

# 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職場づくりを目指しています。「ニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)」では、「一人ひとりの個性を尊重し、インクルーシブでワクワクする日産」をゴールとして掲げ取り組みを進めています。

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ことが必要です。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ができる風土を醸成したいと考えています。

日産では、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活かし、イノベーションをドライブし続けます。



## 「女性のエンパワーメント原則」に署名

2023年8月、国連グローバル・コンパクト(UNGC)と国連女性機関(UN Women)によって設立された、7原則をもとにした「女性のエンパワーメント原則(WEPs=Women's Empowerment Principles)」に署名\*1しました。

In support of

### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

## 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

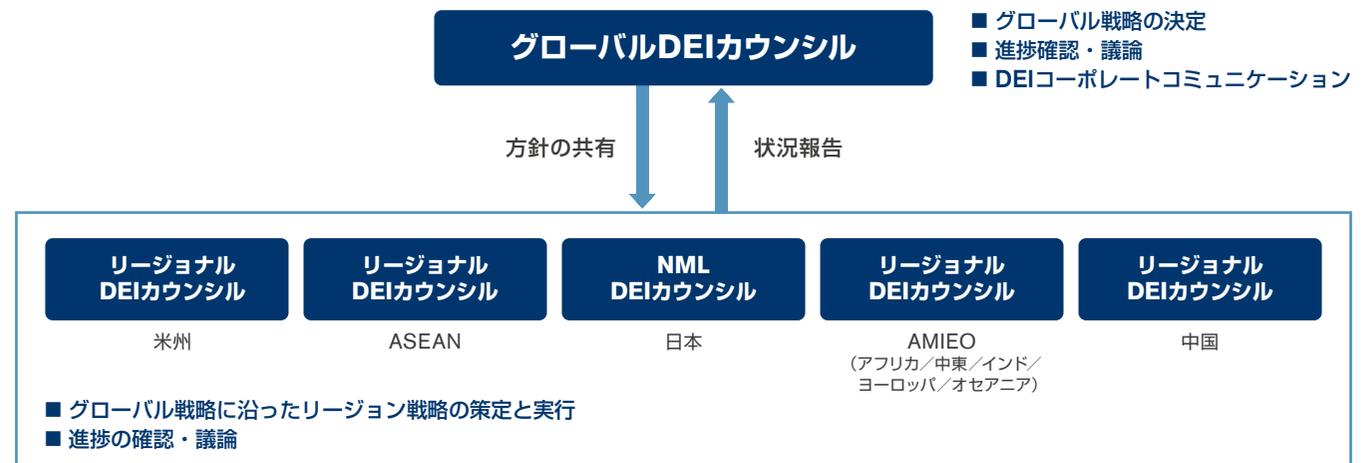
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

#### リージョナルDEIカOUNシル

- ・各リージョンのDEI推進組織
- ・各リージョン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・各リージョンで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OUN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



\*1 CEO内田誠のコメントおよび詳細は、こちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230907-02-j>

## 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

### 取り組みの方向性

日産では、一人ひとりの状況を考慮し、違いを認め合いながら、多様な従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮する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提供できるよう、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、ビジネスパートナーやお客さま、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を推進しています。

### DEIを推進する企業文化の醸成

日産は、お互いの違いをより理解するために多くの機会を提供しています。DEIは日産の企業文化改革の取り組みであるOUR NISSANの基盤と位置づけられ、さまざまな対話の場を設け、従業員の声に耳を傾けて認識し、自由に気兼ねなくコミュニケーションが行える環境を作ることで、よりインクルーシブな企業文化の醸成を目指しています。

### 相互理解を深めるための取り組み

公平とは、個々人の置かれている状況の違いを認識して、それぞれに適したものと機会を得ること、提供することです。こうした考えへの理解を深めるために、DEIをテーマとした研修を導入しています。

内容	
グローバルDEI e-ラーニング	日産従業員のDEIに関する理解を深め、DEIが浸透する職場を実現することを目的とした必須研修です。
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全従業員を対象に実施しています。
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、性別にかかわらず一人ひとりが最大限の力を発揮できる環境づくりを目指し、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。
人権・DEI研修(日本)	人権とその一部であるDEIについて正しく理解し、どのように一人ひとりが行動すべきか、また貢献できるか、ワークショップや研修を実施しました。

