

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# ダイバーシティ&インクルージョン

## ダイバーシティ&インクルージョンの方針・考え方

### ダイバーシティ&インクルージョンミッション

日産では、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



## 日産で働くすべての人が取り組む ダイバーシティ&インクルージョン推進へ

日産では事業環境の変化に対応し、お客さまと社会に必要とされる会社であり続けるために、ダイバーシティ&インクルージョンを強みとして、人財の力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

- ・ダイバーシティ&インクルージョンを推進することは目的ではなく、組織が力を発揮するための土台であること
- ・誰もが生き活きと働ける環境を作り、ダイバーシティ&インクルージョンを日産の強みとし、ビジネスの競争力を高めることを目指し取り組んでいくこと
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進は、役員、管理職、ダイバーシティ推進にかかわる組織だけが行うものではなく、日産で働く全員が取り組むこと

上記の考え方を日産全体に浸透させ、日産で働くすべての人が主体的に考え行動することを目指し、すべての拠点でダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組んでいます。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 人権の尊重と機会平等

日産は、人権の尊重と機会平等について、「グローバル行動規範\*」にも明記しています。

- ・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
- ・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する

\*「グローバル行動規範」: 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、どのように行動すべきかを規定。詳細はこちらをご覧ください。  
[>>> P178](#)

## ダイバーシティ&インクルージョンのマネジメント

### ダイバーシティ&インクルージョン推進活動方針

日産では、ダイバーシティ&インクルージョン推進の目指すべき共通のゴールをミッションで共有、「組織におけるダイバーシティの推進」と「ダイバーシティ&インクルージョン企業文化の実現」を活動の柱として設定、そして「インクルーシブな働き方とワークスタイルの実現」を活動の基盤におき、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。



**MISSION**

**ダイバーシティ&インクルージョン**  
 多様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

活動方針	<b>組織におけるダイバーシティの推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人財育成施策/キャリア支援</li> <li>・各種セミナー・研修</li> <li>・各種制度の整備など</li> </ul>
	<b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン企業文化の実現</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内外コミュニケーション強化</li> <li>・多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成</li> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョントレーニングの実施など</li> </ul>
基盤	<b>インクルーシブな働き方とワークライフスタイルの実現</b> (日本の事例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・リモートワーク制度</li> <li>・社内託児所・ファミリーサポート休暇・産前産後/介護休職</li> <li>・Happy8 (ノーマル残業デー)、Happy Friday (プレミアムフライデー)</li> </ul>

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ダイバーシティ&インクルージョンの意思決定機関と実行推進体制

日産では、コーポレートと各リージョンが連携し全世界でダイバーシティ&インクルージョンを推進する体制を整えています。

### グローバル・ダイバーシティ&インクルージョンカOUNシル

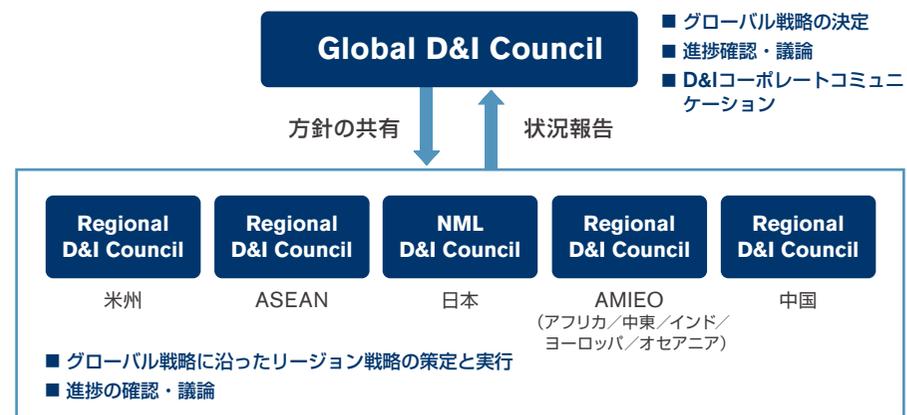
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・ダイバーシティ&インクルージョンに関する方針や取り組みを決定

