

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
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、エクイティ&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、エクイティ&インクルージョン

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の方針・考え方

日産は、従業員一人ひとりがチャレンジ精神を育み、変化を起こすイノベーションをドライブし続けるために、真にダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平)&インクルージョン(受容)(DEI)を推進する企業となることを目指しています。

人々のライフスタイルやモビリティに対する考え方が進化していく中、誰もが価値ある存在として認められ、尊重されるために、DEIの取り組みをさらに強化し、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

日産にとってのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

日産は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)は従業員自らが理解・実践することによって企業文化として根づいていくものと考えており、すべての従業員が自由に発言できる環境を整え、それぞれの能力を最大限発揮できる機会を与えることを目指しています。世界がますます複雑化し、変化を続ける中、お客さまや社会の多様なニーズに応える商品を提供するためには、多様なチームをひとつにまとめる必要があります。DEIを推進することで、真にインクルーシブな組織となり、イノベーションを生み出します。そして、モビリティの未来を実現し、私たちが暮らす社会を豊かにしていきます。

ダイバーシティ(多様性)

日産は、ダイバーシティとは違いを受け入れることだと考えています。これは、人種、民族、国籍、文化、宗教、性別、性的指向、性表現、性自認、障がいの有無、配偶関係、年齢、職歴、学歴、ライフスタイルなどのさまざまな価値観やバックグラウンドを認め、尊重することを意味します。イノベーションを推進するためには、異なるさまざまな視点を持つことが必要です。

エクイティ(公平)

エクイティについては、一人ひとりの状況に応じた公平な機会をすべての人に提供することだと考えています。エクイティはまた、日産社内で異なる価値観やバックグラウンドを受容することを促し、大胆で多様なイノベーションを生み出す活力として、さらなる付加価値の創造にもつながります。

インクルージョン(受容)

私たちが考えるインクルージョンとは、一人ひとりが受け入れられ、持てる力を最大限に発揮できるようになるということです。日産は、社内のさまざまな業務を行う従業員が積極的に関わりあうことによって、インクルーシブな文化を育むよう努めています。さらに、誰もが意思決定プロセスにかかわり、社内での役割にかかわらず意見を述べることができる風土を醸成したいと考えています。

また、このようにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンのサイクルを生み出すことで多様な人財を最大限にいかし、イノベーションをドライブし続けます。



目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
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、エクイティ&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

取り組みの方向性

日産では、DEIミッションの実現に向けて、従業員一人ひとりがお互いの価値を認め、尊重し合うことを基本理念としています。まず、インクルージョンを実践する心構えを醸成し、ワークライフバランスを実現しながら公平な機会が与えられるよう、多様性ある企業文化を醸成します。そして、従業員には、異なる文化、人々、経験への理解を深め、積極的に協力・協業することが期待されています。これは、サプライヤーやお客さま、日産が事業を行う地域社会においても同様です。日産が活動する国や地域においては、各自が果たすべき役割を定義したグローバル共通のポリシーを遵守しながら、それぞれの環境や実情に即した独自の取り組みが推進されています。

DEIミッション



ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)のマネジメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の意思決定と実行推進体制

