

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、各リージョンの指針に基づき、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)を推進し続ける企業を目指しています。

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)はグローバルの従業員自らが理解・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、才能豊かな人財をひとつにまとめる必要があります。グローバルに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、エクイティ&インクルージョン

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。

エクイティとは、個々の事情を理解し、必要なリソースや機会を確保することで、一人ひとりの状況に応じた機会をすべての人に提供することだと考えています。

そして、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か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いかし、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

*1 CEO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->

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

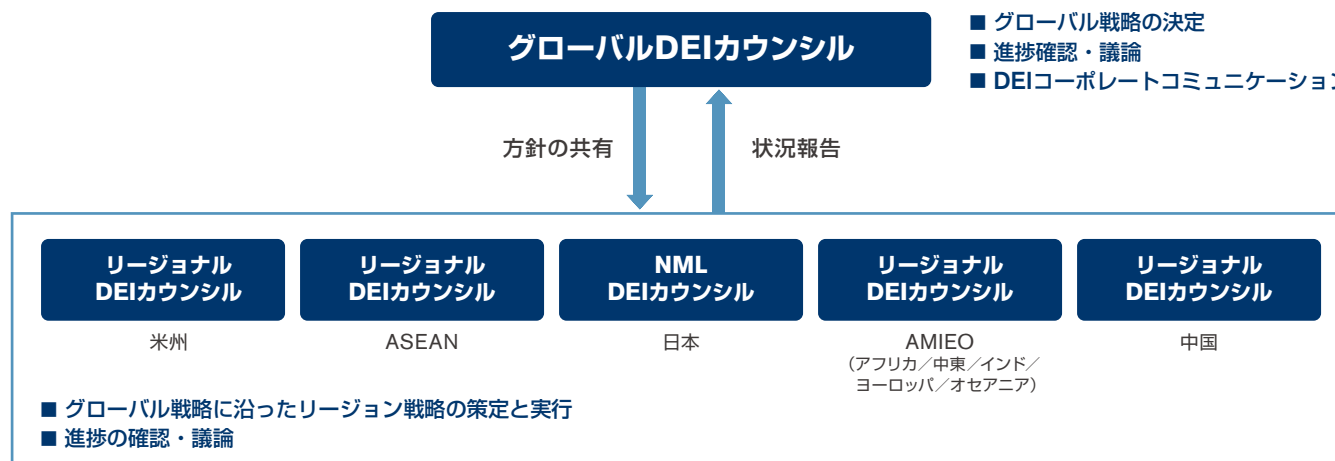
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

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



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(2024年度)

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、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。日産の企業文化改革の取り組みであるOUR NISSANの基盤として、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(多様性を受容できる)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

日産におけるコンセプトと、社員一人ひとりがインクルーシブ（多様性を受容できる）な企業文化にどのように貢献できるかについて理解を深めるために、複数の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）に気付き、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役員・管理職を対象に実施しています。
LGBTQ+ e-ラーニング(日本)	誰もが自分らしく働くことを目指し、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、研修を実施しました。
グローバルDEI オンボーディング ジャーニー	中途入社者含む世界中の日産新入社員に入社時からDEIに関する情報を提供するため、入社後のオンボーディングプロセスにDEIのセクションを設け、日産のDEIへのコミットメントや、各地域でDEIの取り組みがどのように行われているかを学ぶ機会を設けています。

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	
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た発信および意見交換から、DEIについての理解促進を図っています。*1
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しています。
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	各種セミナーの案内や報告、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*2	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。このような考え方が、個々の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含まれています。また、若手従業員がリーダー層のメンターとなり自らの視点や経験を基にアドバイスや意見を提供するリバースメンタリングを2024年度に導入しました。

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)	管理・監督者として、育児休職制度を理解し、育児と仕事の両立を支援し、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。
リバースメンタリング	日産リーダーシップウェイに沿った企業文化改革として、若手従業員がリーダー層のメンターとなり自らの視点や経験を基にアドバイスや意見を提供し、互いに新しい視点に触れることでイノベーションを加速させる効果があります。