### リージョナル・ダイバーシティ&インクルージョンカOUNシル

- ・各地域ごとのダイバーシティ&インクルージョン推進組織
- ・各地域のトップマネジメントが議長を務め、各部門を代表する役員がメンバー
- ・コーポレート全体の取り組みとして実行推進体制を整えるとともに、地域ごとに異なるダイバーシティ&インクルージョンの課題に取り組む体制を構築

### ダイバーシティ&インクルージョン推進部署

- ・日本・各地域でダイバーシティを推進する専門組織または人事部内に推進担当者を配置し、ダイバーシティ&インクルージョンカOUNシルの運営や各部門と連携し、ダイバーシティ&インクルージョンの施策を展開しています。



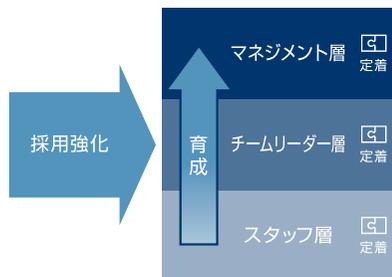
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

### 多様な人財の活躍推進

#### 女性活躍推進の取り組み

日産は、ダイバーシティ推進活動を開始して以来、ジェンダーダイバーシティは多様性の1つの重要な要素として、女性活躍推進の取り組みを続けています。お客さまに多様な価値を提供するために、多様な価値観で意思決定を行う必要があること、人口減による労働力の低下や女性活躍推進法施行に伴う社会的関心の高まりからも、女性活躍推進への期待がさらに高まっています。日産では2022年4月現在、グローバルでの女性管理職比率は、14.9%となり、2008年の6.7%から大幅に伸び、グローバルに女性が活躍しています。



#### 女性管理職比率の推移



育成・定着施策(日本):

採用、育成の強化の両方の観点で女性のキャリアを支援しています。

#### 一人ひとりに合わせたキャリア支援

女性従業員はキャリアプランがライフステージに影響を受けやすいため、上司、人事部、キャリアアドバイザーでキャリア開発会議において、女性従業員の育成計画と支援策について議論し、個人の状況に応じたキャリア支援策をおこなっています。



#### ものづくり部門 研修・ワークショップ

ものづくり部門を対象に、「ものづくり部門キャリア座談会」「ものづくり部門キャリア開発研修」「ものづくり部門キャリアワークショップ」を2020年より開催しています。女性比率が比較的低いものづくり部門において、女性従業員が今後のキャリアをポジティブにとらえ、キャリア開発を積極的に考える機会となっています。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

### 役員とのラウンドテーブル

女性リーダー層や中堅層の女性従業員を対象に、経営層とより近い目線でマネジメントやリーダーシップについて対話する場を設定しています。経営層が積極的に女性活躍を支援することで、マネジメントやリーダーシップについて考える機会を提供しています。

### ネットワークづくり、ロールモデルの紹介

社外の女性や社内の女性管理職の積極的なネットワークづくりを奨励しています。また、ダイバーシティ&インクルージョン専用のイントラネットを通じて、自分らしくキャリアを築いている女性従業員のインタビュー記事などを閲覧できます。

これらの取り組みの結果、日本における全管理職の女性比率は2022年4月時点で10.3%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値3.9%と比べると、良好な水準です（「令和3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2022年4月時点で8.5%と4.3倍になりました。

今後、女性管理職比率については、基本的な考え方として、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とを同等レベルにすることを目標とします。当面、現時点（2022年4月）の女性管理職比率10.3%を間接従業員に占める女性比率19.9%に近づけてゆき、将来的には、更なる女性管理職比率の向上のために、母集団となる間接従業員に占める女性比率を30%レベルに高めるべく、女性社員の積極的な採用と育成を促進します。

### クルマの開発・製造現場、販売会社における取り組み（日本）:

日産は、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において女性が活躍できる環境を整えています。

#### 開発現場

日本で発売したミニバン「セレナ」に、手を汚さず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。

#### 生産現場

さまざまな年齢層や男女の区別なく、誰にでも作業できる製造ラインづくりに貢献しています。2017年、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て以来、多くの新たな女性工長が誕生しています。

#### 販売会社

日産の販売会社では、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。女性CAは、2022年2月末時点で1,265名と増加を続けています（女性CA比率10.5%）。また、アフターサービスにおいて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。

### 「かながわ女性の活躍応援団」（日本）:

地域と連携した活動として、日産は2015年以降、「かながわ女性の活躍応援団」の活動に参画し、CEOの内田誠が行動宣言を公開しています。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

