

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 –

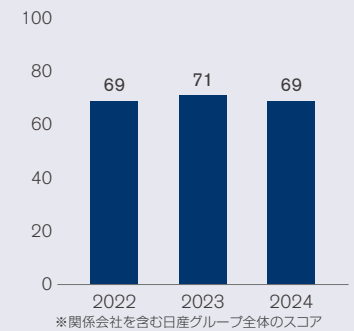
日産は、コーポレートパーパスや長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」を実現すべく、コアビジネスを支えるエンジニアの採用強化を進めるとともに、「人材育成」、「人材の多様性の確保」、「社内環境整備」を包含した人財戦略として「HR Ambition 2030」*1を2022年に設定しました。2025年5月に発表した経営再建計画「Re:Nissan」のもと、従業員数の適正化を進めると同時に、「HR Ambition 2030」を通じて従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを発揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人材育成に取り組んでいます。

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ています。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で開示し、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。また、今年度はサーベイの最後にフリーコメント欄を設定し、会社を取り巻く状況について従業員からの率直な意見を広く集めました。2025年1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ポイント低下しました。5つの重点領域においては、企業倫理、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンでスコアアップしましたが、その他の3領域はスコアダウンとなりました。従来からの改善活動に加え、従業員からのコメントを今後の会社の取り組みに反映し、より良い組織づくりにつなげていきます。

エンゲージメントスコア



*1 「HR Ambition 2030」に関する詳細は2024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/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2024/PDF/fr2024.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：エンペルメント（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10.2万人が回答しました。（参加率89％）