日産では、グローバルと各リージョンが連携し全世界でDEIを推進する体制を整えています。

グローバルDEIカウンシル

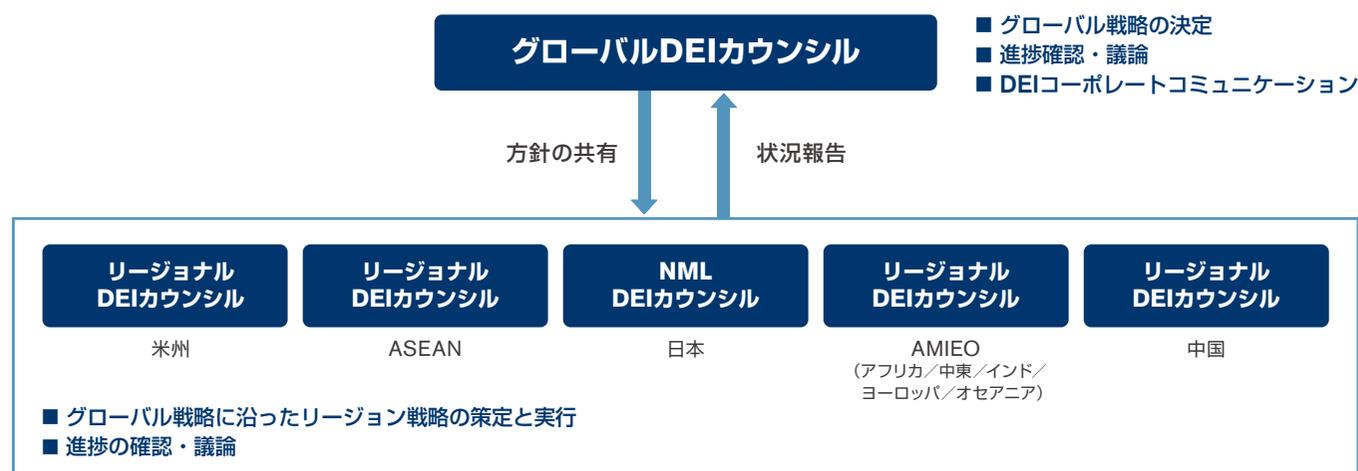
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

リージョナルDEIカウンシル

- ・各地域ごとのDEI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方向性に沿って、各地域のDEI戦略と方向性を決定

DEI推進部署

- ・日本・各地域でDEIを推進する専門組織または専属の推進担当者を配置し、DEIカウンシルの運営や各部門と連携し、グローバル戦略に沿った各地域のDEI戦略の策定とその実行を主導



目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集			
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、エクイティ&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、エクイティ&インクルージョン(DEI)推進の取り組み

多様な人財の活躍推進

ジェンダーダイバーシティの取り組み

日産は、多様性のひとつの重要な要素としてジェンダーダイバーシティの取り組みを続けています。

2023年3月現在、グローバルでの女性管理職比率は、15.5%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。*1*2*3

育成・定着施策(日本):

採用、育成、定着の強化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施策を行うことで、持続的な活躍を支援しています。

モノづくり部門*4研修

モノづくり部門を対象に、「モノづくり部門キャリア座談会」「モノづくり部門キャリア開発研修」を2020年より開催しています。

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。

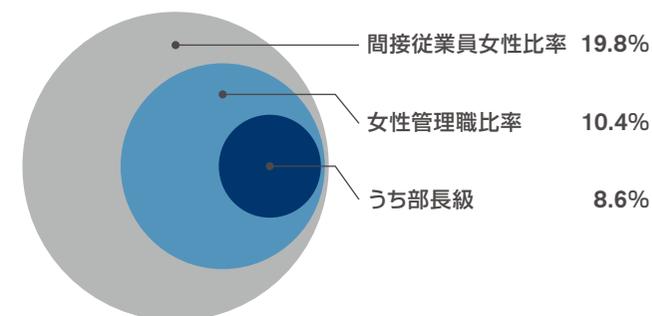
ネットワークづくり、ロールモデルの紹介

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、DEI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することで、視野を広げることにつながっています。

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2023年3月時点で10.4%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値5.1%と比べると、良好な水準です(「令和4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2023年3月時点で8.6%と4.3倍になりました。

日産は、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、将来的には、さら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、女性従業員の積極的な採用と育成を促進します。(2023年3月の女性管理職比率10.4%、間接従業員に占める女性比率19.8%*5)

女性管理職比率(日本)(2023年3月現在)



*1 中核人材の多様性確保はコーポレートガバナンス報告書【補充原則2-4-1】をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf

*2 女性活躍推進法 行動計画 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positiveb/detail?id=727>

