

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

従業員の健康と安全

GRI103-1 GRI103-2 GRI403-4

従業員の健康と安全の方針・考え方

日産では、労働組合との間で締結する労働協約において労働安全衛生を重視するとともに、「日産自動車安全衛生基本方針」を策定し、職場の安全・衛生活動を推進しています。同方針では、共通の価値観として「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を掲げており、また基本方針として「私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方をともに認識しあい、職場環境の最適化、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する」を掲げています。

同方針に基づき、作業者の負担低減と働きやすさの向上に向けた改善活動を進めるとともに、従業員の健康についても最優先で確保していくことを全社的な方針として確認しています。

GRI103-1 GRI103-2 GRI103-3 GRI403-1 GRI403-2 GRI403-3 GRI403-4 GRI403-6

従業員の健康と安全のマネジメント

日産ではすべての従業員が安心して労働に従事できるよう、「日産自動車安全衛生基本方針」を掲げ、従業員の安全はもちろん、健康面についても最優先で

確保することを全社的な方針として推進しています。日本国内外の全事業所では、同方針に基づき、労働環境の安全衛生面に関する統一的なマネジメントをグローバルに実施しています。

日本では、毎年1回「中央安全衛生委員会」を開催しています。人事担当役員が議長となり各事業所や労働組合の代表が出席して、「労働安全」「防火」「メンタルヘルス」「健康管理」「交通安全」などをテーマに1年の活動を振り返り、次年度の活動計画を決定しています。各事業所では毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働組合の代表者も出席しています。職場ごとには「安全衛生推進員」および「交通安全推進員」を委嘱し、実効性のある日常安全活動の推進にあたっています。

グローバルでは、それぞれの拠点でPDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを回しています。毎年2回、グローバルの各事業所とテレビ電話をつなぎ、情報共有や議論を行っているほか、労働安全衛生に関する世界各地の担当マネジャーが集合する「グローバル安全会議」を隔年で開催しています。また、災害が発生した場合には、速やかに発生状況と対応策をグローバル各拠点と共有し、類似災害の再発防止に努めています。グローバルでの中期目標は、構内協力会社を含めて死亡事故をゼロとすることと、2022年度までに2016年度比で災害発生率を半減させることです。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

日本国内外の多くの事業所で、OHSAS18001*¹ を含めた労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、新規格であるISO45001*² への対応も進めており、労働安全衛生活動が確実に実施される体制を整備しています。

*1 OHSAS18001：労働安全衛生マネジメントシステムを構築するための規格。国際的に認知されており、第三者認証機関による認証取得が可能

*2 ISO45001：同じく労働安全衛生マネジメントシステムのOHSAS18001に代わる国際規格

労働安全基準をグローバルに標準化

従業員が最大限に力を発揮できるようにするには、一人ひとりの健康や安全に配慮した職場づくりが欠かせません。

日産では、独自に開発した安全・防火リスク管理診断手法を導入し、職場環境に潜む労働災害リスクを積極的に洗い出し、その対応策を講じ、従業員の働きやすさを高めるよう努めています。2010年からは世界各地の拠点で異なっていた労働安全に関する指標をグローバルで標準化し、3ヵ月ごとに世界各地の職場の状況を把握しています。

専門性の高いメンタルヘルスクエア

日産は精神科の医師を中心とする専門チームを設置し、従業員の精神面のケアにあたっています。2005年からは外部の専門機関との連携により、予防・早期発見から治療まで一貫したサービスを提供する「EAP」*を導入。2007

年度以降は、プログラムの対象を生産ラインで働く従業員にも広げ、従業員とその家族も相談・受診やカウンセリングを利用できるようにしています。さらに、医師からの助言を電子メールまたは手紙で受けとれる「ストレスチェック」を毎年実施するなど、従業員のプライバシーにも配慮した、専門性の高いケアプログラムを提供しています。2011年度からは、従業員一人ひとりの心を強くすることに重点を置いたプログラムをメンタルヘルス研修に加えるなど、幅広い面でメンタルヘルスクエアを推進しています。

* EAP：Employee Assistance Program の略。従業員支援プログラム

職場復帰のためのリハビリ施設を設置

メンタル不調をはじめとする傷病での休業が、長期にわたるケースや繰り返されるケースでは、職場復帰に際し適切な支援が必要になります。2008年より日産では、長期休業者や繰り返し休業者が職場復帰する際に外部のリワーク施設（長期休業者や繰り返し休業者が職場に円滑に戻るためのリハビリ施設）の活用をルール化するなど、従業員の職場復帰を支援してきました。2012年には事業所内にもリワーク施設を開設。それぞれの職場に適したプログラムを提供することで、職場復帰成功率は向上しています。