### 女性リーダー層の育成：

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、続き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」を実施しています。

### 多様な文化間での協働

日産では、グローバルに100カ国以上の国籍の人財が活躍しています。マネジメント層、チームリーダー層にも多様な国籍のメンバーが含まれています。

文化、国籍の違いを生かしイノベーションを生み出すためには、相手への共感力を高める必要があります。異文化e-ラーニングなどを通じた知識の習得や、海外事業所との人財交流、プロジェクトを通じた協業など、多様な文化間で協働するスキルや経験を高める機会を提供しています。

### 両立従業員を支える施策(日本)

日産では、誰もが活躍できる環境づくりを目指し、育児、介護、治療などと仕事を両立する従業員を包括的に支援できる仕組みを整えています。

- ・従業員本人の活動を支援する研修やセミナー
- ・両立従業員部下育成を支援する上司向けの研修やセミナー
- ・制度や設備などのインフラ整備

これら3つの方向からアプローチすることで効果的な施策導入を行っています。また、ワーキングペアレンツ同士で情報交換を行う「エスカルゴ」などボトムアップでも活動が行なわれています。

### 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



#### 従業員本人の活躍を支援 ～キャリア形成×両立～

- 産休、育休前の「プレパパママセミナー」
- 育児休職からの復職前の従業員向け「復職セミナー」  
産休、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
- 男性の育児休職の取得支援



#### 両立従業員にかかわる制度や設備などのインフラの整備

- 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(一部事業所はコアタイム適用)
- 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)(時間単位で取得可能)
- 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(5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	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

両立従業員にかかわる制度や設備などのインフラの整備について：

社内託児所の設置

2005年に日産初の託児所をテクニカルセンターに開設以来、事業所を拡大中。

2017年には追浜工場に工場内初の託児所を開設。

2022年4月には事業所内5つ目となる託児所「まーちらんど・よこはま」を横浜工場内に新たに開設しました。工場のシフト勤務に対応した開園時間とし、工場で働く女性従業員の就業継続を支援しています。

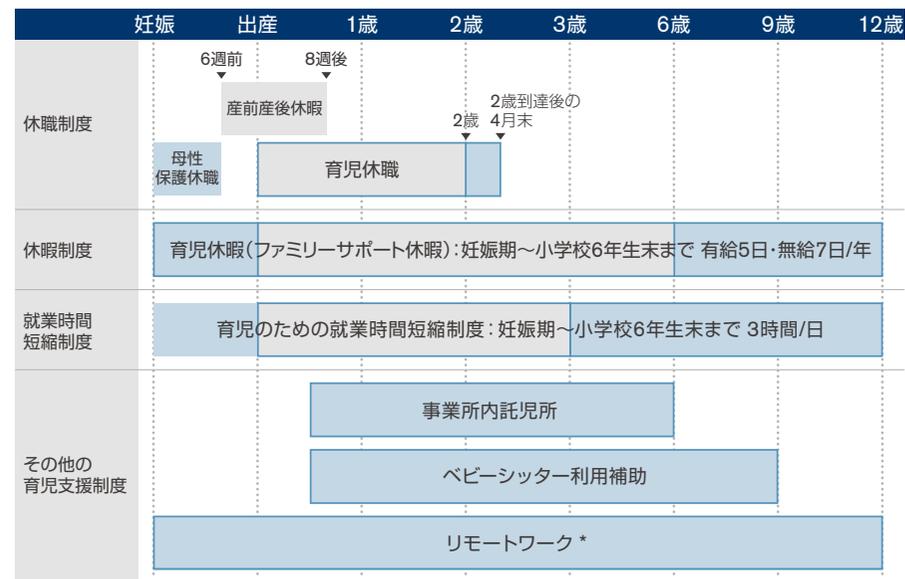
日産の事業所内託児所



	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)	まーちらんど・よこはま 日産横浜工場 (横浜市)
定員*	42	10	15	10	10
開園時間	7:30~22:00	8:30~18:30	8:00~20:00	5:00~19:30	7:00~21:00
設立	2005年4月	2012年10月	2013年1月	2017年4月	2022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



\* 育児・介護事由を問わず全従業員（製造工程を除く）が利用可能

法定 (Grey box) 日産独自 (Blue box) 男女対象 (White box)