*3 日産は日本経済団体連合会の取り組み「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。詳細はこちらをご参照ください。 <https://challenge203030.com/>

*4 モノづくり部門は、生産、R&D、購買、デザイン、品質保証の部門を示します。

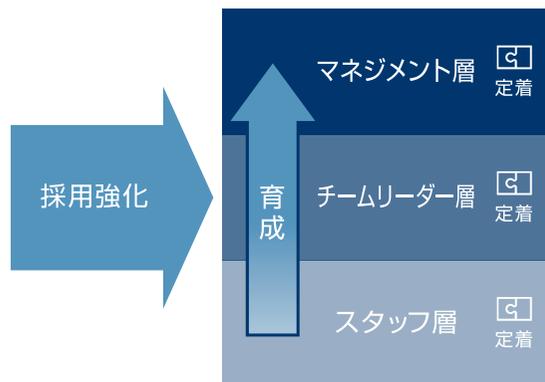
*5 これまで4月付としていた女性管理職数の集計を、有価証券報告書の集計と合わせ、3月付に変更しています。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & 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

日本独自の課題について議論する「NML DEIカOUNシル」では、「ジェンダーギャップ」を2022年度のテーマとし、各部門を代表する役員が各部門の状況と課題について議論を行いました。全社と部門別の両側面からの活動計画を策定、実行することで、より一層取り組みを加速していきます。

男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金の割合は81.9%です。(2023年3月時点の全労働者における割合)管理職比率など男女間に構成の違いがあることで1名当たり賃金に差が出ていますが、賃金制度・体系において性別による処遇差はありません。

前述の取り組みを継続することで、各階層ごとの男女比率の差が縮まり、男女の賃金差の縮小につながると考えています。



クルマの開発・生産現場、販売会社における取り組み(日本): 開発現場

女性のお客さまの声に耳を傾けながらデザインや開発を行った新型「エクストレイル」がウィメンズ・ワールド・カー・オブ・ザ・イヤー2023(Women's World Car of the Year。以下、WWCOTY)において、「ベスト・ラージSUV(Best Large SUV)」賞を受賞しました。WWCOTYは、審査員が女性の自動車ジャーナリストのみで構成される世界で唯一の自動車賞です。*1

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、女性に限らず身体的配慮の必要な方が活躍できる工程を整備しています。2016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・指導員が誕生し、キャリアアップを目指せる環境になっています。また、多様性受容を促進し誰もが働きやすい職場づくりを実現するため、技能員向けに解説動画配信・係長工長向けにセミナーを実施、インクルージョンの定義説明や実践するための具体的な取り組みを紹介しています。

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。2023年2月末時点で1,183名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は2022年2月の10.5%から11.4%に上昇しています。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):*2

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。



女性リーダー層の育成:

経営層においては、2022年11月にミッシェル パロン、2023年4月にアリソン ウィザースプーンが常務執行役員に就任し、役員(取締役、執行役)における女性人数は6名となりました。(2023年6月時点。うち社外取締役の女性人数は2名)。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。

*1 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-j>

*2 行動宣言はこちらをご参照ください。 <https://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/womanact/cheer-menb.html>

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & 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		

中途採用者、シニア人財への取り組み：

日産では、多様なキャリアの人財を日常的に採用、育成、登用しています。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。

中途採用者の管理職比率は日本企業の中でも高い水準であり、さらに間接従業員に占める中途採用者比率を上回っており、中途採用人財が活躍しています。（2023年3月時点：管理職に占める中途採用者比率は34.8%、間接従業員に占める中途採用者比率は31.1%（日本））

シニア人財が活躍できる場も提供しています。*1

障がい者雇用への取り組み：

日産は、障がいをお持ちの方が、能力を十分に発揮できるよう、職場環境や制度を整備し、活躍できるフィールドを提供していきます。

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。国内における日産の管理職に占める外国人比率は日本企業の中でも高い水準にあります。（2023年3月時点：5.8%（日本））役員層においても、外国籍は46.2%と高い比率になっています。