### オープンなコミュニケーション

日産では、社内の役職や年次を超えて一体感を感じられる、オープンなコミュニケーションを大切にしています。誰もが自身のアイデアを共有でき、違いを尊重し、ユニークな視点を取り入れられるよう、さまざまな対話の場を提供しています。

主な取り組み	
タウンホールミーティング(対話集会)	部門単位の全員大会等で、DEIカウンシルの内容について、従業員に向けてのコミュニケーションが実施されています。
リーダー層とのトークセッション	経営層の経験や考え、従業員への期待をFireside Chatやラウンドテーブル等を通じて伝えることで、DEIについての理解促進を図っています。 <sup>*1</sup>
ワークショップや意見交換会	DEIをテーマとしたワークショップを継続的に実施しています。

主な取り組み	
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しています。
DEIフォーラムの開催	DEIに関するテーマを外部登壇者を招いて語り合い、従業員がそのテーマについて考える機会とすることを目的に開催。
DEIハンドブックの発行	DEIへの理解を深め、その価値を共有するためのマインドセットや行動指針を説明しています。各リージョンにて、さまざまな言語に翻訳し活用しています。
イントラネット、ニュースレター	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。
企業情報サイトのDEIページ <sup>*2</sup>	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。

### インクルーシブなリーダーシップの実践

日産のリーダーには、チームメンバーや同僚一人ひとりのニーズを理解することが求められると同時に、インクルーシブ(多様性を受容できる)な職場環境を作ることが求められます。個々が取るべきリーダーシップの価値観と行動を定義する日産リーダーシップウェイにDEIの考え方が含まれています。

主な取り組み	
役員ワークショップ	「多様化が進む組織のチーム戦略」や「コンシャス・インクルージョン」をテーマに開催しました。議論や意見交換を通じて、組織マネジメントにおけるDEIマインドの醸成につなげています。
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、DEIの課題と対応を考える体験型学習を通じて、多様な人財をマネジメントし、個々人とチーム双方の成果を最大化するマインドセットを身に付けます。
育児休職 e-ラーニング(日本)	育児休職制度を理解のうえ、管理・監督者として、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チーム運営の工夫を学ぶことを目的に、実施しています。

<sup>\*1</sup> 「日産サステナビリティセミナー2023」におけるDEIセッションの詳細はこちらをご覧ください。 <https://globalnissannews.com/ja-JP/releases/230907-01-j>

<sup>\*2</sup> 企業情報サイトのDEIページはこちらをご覧ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/DIVERSITY/>

## 一人ひとりの能力を最大限に引き出す 取り組み

あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が高いモチベーションと参画意欲を保てるよう、日産は学びや能力開発の機会を提供し、その最大限の能力を引き出す環境作りに努めています。