*1 「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>

*2 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

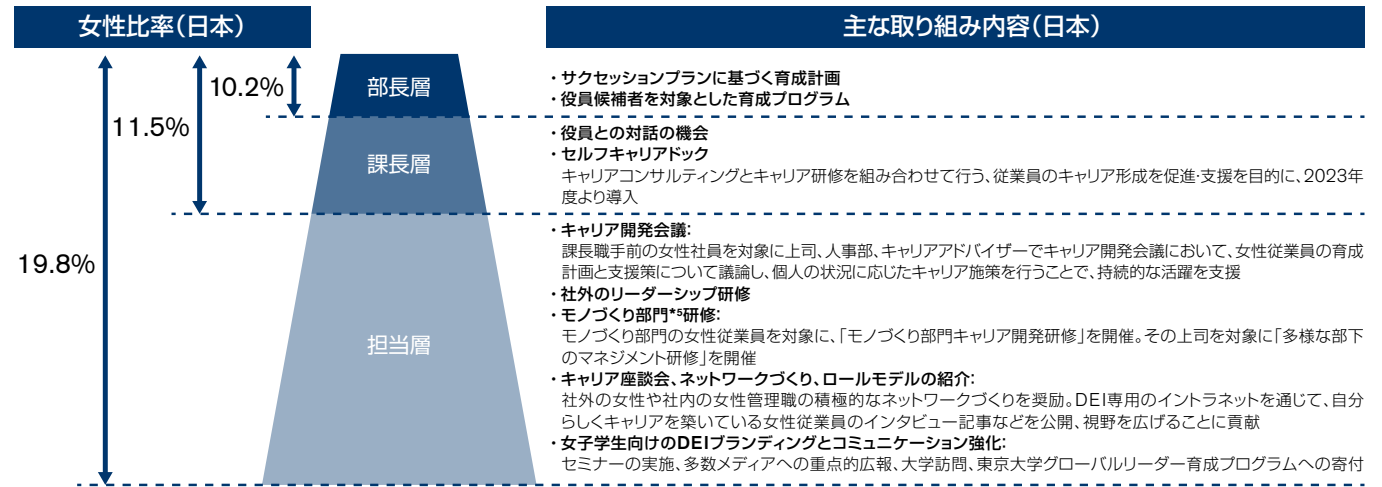
女性が影響力のある地位につくことは、新たな視点を提供するだけでなく、よりインクルーシブな社内のポリシーや制度の改善にもつながります。さらには職場の多様性といった企業文化の側面にも影響を与えると考え、日産では現状のジェンダーギャップを認識し、各リージョンの実態やニーズに基づいた取り組みを続けています。

2025年3月末現在、グローバルでの女性管理職比率は、16.2%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}

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2025年3月末時点で11.5%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値4.7%と比べると、良好な水準です（「令和6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2025年3月末時点で10.2%と5.1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)^{*4}



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（2025年3月末の女性管理職比率11.5%、間接従業員に占める女性比率19.8%）。日本独自の課題について議論する「NML DEIカウンスル」では、「ジェンダーギャップ」を引き続き2024年度のテーマとし、アンコンシャス・バイアスに関するワークショップを実施しました。各部門を代表する役員が好事例の共有や、部門ごとに異なる課題と対応策について議論を行い、よりインクルーシブな職場環境の実現に向けて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83.8%です。（2025年3月末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。



^{*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/positivedb/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} 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

^{*5} 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「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

持続的に監督者の担い手を輩出するため、ライフステージにかかわらず、本人の希望に合わせたスキル向上の機会を提供しています。2024年度には初の女性係長が追浜工場(神奈川県横須賀市)で誕生し、指導職以上の女性従業員が40名以上となる等、キャリアアップを目指せる環境になっています。また、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。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DEI解説動画の配信、事業所診療所と連携した女性の健康に関するセミナーを定期的に開催しています。

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。2025年3月末時点で1,087名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は11.4%です。女性従業員ネットワークの機会提供やキャリア研修の実施等、キャリア開発をサポートしています。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。

女性役員層の育成

グローバルで女性役員候補者を対象に専属キャリアコーチの配属、役員メンターの配置、さらには女性幹部候補向け外部研修への派遣等を行っています。また、役員サクセッションプラン作成の場で女性候補者の育成プランの議論の時間を確保し、継続的に女性役員候補者の育成に努めています。

健康推進支援サービス(日本)

日産は、フェムテック^{*2}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。2024年度は生産部門の従業員向けに外部講師を招き、DEIの重要性や令和と昭和の働き方に関する講演を開催しました。

従業員コミュニティ(ERG)^{*3}

ERGは、共通の志(アインデンティティ/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、障がい、キャリア&コミュニケーションなど、関心に応じたさまざまな団体が存在し、従業員自身がより安心していきい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。