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）：

- ・育児や介護などと仕事の両立を行う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。2022年からは男性の育児休職取得希望者が育児休職を取得しやすい風土を醸成していくことを目指して、経営層や部課長層からの応援メッセージ発信、部課長層向けのセミナーの開催、全社に向けて自分事として考えてもらうきっかけを提供する周知活動、取得経験者のインタビューを通じて育児休職取得実例の展開などを実施しています。

また、ワーキングペアレンツ同士で情報交換を行う従業員主体の活動グループ「エスカルゴ」などボトムアップでも活動が行われています。

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、取得しやすい風土の醸成

- 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）
- 短時勤務制度（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（分割取得可能）、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

*1 シニア人財の活躍支援に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P103

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & 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

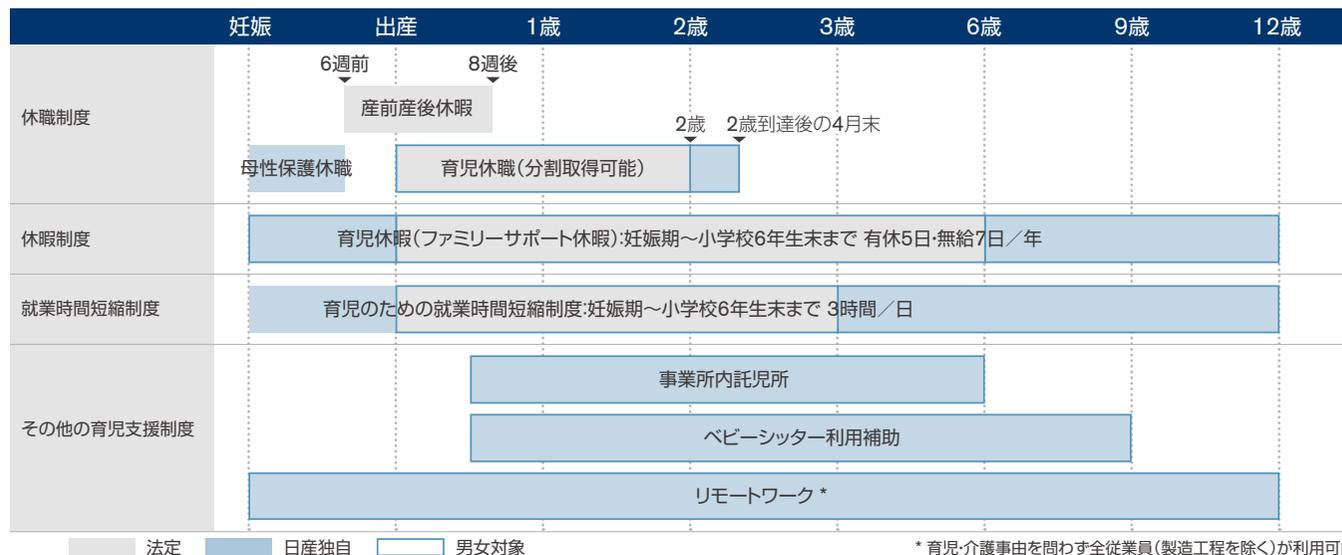
インフラの整備について：

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、事業所を拡大中です。2017年には追浜工場に工場内初の託児所を開設しました。

2022年4月には事業所内5つ目となる託児所「まーちゃんど・よこはま」を横浜工場内に新たに開設しました。現在では、日産テクニカルセンター/日産グローバル情報システムセンター/グローバル本社/追浜工場/横浜工場に事業所内託児所を開園しています。開園時間は各事業所/工場のシフト勤務に対応しており、工場で働く従業員の就業継続を支援しています。

日本国内の出産から育児までの諸制度



目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
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、エクイティ & 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