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## LGBTへの取り組み

LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字を取った言葉で、性的少数者の総称として使われています。日産では、LGBT当事者が働きやすい職場を作れるよう本人向けの制度・設備の充実と、従業員の理解促進を進める啓発活動の両側面から取り組んでいます。

### LGBTにかかわる制度・設備

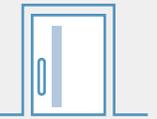
LGBTにかかわる制度・設備



【同性婚・事実婚にも適用】  
結婚事由による休暇制度  
結婚祝い金の支給



健康診断日程の  
個別設定



多目的トイレの設置

## LGBTにかかわる理解促進活動事例：

日産は、次のようなLGBTにかかわる包括的な理解促進活動を行っており、これらの成果が評価され、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2017年以来、2021年まで5年連続で「ゴールド」を獲得しています。

### LGBTセミナー

2014年から毎年開催。社外からのゲストスピーカーをお招きし、従業員が積極的に学ぶ、考える機会の提供

### LGBT e-ラーニング

全従業員必須研修として展開

### イベント参加

日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」に2017年から参加。(2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響によりオンライン参加)。

### LGBT従業員ネットワーク

2016年度に社内の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立ち上がり、ボトムアップの活動を行っています。

## 障がい者や高齢者への取り組み

日産は、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支援を行っています。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

## ダイバーシティ&インクルージョン企業文化の実現

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、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と日産は考えます。

### 社内外に向けたコミュニケーション活動

ダイバーシティ&インクルージョンに関するトップマネジメントの思いや活動内容を積極的に発信することで、社内においては日産がD&Iを推進する意義の共通理解を促し、ひとりひとりの行動変革につなげ、また社外に対しては、企業ブランドイメージの向上、採用力の強化につなげています。

#### 社内向けコミュニケーション：

##### 役員インタビュー

経営層の経験や考え、従業員への期待を伝えることで、ダイバーシティ&インクルージョンについての理解促進を図っています。

##### ダイバーシティ&インクルージョンフォーラムの開催

2022年2月に「なぜ日産はD&Iを推進するのか」「多様なメンバーで成果を最大化する働き方とは」をテーマにフォーラムを開催し、約300名の日産従業員がオンラインで参加しました。社外よりゲストを迎え、日産からはCEO

の内田誠をはじめ複数名の役員が登壇し、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方について改めて考える場となりました。

#### ダイバーシティ&インクルージョンミッションの設定

役員を含む全員が、ダイバーシティ&インクルージョンで目指す方向性を共有・実行するために、グローバル共通でミッションを設定し、発信しています。ダイバーシティ&インクルージョン専用イントラネット・メールマガジンの発行各種イベント・研修の案内や実施レポート、ダイバーシティ&インクルージョンに関するコンテンツを掲載しています。また、メールマガジンを定期的に発行し、ダイバーシティ&インクルージョンの社内浸透に取り組んでいます。

#### 社外向けコミュニケーション：

##### 企業サイトのダイバーシティ&インクルージョンページ

経営戦略の重要な柱のひとつとして、日産のビジョンや取り組み、日産トップマネジメントのメッセージを社外向けに公開しています。

##### 「イクボス宣言」

2022年2月、多様な従業員がさらに活躍できる職場の実現に向け、CEOの内田 誠およびCOOのアシュワニ グプタが、厚生労働省の主導する「イクボス宣言」を表明しました。

\* CEOの内田 誠およびCOOのアシュワニ グプタの「イクボス宣言」の詳細はこちらをご覧ください。  
<https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/release-ea2ada92a067df51a78ce3a3b20900ab-220217-02-j>

\* 「イクボス」とは、部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職のことであり、「イクボス宣言」とは、組織のトップや幹部がイクボスを目指すことを宣言すること。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

## 多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成

多様な人財をマネジメントし、チームとして成果を最大化していくことのできるリーダーを育成しています。

### 役員ワークショップ

2021年11月に、外部講師を迎え「多様化が進む組織のチーム戦略」をテーマに開催しました。積極的な議論がなされ、出席した全役員が行動宣言をしました。ワークショップを踏まえ、各部門の従業員に向けてのコミュニケーションを実施しました。