### ジェンダーダイバーシティの取り組み

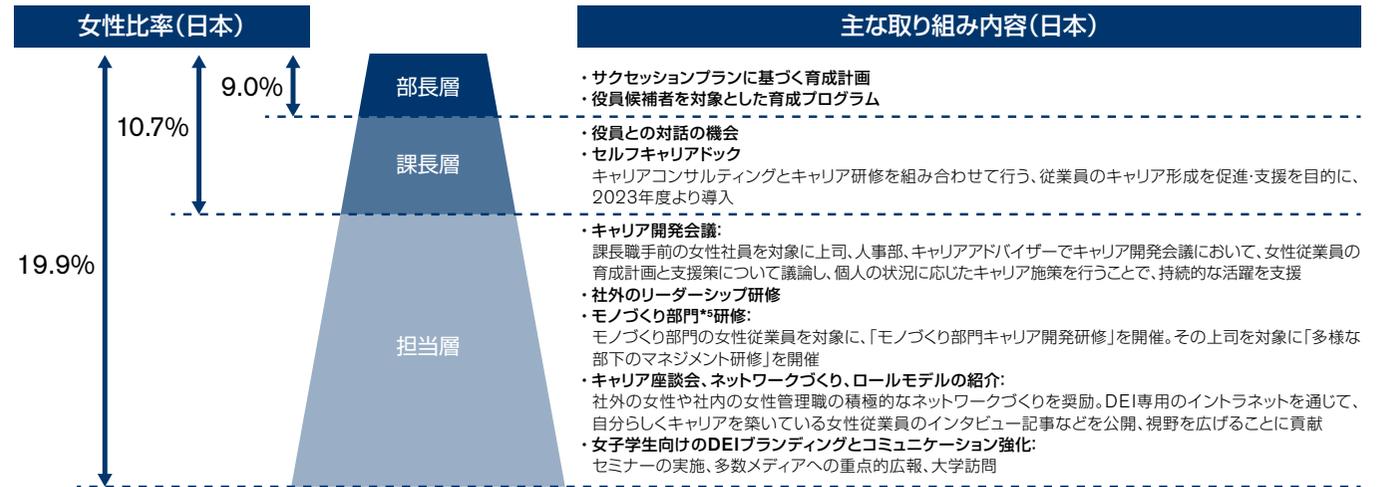
女性が影響力のある地位につくことは、新たな視点を提供するだけでなく、より公平性のある社内のポリシーや制度の改善にもつながります。さらには職場の多様性といった企業文化の側面にも影響を与え、日産では現状のジェンダーギャップを認識し、取り組みを続けています。

2024年3月現在、グローバルでの女性管理職比率は、15.9%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。<sup>\*1\*2\*3</sup>

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2024年3月時点で10.7%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値4.9%と比べると、良好な水準です（「令和5年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）に基づき算出）。中でも、部長層の女性の比率は2008年の2%から2024年3月時点で9.0%と4.5倍となり、日本の企業において上位に位置しています。

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

<層別の女性人財育成の取り組み> (日本)<sup>\*4</sup>



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。（2024年3月の女性管理職比率10.7%、間接従業員に占める女性比率19.9%）

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」を引き続き2023年度のテーマとし、好事例の共有や各部門を代表する役員が前年度に策定した各部門の活動計画の振り返りとさらなる対応策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し実行することで、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82.5%です。（2024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。



<sup>\*1</sup> 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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf)

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

<sup>\*3</sup> 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/>

<sup>\*4</sup> 制度や環境整備については、「インクルーシブな環境づくり」をご参照ください。 >>>P103

<sup>\*5</sup> 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。

## 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。<sup>\*1</sup>

### 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、女性の社長も就任しており、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。2024年2月末時点で1,146名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は11.4%です。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。

### 女性リーダー層の育成：

経営層においては、2024年4月にラバーニャ ワドゥガウカルが常務執行役員に就任し、グローバル本社の経営層および取締役における女性人数は8名となりました。(2024年6月時点。うち社外取締役の女性人数は3名)。女性リーダー候補者を対象とした育成プログラムを継続的に実施しています。

## 健康推進支援サービス(日本)

日産は、フェムテック<sup>\*2</sup>領域や睡眠改善など、不調を感じつつも対処が疎かになりがちな領域に着目し改善することで、仕事の生産性向上、さらにはワークライフバランスが取れる職場環境を推進しています。従業員とその家族・パートナーを対象に、女性特有の健康課題や、男女問わず起こりうる更年期や不妊治療など多様な健康課題について理解促進を深めるオンラインセミナーや、診療サポートを提供しています。今年度で3回目となるDEIフォーラムも、「DEI推進のためのフェムテック」をテーマに開催し、DEIとフェムテックの関わりや、健康やキャリアについて従業員が考える機会となりました。

### 従業員リソースグループ(ERG)<sup>\*3</sup>

ERGは、共通の志(アイデンティティ／関心)を持った従業員が集まり形成するネットワークで、役員の支援を得たものです。日産には、LGBTQ+アライ、育児両立、マルチカルチャー、ジェンダーなど、関心に応じたさまざまな団体が存在し、従業員自身でより安心して生き活きと働ける職場をつくるため、イベントの開催や知識・経験の共有などを行っています。日本をはじめ、米州、AMIEO(アフリカ／中東／インド／ヨーロッパ／オセアニア)、中国など、海外の各拠点でそれぞれの特徴に合わせた活動を積極的に展開しています。