LGBTQ+への取り組み

日産では、LGBTQ+の当事者にとって働きやすい職場を目指し、全従業員が性自認、性的指向の多様性について理解促進を進める風土醸成と、本人向けの制度・設備の充実、そして社会への発信の3つの柱で活動に取り組んでいます。



LGBTQ+にかかわる理解促進活動事例：

日産は、LGBTQ+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LGBTQ+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、2022年まで6年連続で「ゴールド」を獲得しています。

LGBTQ+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

LGBTQ+ 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LGBTQイベント「東京レインボープライド」に2017年から参加。

LGBTQ+従業員ネットワーク

2016年度に社内のLGBTQ+当事者およびアライ（LGBTQ+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。

DEI企業文化の実現

お客さまの多様なニーズにお答えするためには、従業員の多様性をより高い価値創造へつなげていくことが必要です。DEIを組織の土台として根づかせ、多様な価値観を尊重し一人ひとりが力を最大限に発揮できることを目指します。

社内外に向けたコミュニケーション活動

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、社内ではDEIを推進する意義の共通理解を促し、行動変革につなげます。また社外では、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、DEIについての理解促進を図っています。



DEIフォーラムの開催

2022年度は『男性の育児休職』『モノづくり部門女性のキャリア』をテーマに、従業員がパネリストとして登壇し経験や意見を語り合う座談会を開催しました。約300名の日産従業員がオンラインで参加し、ワークライフバランス、キャリアについて改めて考える機会となりました。

グローバルダイバーシティ啓発月間

役員メッセージや従業員インタビューの掲載、パネルディスカッションの開催を通じて、一人ひとりがDEIの重要性について改めて考え、議論する機会を設定。



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、DEI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、DEI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DEI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」*1

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 誠が、厚生労働省の主導する「イクボス宣言」を表明しました。

*1 「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		
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、エクイティ & 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。

マインドの醸成

DEI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。

カテゴリー	内容	
多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成	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	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。
	LGBTQ+ e-ラーニング (日本)	誰もが快適に働くことを目指し、LGBTQ+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。
	男性育休・改正育児介護休業法 e-ラーニング (日本)	2021年6月成立の育児介護休業法の改正に基づく育児休職制度への適用内容を理解のうえ、管理・監督者、育休制度利用者および同僚として、適切な行動・マインドセットを身につけるとともに、制度の効果的な活用や推進することができるようになることを目標とし、実施しています。

日産は、社会貢献活動においてDEIを重点分野のひとつとして取り組みを実施しています。DEI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。*1

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*
*生産工程を除く全従業員対象

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1日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」を導入しました。全員が1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月から導入し、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。

過去のHappy8サーベイから制度化されたもの

2019.5~	自宅に準じる場所(配偶者もしくは二親等以内の親族宅)への勤務拡大
2020.10~	公共の場所へ勤務拡大
2021.1~	ファミリーサポート休暇の1時間単位取得
2021.6~	リモートワーク時間の上限撤廃

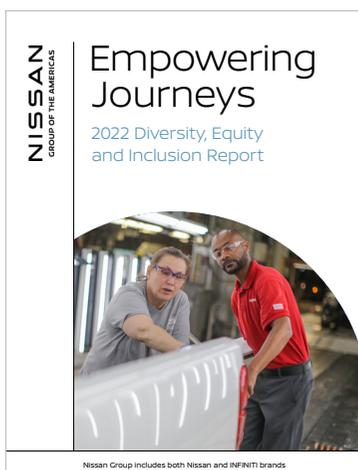
*1 地域社会への貢献に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P118

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
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、エクイティ & 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

米州の日産グループは、当社の製品を製造、販売、使用する多くの人々によって支えられており、私たちは1人ひとりの従業員がその能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めています。多様性を認め合う取り組みや事業を展開している地域をサポートするための投資、DEIの価値観に賛同する組織との提携を通じて、自分が必要とされていることを誰もが感じることができ、従業員・お客さま・取引先が尊重され大切にされ意見が聞き届けられていると感じることのできる文化の醸成に取り組んでいます。^{*1}