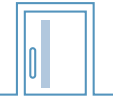




^{*1} 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-j>

^{*2} 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。

^{*3} 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>従業員コミュニティ(ERG) 2016年立ち上げ 2023よりオフィシャルERGへ</p>  <p>LGBTQ+従業員のための人事部サポートハンドブック</p>
制度・設備	 <p>【同性婚・事実婚にも適用】結婚祝い金の支給・忌引きファミリーサポート休暇等</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>bme Business for Marriage Equality 婚姻の平等への賛同を表明</p>  <p>work with Pride LWTP Gold 2024 LGBTQ+支援企業 評価8年連続 最高ランク「PRIDE GOLD」</p>

多様な人財の活躍推進

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。(2025年3月末時点：管理職に占める中途採用者比率は36.4%、間接従業員に占める中途採用者比率は34.6%(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。障がいにかかわる従業員コミュニティ(ERG)が2022年度に米州、2024年度に日本、AMIEOで立ち上がり、障がいへの理解促進やすべての人にとって使いやすいクルマづくりなどに取り組んでいます。

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。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。(2025年3月末時点：6.3%(日本))役員層に

おいても、外国籍は50.0%(2025年7月1日時点)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、米州や日本では多文化に関する従業員コミュニティ(ERG)が活動しており、従業員が国籍や文化的背景・語学力に関係なく能力を発揮できるような環境づくりに取り組んでいます。

*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。 >>>P110

インクルーシブな環境づくり

日産は、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、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年度の実績は男性の育児休職取得率65.5%、取得日数平均92日となりました。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。

日産では開発拠点を中心に1990年からワーキングペアレント同士で情報交換を行う従業員主体のグループが活動していましたが、2023年からは役員スポンサーがつく従業員コミュニティ(ERG)として生まれ変わり、現在200名を超えるメンバーが参加しています。

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
- ・出生支援休職(2025年4月～)
- ・治療のための短時間勤務制度(2025年4月～)
- ・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

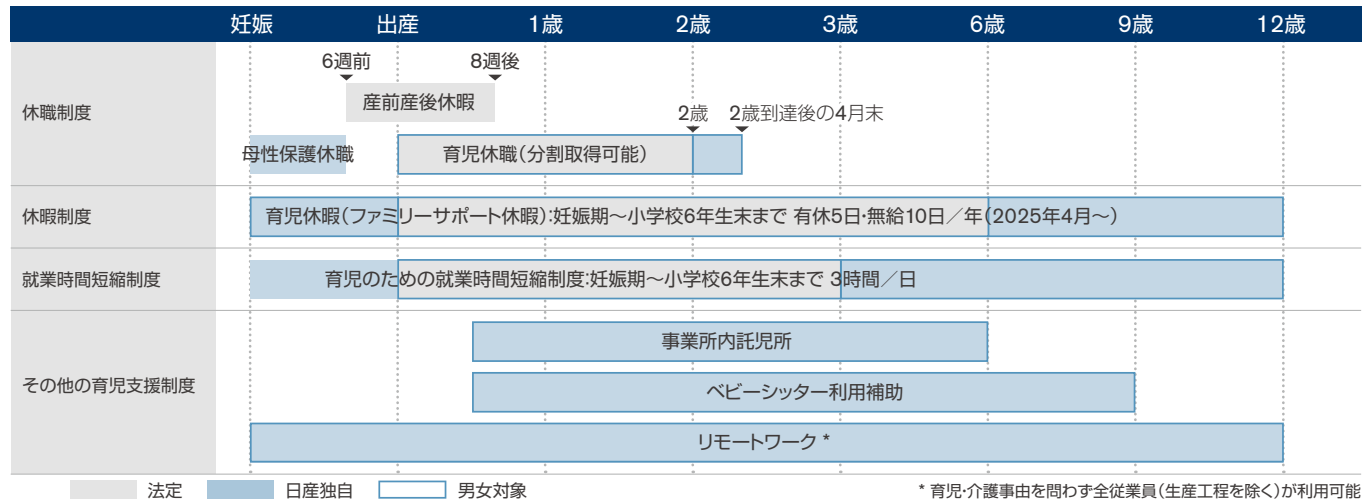
両立従業員にかかわる制度や設備などのインフラの整備について(日本): 社内託児所の設置

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



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に貢献しています。	
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
	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、東京大学グローバルリーダー育成プログラムへの寄付を行っています。
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演、パレードに参加しています。
D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)参画	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。
日産グループ各社との連携	各社DEI推進担当者間の活動共有とネットワーキングを目的に、定期的に全体会議や情報交換などを実施しています。
他社とのDEI意見交換会	日産自動車の過去20年に渡るDEIに関する取り組みの紹介や、参加企業同士の対話の場として実施しています。