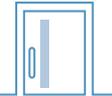
<sup>\*1</sup> 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-j>

<sup>\*2</sup> フェムテックとは、Female+Technologyを合わせた言葉。「更年期」「月経」「不妊治療」など女性の健康課題をテクノロジーの技術で解決するというコンセプトに基づいた考え方。日産では、男女共通の取り組みとして、フェムテックを含むセルフケア施策を導入。

<sup>\*3</sup> 米州の日産グループでは、Business Synergy Teams (BSTs)と呼称しています。

## 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。

活動の柱	活動事例
理解度促進のための風土醸成	 <p>アライを表明するオリジナルアライステッカー</p>  <p>全従業員必須受講のLGBTQ+e-ラーニング</p>  <p>2014年から毎年開催LGBTQ+セミナー</p>  <p>メールマガジンやイントラでの情報発信PRIDE month特集号</p>  <p>従業員ネットワーク(ERG) 2016年立ち上げ 2023よりオフィシャルERGへ</p>
制度・設備	 <p>【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</p>  <p>健康診断日程の個別設定</p>  <p>多目的トイレの設置</p>  <p>外部相談窓口</p>
社会への発信	 <p>TRP(東京レインボープライド)に2017年から参加。2024年はブース出展とPRIDEパレード参加</p>  <p>CEOのLinkedInメッセージ発信</p>  <p>LGBTQ+支援企業 評価7年連続 最高ランク「PRIDE GOLD」</p>

## 多様な人材の活躍推進

### 中途採用者、シニア人材への取り組み：

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。(2024年3月時点：管理職に占める中途採用者比率は35.6%、間接従業員に占める中途採用者比率は33.2%(日本))

シニア人材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ヵ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。(2024年3月時点：6.2%(日本))役員層においても、外国籍は40.0%と高い比率になっています。

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。また2023年度にはマルチカルチャー従業員ネットワークが立ち上がりました。1つ目の取り組みとして、日本に居ながら各文化地域にとって大切なお祝いを皆で祝う「カルチャーセレブレーション」イベントを開催、参加者の帰属感や相互理解を深め、ネットワーキングの機会を提供する取り組みをスタートしました。

\*1 シニア人材の活躍支援に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P110

## インクルーシブな環境づくり

日産は、公平な機会とサポートを提供し、従業員の誰もが能力を最大限に発揮できる職場環境を実現するためには、個人の状況を尊重したワークライフバランスを保つことにあると考えています。

### 両立支援(日本)

- ・ 育児・介護・治療/セルフケアなどと仕事の両立を行う従業員本人を支援する研修やセミナー
- ・ 両立従業員のキャリア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、CEO内田の「イクボス宣言\*1」をはじめ、経営層や部課長層からの応援メッセージ発信、部課長層対象受講必須のeラーニングの展開、取得経験者のインタビューを通じた育児休職取得実例の展開など、を実施しています。2024年度からは従来のファミリーサポート休暇に加え、治療、療養、予防に使用できるライフサポート休暇も新設し、より幅広い従業員の個別ニーズに対応できる環境を整えています。

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おり、2023年からは役員がスポンサーを務める従業員リソースグループ(ERG)として活動しています。

## 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
- ・ 管理職向け育児休職制度e-ラーニング
- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ ライフサポート休暇(治療、療養、予防)(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ヵ所)
  - 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 「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、自らが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。厚生労働省の主導する「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。