日産アメリカス発行のDEIレポート

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月設立のAMIEO(アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア)は、地理的に広く多様な地域です。その多様性を最大限いかし、当社は140ヵ国で事業を展開しています。AMIEOでは、従業員の11%を女性が占めており(直接部門と間接部門の従業員の両方において)、4名の女性がキーとなるリーダーポジションに就いています。

社内外において確固なDEI文化を構築する使命を果たすため、主体性の確立、インクルーシブな企業文化と職場づくり、

コミュニケーションと称賛、ガバナンスという4つの重点領域を定めました。渉外・サステナビリティ担当リージョナル専務執行役員Friederike Kienitzのリーダーシップのもとに、AMIEO DEIカウンシルが2022年度初めに設立され、AMIEO各社にDEI委員会を設置しました。一人ひとりが安心して、受け入れられていると感じ、自分らしく業務遂行できるよう取り組んでいます。

取り組み・重点領域	内容
多様な人財の開発	・新卒・中途採用によるパイプライン強化。 ・後継者育成や昇進におけるジェンダーと文化的多様性の定期的なモニタリング。
各社DEI委員会	・各社にDEI委員会を設立し、AMIEO地域のDEI戦略の実行と推進とともに、その地域独自のニーズに沿った取り組みを策定。各社には、AMIEO DEIカウンシルとの間に橋渡しを行う役割を配置。
リーダーシップ・フォーラム	・サステナビリティやDEIをテーマとした、経営層と従業員が直接対話するスキップレベルミーティングやラウンドテーブルを年間を通じて開催。
人財育成	・ディレクター層に至るまで多様な人財の、AMIEO地域の人財開発プログラムへの参画。 ・ミレニアル世代の人財と9名の役員によるリバース・メンタリング・プログラムのパイロット版を導入。役員が組織およびジェネレーションに関するより幅広い視点を理解し、率直な意見を言うことができる安心な環境づくりを実施。 ・メンタリング・プログラムを通じて継続的にキャリア開発を支援しており、31%のメンティが女性。
能力開発	・講師によるDEIバーチャルトレーニングを2022年度に導入。 ・自動車業界からのスピーカーを招いたバーチャルなグローバルイベントであるWomen's Automotive Winter Meetに女性12名が参加。
コーチング	・次の5つのコーチングパッケージを開発、導入。男性の育児休職に向けたコーチング、主なライフイベントに向けたコーチング、少数派グループに対する役員によるコーチング、女性役員との1対1のコーチング、パーソナルブランディングのコーチング。
社内の啓発活動	・年間行事カレンダーを制定し、チームの意識改革と啓発を推進。2023年3月には国際女性デーに合わせてイベントを開催。 ・外部のDEI専門家が進行役を務める3つのバーチャル・ワークショップを開催し、AMIEO地域全体で約2,000人の従業員が参加。 ・誰もが個性や個々の表現力を発揮し、その成果を発揮して祝う「Nissan's Got Talent」を22年度に開始。 ・男性や女性の健康、不妊治療、老後など、DEIのさまざまなテーマに関する取り組みを、各社単位で数多く実施。
日産スキルズ・ファンデーション ^{*2}	・キャリア開発やエンジニアリング、STEMの教育イベントに、7万7,398人も学生参加。参加者のうち約49%が女性。
地域での取り組み	・日産中央ヨーロッパ自動車会社(NCE)では、新しい建物や構造が、あらゆる人に利用しやすくしている。 ・英国日産自動車製造会社(NMUK)では、復職する女性のために授乳室を設置した。 ・英国日産自動車会社(NMGB)では、ジェンダーニュートラルで、よりインクルーシブな内容に各種ポリシーを見直した。

^{*1} 米州での取り組みについては、こちらをご参照ください。(英語のみ) <https://www.nissanusa.com/content/dam/Nissan/us/responsibility/diversity/pdf/2022-Nissan-Group-of-the-Americas-DEI-Report.pdf>