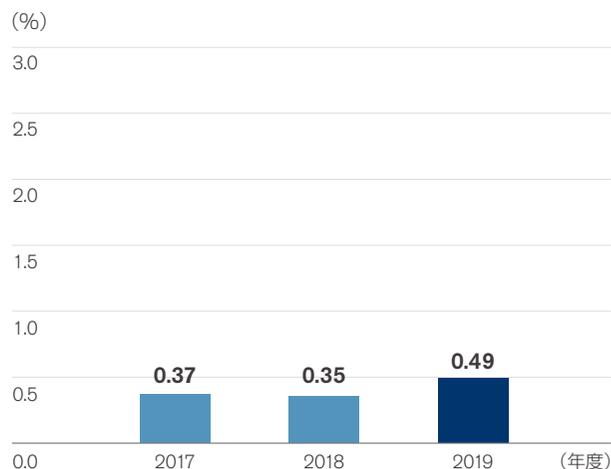
目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI403-2 GRI403-5 GRI403-6 GRI403-7 GRI403-9

従業員の健康と安全の実績

安全な職場づくり

労働災害度数率(日本)



日産では独自に開発した安全・防火リスク管理診断手法を導入し、工場における労働災害リスクを事前に回避する、危険ゼロの職場づくりに取り組んでいます。例えば日本では、労働災害や出火リスクを事前に検出し摘み取るツールとして日産独自の「SES(Safety Evaluation System)」と「F-PES(Fire-Prevention Evaluation System)」を導入しています。決められた評価基準をもとに職場パトロールを実施し、職場に潜む労働災害や出火リスクを検出することで実際の災害を減らしていく仕組みです。これらのツールの活用により、労働災害や

出火の低減に効果を上げてきました。

グローバルにおいても安全を脅かす労働災害リスクを回避するため、世界の各拠点から研修生を受け入れ、労働安全に関する実習を行い、安全の確保に努めています。SESとF-PESについても、海外拠点担当者に研修を行い、2014年度からグローバルの各拠点に本格的に導入を開始、2015年度には全拠点に導入しました。

また、生産の現場で作業員一人ひとりが災害リスクに気づき、発生を未然に防げるよう、日本の事業所では危険予知トレーニング(KYT: Kiken Yochi Training)を2011年から組織的に実施しています。同トレーニングによって作業員の危険感受性が養われ、作業員が労働災害に巻き込まれるリスクを減らすことができます。また、トレーニングを継続的に繰り返し実施することでレベルアップを図っています。

各生産拠点で発生した労働災害および出火事故については、報告基準を定め、グローバルに適用しています。死亡事故などの重大な労働災害や、グローバルに影響が及ぶ恐れのある火災が発生した場合、発生拠点の責任者は速やかに日産自動車株式会社(NML)に報告します。NMLは報告に基づいて災害事故情報と対策および指示を各拠点に展開。類似する災害や事故の未然防止につなげています。

2019年度は2018年度に引き続きグローバル日産で従業員の死亡災害はありませんでしたが、2011年度、2012年度および2013年度に各1件(南アフリカ、スペイン、北米)、2016年度に2件(北米、インド)の死亡災害が発生して

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

います。日産は、これら死亡者の発生した労働災害について原因を究明し、全工場ですら再発防止対策を徹底して実施しています。なお、日産は労働災害度数率*をモニターしており、その数値は自動車業界の平均とほぼ同等です。労働災害度数率に関しては、より包括的な集計方法へ移行中のため、本レポートでは開示をグローバルから日本国内のみに変更しています。

*労働災害度数率：(休業災害件数+不休災害件数) / 総労働時間 × 1,000,000

生産ラインの環境改善

「人にやさしいモノづくり」を理念に掲げる日産では、継続的に作業環境の改善に取り組んでいます。例えば、夏期の気温の高い日の作業現場は身体的負担も大きく、熱中症にかかる危険もあります。特に作業量が多い職場については、工場内の冷風化や給水タイムの設定などを積極的に推進し、快適な環境で作業ができるよう改善を続けています。

「健康経営優良法人」大規模法人部門 (ホワイト500) に認定

現代社会において従業員の健康は、個人の問題だけではなく企業が生き残るための重要な課題となっており、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」が注目されています。日産も、従業員への健康投

資を行うことは従業員の活力向上や生産性の向上など組織の活性化をもたらす、業績向上につながると思われ、すべての従業員が心身ともに健康で安全・快適に働くことのできる職場づくりのために、人事担当役員のもと、本社安全健康管理室を推進事務局に、各事業所安全健康管理課に推進組織を置き戦略的に取り組んでいます。日産のこうした理念や取り組みが評価され、2019年に引き続き2020年2月に、日産自動車株式会社は経済産業省と日本健康会議により2020年度の「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。ホワイト500は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。今後も日産では、若年層も含めすべての年齢層の従業員を対象に健康維持活動を強化していきます。