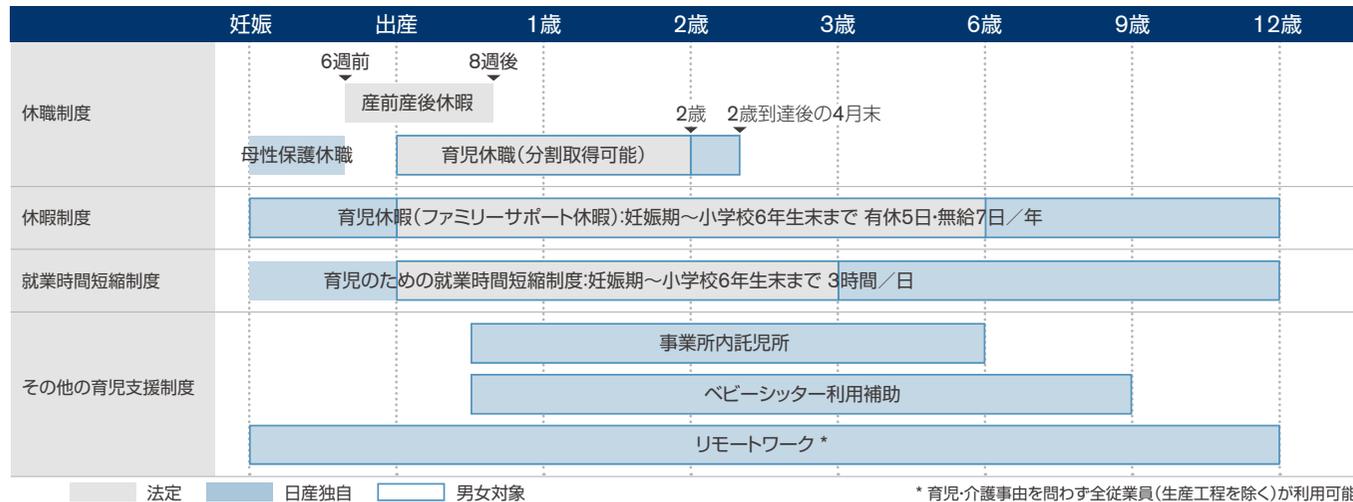
## 両立従業員にかかわる制度や設備などの インフラの整備について：社内託児所の設置

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「まーちら

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



### 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。

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年には制度拡大のため利用上限時間を撤廃しました。



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)

### 働き方改革「Happy8」

主な取り組み															
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	<p>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。</p> <p>過去のHappy8サーベイから制度化されたもの</p> <table border="1"> <tr><td>2019.5～</td><td>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</td></tr> <tr><td>2020.10～</td><td>公共の場所へ勤務拡大</td></tr> <tr><td>2021.1～</td><td>ファミリーサポート休暇の1時間単位取得</td></tr> <tr><td>2021.6～</td><td>リモートワーク時間の上限撤廃</td></tr> <tr><td>2023.7～</td><td>健康推進支援サービス</td></tr> <tr><td>2023.8～</td><td>セルフキャリアドック</td></tr> <tr><td>2024.4～</td><td>ライフサポート休暇</td></tr> </table>	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	2023.7～	健康推進支援サービス	2023.8～	セルフキャリアドック	2024.4～	ライフサポート休暇
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														
2023.7～	健康推進支援サービス														
2023.8～	セルフキャリアドック														
2024.4～	ライフサポート休暇														

### パートナーシップとコミュニティへの拡大

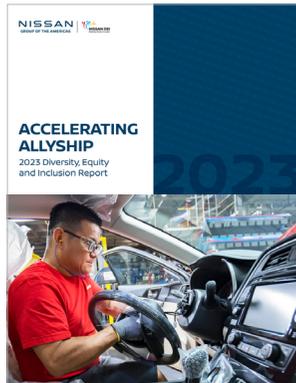
日産は、DEIの考えや活動の適用範囲を、社内にとどまらず、ビジネスパートナーや地域社会にも拡大していくことで、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

主な取り組み(日本)	
学校との連携	自動車業界および日産の仕事内容、従業員の経験談についての職業講話を行っています。
大学との連携	役員層による講演やコーポレートスポンサーシップの締結を通じて、関係構築を行っています。
TRP(東京レインボープライド)	LGBTQ+当事者ならびにその支援者(Ally)と共に、性的指向および性自認にかかわらず、すべての人が差別や偏見にさらされることなく、より自分らしく生きていくことができる社会の実現を目指し、イベントへの協賛および出展、パレードの参加をしています。
D&Iかながわ	すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指す主旨に賛同し、取り組みに参画しています。