### ダイバーシティマネジメントトレーニング

新任課長研修の一環として、トレーニングを通じて、マネジメントスタイルの多様性や職場における課題についての理解を深め、対応スキルを学ぶことができます。

### 管理職セミナー

育児との仕事の両立や男性の育児休暇取得を切り口に、日々のマネジメントにおける工夫を学ぶことができます。

## マインドの醸成

ダイバーシティ&インクルージョン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。

### 研修の実施：

日産では、新入社員や管理職向け、他社でキャリアを積んでから日産に入社した社員、全従業員対象など、対象者別の研修やe-ラーニング、啓発イベントなどを実施しています。

#### 「アンコンシャス・バイアスe-ラーニング」

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研修を間接部門の従業員を対象に実施しています。2018年度に日本で導入以降、グローバル各拠点に順次展開しています。

#### 「ジェンダーダイバーシティe-ラーニング」(日本)

多様性溢れるチームとして一人ひとりが最大限の力を発揮できるよう、2019年度に内容を刷新し実施しています。

#### 「LGBT e-ラーニング」(日本)

誰もが快適に働くことを目指し、LGBT(性的マイノリティ)に関する知識を学ぶ全従業員の必須研修として展開しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 多様な働き方の推進

多様な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。



上限時間なしの  
リモートワーク制度\*

\*生産工程を除く全社員対象



コアタイムなしの  
スーパーフレックス制度\*

\*一部事業所でコアタイム適用



グローバル拠点間の時差を  
考慮したスタンダード  
ミーティングタイム  
(7~20時)

日産のリモートワーク制度は、2006年に育児・介護両立従業員を対象に在宅勤務制度を導入して以来、従業員やマネジメントの意見を反映し、場所の拡大や部分在宅の導入や対象者を拡大し、進化してきました。2021年にはコロナ対応のための暫定措置としてではなく、制度として利用上限時間を撤廃しました。

## 働き方改革「Happy8」

### Happy8プログラム

2015年に、「誰もが一日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」を導入。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、生活、健康も充実させる取り組みです。



### Happy Friday

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。ワークライフバランスの充実を推奨しています。

### Happy8サーベイ

毎年働き方に関する意識調査を行い、働き方や制度に対する従業員の声を定期的に拾い上げ、ニーズや実情に即した柔軟な制度更新につなげています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 海外拠点での実績

### 米州での取り組み

北米日産会社(NNA)ではダイバーシティ&インクルージョンが企業文化の中に深く浸透しています。2021年11月には「より良い行動はより良い対話から」というフィロソフィー(共有すべき価値観・考え方)を表すDEI North Starを導入し、人財、文化、ビジネスパートナーに焦点を当てたDEI Strategic Pillarsを設定しました。DEIはビジネスにとって不可欠であり、従業員、お客さま、ビジネスパートナーの価値観やニーズを受け入れることが求められており、そのような観点からもインクルーシブな文化の確立に取り組んでいます。

### ビジネス・シナジー・チーム(BSTs)

ビジネス・シナジー・チーム(BSTs)は、共通の価値観や関心を持つ従業員で構成され、役員がスポンサーを務めます。2007年の立ち上げ以来、BSTは多くの支持を集め、米国、ブラジル、南米、カナダ、メキシコなど、米州の主要拠点で展開されています。



## 活動と実績

### 北米日産会社(NNA)：

- ・2020年以来、北米日産会社では、幹部候補者の中で多様性を担保する取り組みを実施しています。その結果、直近1年間のDirector層への昇進者におけるダイバーシティ比率は、米国では63%、米州地域では60%以上に達しています。
- ・組織内の従業員のダイバーシティ向上だけでなく、ミシシッピ州とテネシー州のHBCU(Historically Black Colleges and Universities)や、青少年の多文化理解に取り組む非営利団体への投資を通じ、次世代リーダーの育成にも取り組んでいます。

### 中南米地域：

- ・2021年3月の国際女性デーに合わせ、女性従業員間で誰もが経験を語り合える、新プログラム「Women's Talk」をはじめました。インポスター症候群(自己を過小評価する傾向)や、ワークライフバランス、キャリア、配属などの話題を地域の女性幹部が提供し、意見交換が行われています。

