

Power of employees - 従業員一人ひとりが力を最大限に発揮するために -

日産はコーポレートパーパス「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける」の実現に向け、よりクリーンで安全、インクルーシブな社会の実現を目指す長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」を発表しました。「Nissan Ambition 2030」の実現に向け、さまざまな価値を生み出す礎となるのは、ほかならぬ「人」です。

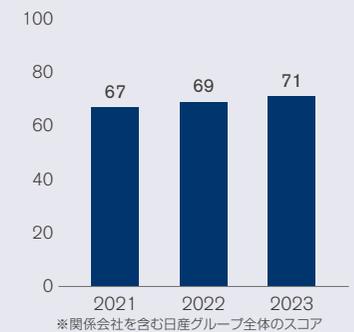
従業員一人ひとりの持つ力を最大化することを目指した人財戦略「HR Ambition 2030」*1を策定し、従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを発揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

社会性の取り組みを推進するプログラム「NSP2030」では、「HR Ambition 2030」の中から、社会に関わる人事領域の取り組みをPower of employeesと定義しました。具体的には「従業員の人権」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」「従業員の能力開発」「労働安全衛生」の4領域において2030年に向けた目標をそれぞれ設定し、従業員、地域社会、パートナーとともに成長する「People Centric」な企業になることを目指し、各領域の取り組みを推進しています。

グローバル従業員サーベイ

日産にとって従業員は最大の財産です。多様な人財一人ひとりが力を発揮するとともに、中長期的に成長できるインクルーシブな組織づくりを目指して、2005年からグローバル従業員サーベイを実施し、継続的な従業員エンゲージメントの向上に努めています。会社の重要指標として「エンゲージメント」*2を継続的にモニタリングしているほか、全社的に優先度の高い5つの重点領域*3を指標としています。サーベイの結果は社内にて開示し、各部門や地域ごとに分析を行い、トップマネジメントの直接的なオーナーシップのもと改善活動に取り組んでおり、これらの重要指標は役員および管理職層の年次賞与の評価指標のひとつに設定しています。近年は、意思決定の迅速化や心理的安全性の向上などに課題があり、重点的に改善活動に取り組んできました。2024年2月に実施したグローバル従業員サーベイ*4では、「エンゲージメント」のスコアにおいて前年比で2ポイントの改善が見られました。また、5つの重点領域においても、スコアは着実に改善しています。

エンゲージメントスコア



*1 「HR Ambition 2030」に関する詳細は2023年度有価証券報告書(P26)をご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=29>

*2 「エンゲージメント」は「日産で働くことへの満足度」と「日産を素晴らしい職場として推薦できる」の2つの要件で構成しています。

*3 5つの重点領域：エンパワーメント（従業員の意欲をサポートする環境、能力を発揮するための働きやすさ）、企業倫理、リーダーシップ、企業文化、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

*4 グローバルで約10.1万人が回答しました。（参加率91％）