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、従業員・お客さま・取引先を含むすべての個人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真剣に取り組んでいます。この使命は、世界中で当社の製品を製造、販売、使用する広範囲にわたる人々によって支えられています。私たちは、一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おり、ともに成長するためにそれぞれの異なる個性を大切にしています。

2024年度には、リーダーシップ目標を推進するための43,820時間もの研修時間を含む効果的なアクションや取り組みを通じてDEIを拡大しました。インクルーシブな会話を促進し日産の文化改革の要となるOUR Nissanワークショップには、92%の従業員が任意で参加しました。これらのワークショップはリーダーとチームの間での安全な会話の場作りを強化します。「OUR Nissan」と「多様性のビジネスケース」という2つの戦略的トピックを通じ、私たちは信頼を深め、理解を促進し、アメリカ全域でビジネスの成功を推進するためにDEIが果たす重要な役割を明確にしました。

南米では、2024年にDEIディーラージャーニーが著しく前進しました。日産のお客さまの多様性とインクルーシブな環境づくりに関する長期的なコミットメントを強化するため、新たにマニフェストの冊子を発行して、すべてのディーラーで閲覧できるように配置し、QRコードからアクセス可能なバージョンも用意しました。この取り組みは、販売店において日産

ウェイを強化し、「すべての人のための日産」をお客さまと従業員一人ひとりが感じられることを確実にするものです。

周囲への感謝を示すことはモラル、人間関係、イノベーションを高めます。2024年度に「Kudos」というデジタル賞賛ツールを通じて従業員間で送られた賞賛は18,713件（前年度比59%増）となり、賞賛文化の醸成が進みました。また、年間を通じて、3,000人以上の参加者を集めて3回のリーダーシップサミットを開催し、リーダーが頭と心でリーダーシップを発揮し続けられるようネットワーキング、学習、インスピレーションのためのプラットフォームを提供しました。トップマネジメントと、安全なつながりと透明性のあるコミュニケーションの場を作り、600人以上の参加者が個人的、専門的、ビジネス的な話題を共有しました。

日産が素晴らしい居場所であり続けるために、私たちはさらに次のような取り組みを実施しています。

- 2018年から続くアンコンシャス・バイアス・トレーニング(任意)
 - 出産や多様なニーズに対応する柔軟な勤務制度
 - 2022年からの女性のエンパワーメント原則(国連)の採択
- 日産は、敬意に基づくリーダーシップ・アプローチによって、インクルージョン、フィードバック、成長の文化を形成し続けています。従業員の81%がチェックインに参加しました。これは、目標やキャリア開発について確認し、上司とのコミュニケーションを強化するための公式なセッションです。イノベーションと信頼を促進するため、43,000時間を超えるリーダーシップ研修や、サミット、称賛、コーヒーチャットを通じた強力なエンゲージメントにより、フィードバック主導の文化を構築し、インクルーシブなリーダーシップを醸成しています。

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)*1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か国以上で事業を展開しています。AMIEOでは、従業員の12%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)、5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。

すべての個人が安心して働くことができ、受け入れられ、自分らしくいられる環境を育むことで、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。*1

2024年度には、AMIEOのチームがERG(従業員コミュニティ)ツールキットを立ち上げ、地域内でのERGを拡大しました。このツールキットは、従業員に明確な指針、ベストプラクティスの事例およびインクルージョンと専門的な成長を促進するためのリソースを提供することで、従業員を支援することを目的としています。従業員一人ひとりがつながり、経験を共有し、互いを支援する機会を十分に確保することで、ERGグループとそのメンバーは増え続けています。



AMIEO発行のDEIレポート

*1 AMIEOでの活動については、AMIEO DEI アニュアルレポートFY2023をご参照ください。 <https://reports.nissanamieosustainability.com/dei-2023/article/1/>

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

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

コミュニケーション: DEIの浸透のために、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を含む全方位的なコミュニケーションチャネルを確立し、部署・役職を問わず対話が生まれています。加えて、カルチャーアンバサダーやDEIリソースサイトは従業員のエンゲージメントを高めています。

トレーニング: DEIへの理解をより深めるため、多くの研修を実施しました。

リーダーシップトレーニングや世代間リーダーシップワークショップを通じて、リーダーにDEIツールを提供しています。また、DEIに関するe-ラーニングおよびアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)と心理的安全性に関するe-ラーニングを実施しました。