### ブラジル：

- ・健康管理チームが妊娠と育児に関するさまざまなテーマに、外部の専門家とともに取り組んでいます。
- ・初のBST「W-Power」を立ち上げ、人脈づくり、専門性の醸成、コミュニティ参加の交流機会をメンバーに提供しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## AMIEO(アフリカ/中東/インド/欧州/オセアニア)での取り組み

2021年4月、AMI(アフリカ/中東/インド)地域と欧州地域、オセアニア地域を統合し、新たにAMIEO地域体制を立ち上げました。AMIEOでは140カ国で事業を展開しており、93の国籍、多数の宗教、ジェネレーションY(30、40歳代)を中心とする多数の世代、そして地域全体における女性従業員比率は11%といった多様なメンバーが活躍しています。

AMIEOでは、フィロソフィー(共有すべき価値観・考え方)を重視するダイバーシティ&インクルージョン戦略へと移行し、誰もが自分らしく仕事ができる環境を整えることを目指しています。包括的な取り組みによりダイバーシティ戦略や活動を、生産現場やサプライヤーの関係、プロセス、従業員のライフサイクル全体にまで組み込むことを目指しています。

2021年には、地域の特性に合わせて、ジェンダーと文化という2つのダイバーシティ分野に注力しました。この2つの分野で、人財獲得、人財の定着、能力開発、エンゲージメント(会社と従業員の信頼関係)、ビジネスの発展といった5つの主要領域を定義し、ダイバーシティ&インクルージョンの主な活動や取り組み、成果へとつながる基盤となりました。

取り組み	詳細
多様な人財の開発	新卒、中途採用者も含め人財パイプラインを強化し、後継者育成や昇進における、ジェンダーと文化のダイバーシティを定期モニタリングしています。
人財育成	多様な人財がAMIEO地域の新たなメンタープログラムとリーダー育成プログラムに参加しています。
能力開発	ダイバーシティ&インクルージョンの専門家による‘Think-Tank’ Workshopを実施し、AMIEO地域内の潜在的な課題と解決策について検討しました。さらに、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)や、多様なメンバーが構成するチームのマネジメントに関するプログラムを含む全従業員向けのe-ラーニングを2022年に導入予定です。
社内の啓発活動	年間行事カレンダーを作成し、世界文化多様性デー(5月)、世界女性エンジニアの日(6月)、差別ゼロの日(3月)、国際女性デー(3月)に関連するさまざまなイベントや活動を紹介します。
社外との連携	Expo 2020やAutocar Great Women Podcast など、さまざまな外部講演の機会を通じてさらに認知度を高めています。加えて、国際金融公社やエジプトの米国商工会議所をはじめとした、さまざまな専門機関と提携してダイバーシティ&インクルージョンの強化に取り組んでいます。
日産スキルズ・ファンデーション*	キャリア開発やエンジニアリング、理系対象イベントに72,000人以上の学生が参加しました。このうち約49%は女性の参加者でした。

\* 日産スキルズ・ファンデーション: 2014年、英国サンダーランドの当社工場で設立され、あらゆる年齢の学生にさまざまな教育プログラムを提供しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 中国での取り組み(日産(中国)投資有限公司(NCIC)とその他中国合併会社)

中国ではダイバーシティ&インクルージョンを、個人とその価値観を尊重しながら、ひとつの組織として一丸になるためにお互いを認め合うこと、と定義しています。

### ダイバーシティ&インクルージョンの浸透

NCICに特化した浸透活動を企画、実施しました。e-ラーニングからはじまり、企業文化推進アンバサダーによるビデオメッセージや実施アクションの宣言を通じ、「ダイバーシティ&インクルージョン」の概念についての理解を広めました。日常でもアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)を意識し、従業員の行動変容に働きかけるために、すべての会議室に独自のサインプレートと活用するための秘訣を設置しました。

### ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けたリーダー育成ワークショップ

2021年7月にNCICの管理職を対象とした、世代間リーダーシップ・ワークショップ(Intergeneration leadership workshop)を開催し、同年11月には、NCICとその他中国合併会社の部長層を対象にも、世代間リーダーシップへの洞察を深めるためのワークショップを開催しました。よりインクルーシブかつ相手に寄り添えるリーダーを育てることで、若い世代の意欲やエンゲージメントを高めることを目的としています。