^{*2} 「日産スキルズ・ファンデーション」の取り組みについては、こちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/CITIZENSHIP/DIVERSITY/>

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & 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、一人ひとりが力を最大限に発揮できるよう、真に多様でインクルーシブ、かつ公平な職場環境を構築しています。

DEIの浸透

DEIの概念の理解促進のため、さまざまな取り組みを進めています。

- ・リージョナルDEIカウンスル：本カウンスルを通じて、DEI概念と戦略が中国地域のトップマネジメントに展開され、実行されています。地域の取り組みの進捗状況を把握し、課題が出た際には議論を行います。
- ・各社DEIカウンスル：NCICのDEIカウンスルを設立しました。グローバルと地域それぞれの戦略を展開し、各部門の責任者の支援のもとで個社としての取り組みを行っています。また定期的にDEIコミュニケーションキットを社内に発行しています。
- ・従業員が好事例を共有し合い、意見交換をする場として、NCICではDEI eCommunityを設置しました。
- ・NCICのリーダー層とのインタビューと撮影を通じて、DEIの考え方や一人ひとりが力を最大限に発揮できるよう会社としてDEIを推進する意義を従業員に伝えました。

またDEIへの理解を深めるために多くの研修を提供しました。

- ・アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)e-ラーニングをNCICと合併会社3社で展開し、全員が受講を完了しました。
- ・異文化研修を出向者の受け入れ、送り出し時に実施し、円滑な着任をサポートしています。

DEI実現に向けたリーダーの育成

ワークショップや研修を通じてリーダー層を育てることで、チームメンバーの能力と意欲を高めることを目的としています。

- ・2022年11月には、管理職以上を対象としたDEIリーダーシップ研修を開催しました。DEIへの理解を深め、考え方を醸成するきっかけとし、日常の行動やメンバーとの交流の中で実践することで、チームメンバーを鼓舞し、チームとしての成果向上につなげています。
- ・NCICと中国合併会社の管理職を対象に、世代間リーダーシップ・ワークショップを開催しました。リーダー層がよりインクルーシブで相手に寄り添う視点を持つことで、若い世代の意欲や能力を高めます。
- ・NCICの全管理職を対象としたフィードバック研修を行い、就労の形態などが多様なチームメンバーとの効果的なコミュニケーションやフィードバックに活用できるツールを提供しています。
- ・リージョン独自のリーダーシップ研修にDEI概念を組み入れ、人財育成を強化しています。

ジェンダーダイバーシティ

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、女性従業員への支援を行っています。また、国際女性デーにメンタルヘルスに関するワークショップを開催しました。

インクルーシブな働き方の推進

- ・柔軟な働き方を導入・改定し、従業員それぞれのニーズや新型コロナウイルス感染症の流行状況により対応できるようにしています。
- ・従業員支援プログラム(EAP)を通じて従業員の精神面のケアをしています。

次世代の育成

- ・文化アンバサダープログラムやクロス・ファンクショナル・チーム(CFT)プロジェクトへの参画、経営層との昼食会を通して若い世代の活躍の機会を広げています。
- ・社内異動制度やローテーション制度でキャリア形成をサポートしています。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & 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、DEIを通じて人々の価値を創造し、尊重することに取り組んでいます。主な活動は次の通りです。

女性月間と国際女性デー

リーダー層によるコミュニケーション、動画配信、グローバル共通のDEIポリシーの周知を通して、DEIが日産にとって持つ意味を再認識し、公平性を大切にすることを呼びかけました。従業員を対象としたウェブセミナーも開催し、職場における男女平等の実現に向けた感情指数(EQ: Emotional Quotient)の改善について学ぶ機会を提供しました。

柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の流行時および終息につれ、必要に応じて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。従業員のウェルビーイングを優先事項として柔軟性ある働き方を推奨するためにF.A.S.T.(Flexible and Safe Teams)と名付けたハイブリッドな働き方ガイドラインを導入しました。