## 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、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ような文化の醸成に取り組んでいます。この使命は、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。「より良い会話はより良い行動につながる」という私たちの指針に基づき、私たちは多様性を認め合う取り組みや、事業を展開している地域社会を支援するための投資、DEIの価値観に賛同する組織との提携に注力しています。<sup>\*1</sup>



米州発行の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)<sup>\*2</sup>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100ヵ国以上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)、6名の女性が要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。

2023年度に設立されたリージョナルDEIカOUNシルおよびローカルカOUNシルの主な使命は、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職場を作り出すことです。この環境を促進することで、従業員が帰属意識を持ち、毎日ベストを尽くすことができるよう取り組んでいます。



AMIEO発行のDEIレポート

### 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

- 1) コミュニケーション: DEIの浸透のために、中国ではさまざまなコミュニケーションチャネルを確立しています。
  - ・年間を通して、タウンホール、スキップレベルミーティング、DEIトピックに関する従業員ラウンドテーブルが経営陣とともに開催されました。
  - ・各事業部門のアンバサダーによるさまざまな活動(経営陣との対話、DEIストーリーの共有など)を通じてDEIをさらに浸透させるNCICのカルチャーアンバサダープログラムが実施されました。
  - ・NCIC内にDEI e-コミュニティを設置し、社員同士の意見交換や好事例の共有の場を設けました。
  - ・誰もがインクルーシブな情報を簡単に入手できるワンストップDEIリソースサイトを NCIC に導入しました。
- 2) トレーニング: DEI への理解を深めるため、多くの研修を実施しました。
  - ・チームメンバーにインスピレーションを与え、チームのパフォーマンスを向上させるための日常の行動や交流の事例を交え、DEI への理解を深めるため、管理職以上を対象としたDEIリーダーシップトレーニングを実施しました。

<sup>\*1</sup> 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/2023-Nissan-Group-of-the-Americas-DEI-Report.pdf>

<sup>\*2</sup> AMIEOでの活動については、AMIEO DEI アニュアルレポートをご参照ください。 <https://nissanamieosustainability.com/wp-content/uploads/2023/10/AMIEO-DEI-Annual-Report-FY2022-1.pdf>

- ・若い世代の意欲と関与を高めるために、世代間のリーダーシップワークショップを行いました。このワークショップは、よりインクルーシブで共感的な視点を養うことを目的としています。
- ・全社員（修了率100%）がアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）と心理的安全性のe-ラーニングを受講しました。
- ・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。

3) リージョナルDEIカOUNCIL：カOUNCIL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。

## インクルーシブな職場づくり

- 1) 柔軟な勤務体系がポストコロナ時代に最適化され、従業員が個人のニーズに基づいてより柔軟に勤務できるようになっています。
- 2) 従業員支援プログラム（EAP）において、従業員へメンタルヘルスの問題に対するサポートを提供しています。
- 3) 採用活動：採用する人財の性別、年齢、経歴に制限を設けず、募集や履歴書審査の過程で公平な機会を提供します。
- 4) ジェンダーダイバーシティ：
  - ・産休・育休を着実に実施し、社員のニーズに添えています。
  - ・定期的な個人育成計画（IDP）/キャリア開発計画（CDP）レビューにより、女性のキャリア開発を促進しています。
  - ・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。
- 5) 若い世代の育成：
  - ・カルチャーアンバサダープログラム、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、経営陣とのスキップレベルミーティングを通じて、若い世代の活躍の機会を広げています。
  - ・若手人財と経営陣とのコミュニケーションを図るメンタリングプログラムを実施しています。
- 6) 従業員リソースグループ（ERG）「Keep Growth in Nissan」は、NCIC経営陣のスポンサーシップを得て、NCIC内に設立され、メンバーにネットワーキング、専門性/キャリア開発の機会を提供しています。