インクルーシブな職場づくり

柔軟な勤務体系: 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。

社内ポリシーの見直し: 社内ポリシーと規則を、DEIの原則に沿って見直しました。採用プロセスにおいて、性別、年齢、または個人的な背景に基づいていかなる差別もありません。すべての採用募集で公平な機会を積極的に提供し、公正で偏りのない履歴書審査を実施しています。

ERG(従業員コミュニティ): 経営陣が支援するERGは、ネットワーキングと成長の機会を提供し、帰属意識を育みます。2024年には、ERGによって「効果的なコミュニケーション」と「異文化統合」という2つの重要なトピックに関するイベントが実施されました。

ジェンダーダイバーシティ: 2024年度には、以下のような多くのジェンダーダイバーシティ関連の取り組みを実施しました。

- ・包括的な産休、育休、介護休暇を着実に実施し、家族のケアをする従業員のニーズに応えています。
- ・定期的な個人育成計画(IDP)／キャリア開発計画(CDP)により、女性従業員のキャリア開発を促進しています。スキルギャップを解消してキャリア目標を設定し、成長の機会を得るために一人ひとりに合った明確なロードマップを提供しています。女性従業員のキャリア志向に沿ったリソースを提供することで、IDP／CDPは公平なキャリア構築と長期的な定着を促進しています。
- ・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。

若い世代の育成: 若い世代の育成を目的とし、次のプログラムを実施しました。

- ・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。
- ・若手従業員とのコミュニケーション強化を図るメンタリングプログラムへ経営陣が積極的に参加しています。

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。

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。そのため、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。従業員のニーズに合った講師主導型の研修に登録することを奨励し、インクルーシブな職場づくりを促進しています。協力的な議論、スキルフルな会話、フィードバックの取得に関するトピックが含まれる研修を開始し、クロスファンクショナルな学習と成長を促進するために、より広範な地域メンタリングプログラムも開始しました。

ウェルネス月間

心理的な問題への対処方法に関するセミナー、アート活動、個別カウンセリングを含むメンタルヘルス週間など、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

部署・役職にかかわらず、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。

表彰プログラムは、利便性の向上、表彰の機会均等およびプロセスの改善を図るために人事システムWorkdayに組み込まれました。

DEIトレーニング：すべての従業員がDEIについて学び、職場でどのように適用できるかを理解するためのe-ラーニングを開始しています。

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「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

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、8年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



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	北米日産会社	2025	Platinum Sponsorship Award	NAACP – Murfreesboro Branch
		2025	Diamond Sponsorship Award	African-American Society of Williamson County
		2024	All-Time Top Corporation	Women’s Business Enterprise National Council (WBENC) (米国)
		2024	Corporate Sponsor of the Year	100 Black Men of Dallas
		2024	Award of Appreciation	National Society of Black Engineers
		2024	Great Place to Work United States (2年連続)	Great Place to Work
		2024	All Stars Business Partner	Metropolitan Nashville Public Schools – Academies of Nashville
	カナダ日産自動車会社	2024	Great Place to Work Canada (6年連続)	Great Place to Work
		2024	Canada’s Most Admired Corporate Cultures™	Waterstone Human Capital
		2024	Excellence Awardee for Diversity & Inclusion	Human Resources Director 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	2025	Best Places to Work LGBTQ+ Mexico (エヌアールファイナンスメキシコ5年連続、メキシコ日産自動車4年連続)	Human Rights Campaign Equidad MX
		2024	Top Company for Women (3年連続)/Super Company (4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)	2024	Great Place to Work for Argentina, Chile, Brazil and Peru (3年連続)	Great Place to Work
		2024	Best place to Work LGBTQIAP+ (初受賞) for Nissan Argentina, Chile and Brazil	Human Rights Campaign
2024		Racial Equality (2年連続) for Nissan Brazil	Instituto de Identidades do Brasil	
2024		Most inclusive companies for automotive (2年連続) for Nissan Brazil	Automotive Business	
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)	2024	Outstanding Corporate Social Responsibility Award	Metro
		2024	Pride365認証 (4年連続)	InterPride (英国)
	豪州日産自動車会社/ 日産ニューージーランド社	2024	Great Place to Work	Great Place to Work
ASEAN	フィリピン日産社	2024	Best Employer Brand 2024	Employer Brand Institute of India

*1 これまでに外部団体から認証された主なDEIの取り組みについては、こちらをご覧ください。 >>>P159