機会均等への取り組み

一人ひとりのキャリアを実現するために、経歴にかかわらず日産は公平な機会を提供しています。スキルの習得を奨励するために、全研修プログラムを網羅する「Learners' Circle」を立ち上げました。これは従業員にウェブセミナーに参加する準備としてのe-ラーニング受講を奨励するもので、外部講師によって行われます。

また従業員が主体的にキャリア開発と自己啓発に取り組み、キャリアを実現することを支援しています。管理職は従業員とのキャリア相談の方法について、リーダー会議で研修を受けています。

インクルージョンと心理的安全性の研修

企業文化の変革とよりよい職場づくりの取り組みの一環として、リーダー層を対象にインクルージョン、アライシップ、チームの心理的安全性に関する研修を導入しました。

さらに、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協働するための知識やスキルを学ぶ機会を提供しています。

日産のDEIに対する外部評価

日産のDEI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「ブラチナくるみん」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

LGBTQ+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、6年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



LinkedIn Talent Awards 2022

Diversity Champion部門ファイナリスト

約25カ国の企業を対象とし、「新しい未来の働き方を切り開いている世界中の企業」を評価。DEIに関する企業・従業員メッセージを積極的に発信し、刺激を与えた企業として、Diversity Champion部門のファイナリストに選出。



目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
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、エクイティ&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*1

地域	受賞・認定企業	受賞年	タイトル	主体団体
米州	アメリカズ地域の日産全体	2022	DEI Impact Award: Systemic Change – Organization	Center for Automotive Diversity, Inclusion & Advancement (CADIA)
		2022	Regional Corporate OEM Of The Year	Southern Region Minority Supplier Development Council (SRMSDC)
		2022	America's Top Corporations for Women's Business Enterprises: Resiliency Edition	Women's Business Enterprise National Council (WBENC)
		2022	Top Supplier Diversity	Black EOE Journal Hispanic Network Magazine Professional WOMAN's Magazine
	北米日産会社	2022	GJCP Excellence in Diversity Award	Greater Jackson Chamber Partnership
		2022	Corporate Partner of the Year	Tennessee Latin Chamber of Commerce (TLACC)
	カナダ日産自動車会社	2022	Great Place to Work Canada (4年連続認定)	Great Place to Work Canada
	メキシコ日産自動車 エヌアールファイナンスメキシコ	2023	Best Places to Work LGBTQ+ Mexico (エヌアールファイナンスメキシコ3年連続、メキシコ日産自動車2年連続)	Human Rights Campaign Equidad MX
		2022	Top Company for Women	Top Companies – Expansion
	南米の日産全体	2022	Great Place to Work Latin America	Great Place to Work
日産サウスアメリカ	2022	Diversity and Intersectionality – LATAM Women's Network	Women in Management	
Nissan	2022	Corporate Sponsor of the Year	100 Black Men of Greater Dallas Fort Worth chapter	
AMIEO アフリカ/中東/インド/欧州/オセアニア	英国日産自動車会社 (NMGB)	2022	Pride 365 Certified (2回目)	InterPride(UK)
		2022	Valuable 500	Valuable 500
	ルノー日産テクノロジー&ビジネス センターインディア (RNTBCI)	2022	Top 100 Best Companies for Women in India	AVTAR Group & Seramount
中国	日産(中国)投資有限公司(NCIC)	2022	2022 Best employer	Human Resources Association for Chinese & Foreign Enterprises
		2022	2022 The Most Attractive Employer (トップ100)	Shixiseng.com (Local job board for intern & campus recruiting) Shixiseng.com
		2022	1.Best CSR Strategy 2.Best CSR Brand (3回目) 3.Public Recognition Award	CSR China Education Award
		2022	Best Class Digital Learning Application	BOOAOO Award

*1 これまでに外部団体から認証された主なダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みについては、こちらをご参照ください。 >>> P161