## 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。

### 女性の活躍促進

男女平等を促進し、女性の多くの貢献をたたえるために、国際女性エンジニアリングデーおよび国際女性デーを祝いました。これらは、経営陣によるコミュニケーション、従業員の声、女性の育成活動を通じて実施されました。

### 柔軟な働き方

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、継続しています。

### 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。従業員自身がキャリアを実現し、スキルを構築できるようになることを目指し、当社では従業員が自身のキャリア開発や能力開発計画を作成できるように研修を進めています。管理職はリーダー会議において、キャリア相談を通じた従業員の支援方法について研修を受けています。

## ウェルネス月間

心理学者との個人カウンセリングや「ポジティブな労働環境：受容性とともに燃え尽き症候群と闘う」と題したウェビナーを含む、身体的および精神的健康プログラムや活動を通じて従業員のウェルビーイングを促進しています。

## 従業員感謝デー

仕事のレベルにかかわらず、上司、同僚、チームメンバーに感謝を表す機会として、「従業員感謝デー」を実施しています。全従業員への感謝の気持ちを込めて、さまざまな活動が実施されました。

## ASEAN DEIウェブサイト

日産にとってのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンについての意識を高め、現地の言葉で DEI ポリシーとDEIハンドブックを共有し、DEI に関連する最新ニュースや活動を従業員に共有するために、社内サイトを開設しました。

## 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、7年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。

work with Pride



社会性に関する方針・考え方

人権

安全

品質

知的財産

責任ある調達

地域社会

Power of employees

従業員の人権

DEI

従業員の能力開発

労働安全衛生

## 海外\*1

地域	受賞・認定企業	年	タイトル	主体団体
米州	米州地域の日産全体	2024	All-Time Top Corporation	Women's Business Enterprise National Council (WBENC) (米国)
		2023	DEI Impact Award Runner-Up: Champion for Diverse Talent Award – Organization	Center for Automotive Diversity, Inclusion & Advancement (CADIA)
		2023	Regional Corporate OEM Of The Year (2年連続)	Southern Region Minority Supplier Development Council (SRMSDC)
		2023	Corporate Sponsor of the Year	100 Black Men of Jackson Chapter
		2023	Corporate Partner of the Year	Youth About Business
		2023	Great Place to Work United States	Great Place to Work
	カナダ日産自動車会社	2023	Great Place to Work Canada (5年連続)	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	2024	Best Places to Work LGBTQ+ Mexico (エヌアールファイナンスメキシコ4年連続、メキシコ日産自動車3年連続)	Human Rights Campaign Equidad MX
		2023	Top Company for Women (2年連続)	Top Companies – Expansion
	南米の日産全体 (アルゼンチン、チリ、ブラジル、ペルー)	2023	Great Place to Work Latin America (2年連続)	Great Place to Work
日産財団	2023	Iris Award	United Way of Greater Nashville	
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)	2023	Valuable 500 (2年連続)	Valuable 500
		2023	Pride365認証 (3年連続)	InterPride (英国)
	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)	2024	Top Employer 2023	Top Employers Institute
		2024	DiveHERsity Hiring Award (Top20 most innovative practices - Divehersity hiring)	HerKey
		2023	Top 100 Best Companies for Women in India (6年連続)	AVTAR Group & Seramont
	2023	100 Best – Hall of Fame (6回目)	Best of Best Conference 2023 by Avtar and Seramont	
	イタリア日産	2023	Great Place to Work	Great Place to Work
中東日産会社	2023	Great Place to Work	Great Place to Work	
中国	日産(中国)投資有限公司 (NCIC)	2023	2023 The Most Attractive Employer (Top 100) (2年連続)	Shixiseng.com (Local job board for intern & campus recruiting)
		2023	Best Digital Learning Program Innovation Award	CEIBS Online
ASEAN	フィリピン日産社	2023	Employer Brand Award 2023	Employer Brand Institute of India
		2023	Best Employer 2024 (Top 7 in 2024 Phils Best Employers)	Philippine Daily Inquirer & Statista

\*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とインクルージョンの取り組みについては、こちらをご覧ください。 &gt;&gt;&gt;P161