また、組織の強化、ダイバーシティ&インクルージョン、イノベーションを根づかせていくため、「Speak my mind」を開始しました。オープンな対話を奨励する仕組みづくりやフィードバックと傾聴のスキルによるチームマネジメント力の向上、難易度の高い会話の対処方法を学ぶ場を提供しています。

### ジェンダー・ダイバーシティ

国際女性デーに開催したメンタルヘルスのワークショップや授乳室の設置、産休や育児休暇(男性育児休暇も含む)制度の整備など女性従業員を対象とした活動を実施しています。

### 働き方

従業員がより良いワークライフバランスを保ち、新型コロナウイルス感染症の流行状況にも対応できるよう柔軟な働き方を導入しました。

### 研修

- ・ 出向者の受け入れ、送り出し時に異文化研修を実施し、スムーズな着任をサポートしています。
- ・ 2021年は、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)e-ラーニングを実施し、そのオープニングで中国マネジメントコミティの議長がダイバーシティ&インクルージョンへの思いを述べました。NCICでは全員が受講を完了し、その他中国合併会社へも拡大しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ASEANでの取り組み

ASEANでは、ダイバーシティ&インクルージョンを通じて人々の価値の創造と尊重に取り組んでおり、2021年度の主要な活動は次の通りです。

### 女性月間と国際女性デー

ジェンダー平等のさらなる推進に向け、#BreakTheBias(ブレイク・ザ・バイアス=偏見を打ち破れ)をテーマに、従業員に行動を呼びかける取り組みを行いました。従業員がダイバーシティ&インクルージョンへの理解をより一層深め、行動に結びつけられるよう、4名の異なるバックグラウンドを持つ経営層によるLive the Dare Talk Showを開催。さらに、e-ラーニングも展開しました。

### 柔軟な働き方の促進

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、柔軟性を持った働き方やリモートワークを促進しています。感染終息後も、従業員のウェルビーイングを優先事項とし柔軟性ある働き方を奨励するために、F.A.S.Tと名付けたハイブリッドな働き方のガイドラインを導入する予定です。

### 機会均等への取り組み

自身の経歴に捉われずキャリアを実現することを従業員に奨励するために、ASEAN Career Monthを開始しました。合わせて従業員の学習環境を整えるために、ASEAN Role-Based Learning Pathways and Learners' Circleをスタートさせました。卒業生の60%を女性が占める「IGNITE」と呼ばれる地域プログラムも開始し、地域に根差したリーダーの育成に取り組んでいます。

また、間接部門の従業員を対象にアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)e-ラーニングを開始し、文化、性別、世代、働き方の違いを越えて効果的に働くための知識とスキルを学ぶ機会を提供しています。

## 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。

### 日本

#### くるみん認定

2015年に、神奈川県で初めて「プラチナくるみん」企業に認定。

「子育てサポート企業」として認定された企業のうち、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るもので、輸送用機器業界として初の認定取得。



#### えるぼし

厚生労働省による女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を対象としている。2017年に、最高位である3段階目の認定取得。



#### PRIDE指標

LGBTなどの性的マイノリティに対する取り組みを評価。2017年に日本の自動車会社として初めて受賞して以来、5年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 米国

北米日産会社(NNA)は、2021年 Gold WBENC Top Corporation : America's Top Corporations for Women's Business Enterprises(米国トップ女性企業)(WBEs)に認定。



NNAは、2021年Regional Automotive Corporationを受賞。



## カナダ

カナダ日産自動車会社(NCI)は、インターンが選ぶ理想的な雇用者Top100に6年連続で選定。

NCIは、A Great Place to Work®に3年連続で認定。

## メキシコ

エヌアールファイナンスメキシコ(NR Finance Mexico)がBest Places to Work LGBTQ+ 2022に認定。



## 英国

英国日産自動車会社(NMGB)は、Pride 365認証を取得。

\* 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、コーポレートサイトにも掲載しています。

[>>> P213](#)

<https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/DIVERSITY/RECOGNITION/>

日産は、社会貢献活動においてダイバーシティ&インクルージョンを重点分野のひとつとして取り組みを実施しています。ダイバーシティ&インクルージョンを推進することで、「よりクリーンで安全、そしてすべての人に平等な機会が与えられる社会」を目指します。

\* 地域社会への貢献に関する詳細はこちらをご覧ください。

[>>> P154](#)