インクルージョン戦略を主導しています。日産のダイバーシティ&インクルージョンを担当する、アフリカ、中東、インドのリーダーの職務を超えた組織で、真に包摂的な文化の醸成を目指し、女性のキャリア開発、成長、専門性強化の機会を提供しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

アフリカ、中東、インド地域には、経営会議のメンバーによって承認されたダイバーシティ&インクルージョン戦略の実行を担う委員会があります。

また、W@Nはアフリカ、中東、インド地域全体の多様性の文化を発展させる取り組みも実施しています。その1つは、ダイバーシティ&インクルージョンに関する課題についての意見交換や議論を行う、1年間のオンラインセミナー「SheShares」です。社内外の専門家が参加してダイバーシティ&インクルージョンに関連するさまざまな議題について話し合っています。

2020年度にはアフリカ、中東、インドで、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見の影響や、その影響を軽減するための方法を学ぶ「アンコンシャス・バイアス」に関する研修を開始しました。）アフリカ、中東、インド地域の全人事リーダーを対象としたトレーナー研修と、サウジアラビア、エジプト、中東の全管理職を対象とした研修を2020年度に実施し、今後も地域全体に拡大していきます。

国際女性デーでは、自動車業界における女性の役割、アフリカ、中東、インド地域全体のソーシャルメディアキャンペーン、リーダーの声明を発信しました。

これらの取り組みの結果、女性管理職比率は2016年の4.8%から2020年には14.8%となりました。

## 中国（日産（中国）投資有限公司（NCIC）とその他中国合併会社）

アライアンスチャイナアカデミーは2020年11月に「ダイバーシティ&インクルージョン・リーダーシップ研修（Diversity and Inclusion Leadership Learning Workshop）」を開催しました。本研修は、ダイバーシティ&インクルージョンの概念について理解を深め、意識を高めることを目的としています。2018年には「女性によるリーダーシップ（Women in Leadership）」、2019年には「世代間リーダーシップ（Intergenerational leadership）」の研修を実施し、盛況を収めました。参加者は、ダイバーシティ&インクルージョンとリーダーシップ、組織の雰囲気やエンゲージメントとの関連性について知ること、ダイバーシティ&インクルージョンがリーダーシップの行動と組織の生産性への影響を与えることへの理解を深めました。NCICとその他中国合併会社から16名の人事部のリーダー層が北京で開催されたこの16時間の研修に参加しました。

## 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5年連続で選定され、Great Place to Work®にも認定されています。また、メキシコではエヌアールファイナンスメキシコ（NR Finance Mexico）は、メキシコの人権団

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	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	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

体Human Rights Campaign (HRC)より、” Best LGBT Places to Work 2021” として認定を受けました。

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」の最高位である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、2020年も4年連続で獲得しました。

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。

[>>> P252](#)

