

目次	Corporate direction		環境		社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

社会性

取り組み領域	サステナビリティビジョン		2022年の主なゴール	関連するマテリアリティ	主に貢献するSDGs
交通安全	日産車がかかわる死者数を実質ゼロにする		安全性能に係わる技術の進化と採用拡大を推進する	・包括的なモビリティソリューション ・クルマの安全性	
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向など、多様なバックグラウンドからなる人財一人ひとりが力を最大限発揮できるインクルーシブな組織を実現し、イノベーションを創出して持続的な成長につなげる		女性管理職比率について、基本的な考え方として、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率を同等レベルに近づけることを目標とする(日本)	・DEI (多様性、公平性、包括性)	
品質	製品品質	お客さま視点でトップレベルの品質を目指す		・製品品質	
	セールス・サービス品質	すべての主要国においてトップレベルのセールス・サービス品質を実現し、長期的にトップレベルを維持する			
サプライチェーン	環境と人権に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築を目指す	・当社と取引のあるすべてのサプライヤーが「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」を遵守する ・サプライヤー環境調査やサプライヤーとの協業を通じ環境負荷の低減を目指す		・サプライチェーンマネジメント	
人権の尊重 従業員	従業員の能力開発	日産は、将来へ向かってさまざまな状況に対応できる能力を育む	以下の取り組みを通じて、継続的な学習と自己開発を日産の企業文化にすることを旨とする ・自己開発のための統合フレームワークの導入 ・リーダー育成プログラムの最適化 ・「いつでも、どこでも学べる」デジタルツールの提供	・人財育成	
	労働安全衛生	災害事故や疾病のない明るく活力ある職場の実現	・労働災害度数率を継続的に前年度の実績以下に維持する。死亡事故に関してはゼロとすることを旨とする ・健康経営を推進し、いきいきと働く企業の実現を目指す	・ウェルネス&労働安全衛生	
地域社会への貢献	よりクリーンで安全でかつすべての人に平等な機会が与えられる社会を実現する		環境、交通安全、ダイバーシティの3つの戦略領域に関連する社会貢献プログラムをグローバルで実施する	・コミュニティの発展	
				重要課題：人権	

目次	Corporate direction		環境		社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

社会性に関する方針・考え方

社会性に関する方針・考え方	067
人権	068
交通安全	075
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	079
製品安全および品質	091
サプライチェーンマネジメント	097
人財育成	102
労働慣行	107
従業員の健康と安全	112
地域社会への貢献	117
社会性データ	159

日産の事業活動はさまざまなステークホルダーに支えられています。日産はあらゆるステークホルダーの権利を尊重するとともに、グローバル企業として、社会からの要請や社会的責任を常に意識しながら事業活動を推進し、持続可能な社会の発展に貢献しています。

「Nissan Sustainability 2022」においては、事業などのリスクや機会も考慮し、「社会性」側面の重要な6領域として、「交通安全」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」「品質」「サプライチェーン」「従業員」「地域社会への貢献」を定め、関連する取り組みを推進しています。

「交通安全」は、日産車がかかわる交通事故の死者数を実質ゼロにする「ゼロ・フェイタリティ」実現に向け、事故そのものを減らすための取り組みを進めます。

「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」は、性別や国籍の多様性を強みとすべく、さまざまな背景を持つ人財を積極的に採用し、さらには一人ひとりがその力を最大限発揮できる、真にインクルーシブな(多様性を受容できる)会社となることを目指しています。

「品質」は、日産の活動の重要な基盤であり、お客さまの声一つひとつに真摯に耳を傾けることを原点に、品質向上への意識を組織のあらゆるレベルに浸透させています。

「サプライチェーン」は、原材料調達から製造・物流・販売・サービスなど、商品がお客さまの手元に届くまでの一連の活動全体にわたって、サステナビリティの取り組みを強化していきます。

「従業員」は、一人ひとりの可能性を最大限発揮できるよう自ら学ぶことができる機会を拡大し、継続的な学習と能力開発を企業文化にすることで人財育成につなげるとともに、適切な労働慣行を実現し、従業員の健康と安全を第一に活力のある職場づくりを目指しています。

「地域社会への貢献」は、日産が事業を行ううえで地域社会が重要なステークホルダーと認識し、環境・交通安全・ダイバーシティといった3つの戦略領域において、グローバル規模で地域社会へ貢献することを目指しています。

本レポートではこれら6つの領域と、それらに共通する人権への取り組みについて報告します。

目次	Corporate direction		環境		社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

人権

人権に関する方針・考え方

日産は、従来より人を大切に、人権を尊重することを経営の基本としており、その姿勢を2001年に制定した「グローバル行動規範」に明記しています。すべての国・地域で適用される法令や基準、企業の規則を遵守することが事業活動を行ううえでの基本であること、すべてのステークホルダーの人権が尊重されること、ならびに日産の従業員が最高の倫理基準に基づいて行動することが不可欠であるとの認識を全従業員で共有しています。

日産は、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由に基づくいかなる差別もしないこと、さらにはサプライチェーンにおける強制労働や児童労働といった人権侵害も容認していません。

こうした人権尊重の想いは、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。」にも込められ、さらに全従業員共通の行動指針「日産ウェイ」(2019年改訂)では、5つの価値観のひとつとして、“人に誠実に、社会に誠実に”を定義し、人権尊重を企業文化の基盤としても位置づけています。2021年11月に発表した長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」の策定過程においては、人権に関するさまざまな課題や取り組みに関して、CEOをはじめと

した多くの役員が活発な議論を交わし、人権尊重が会社の長期戦略実行において不可欠で重要な土台であることを再認識し、コーポレートパーパス実現に向けて、引き続き人権尊重の取り組みをさらに強化し、これを確実に実践していきます。2021年度には、CEOのもとに、人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、約8ヵ月間にわたり、社内各部門から選抜されたチームメンバーによって人権尊重に関する外部有識者との意見交換、社会動向・要請の確認、日産として取り組むべき方向性検討を行い、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ(EC: Executive Committee)に提案し承認されました。この提案では、日産としての「人権尊重のありたい姿」を定義するとともに、人権マネジメント強化のための重要課題、方策、社内体制を明確化しました。これを受け、2022年度には人権尊重の取り組みをさらに強化すべく、人権ワーキンググループを立ち上げ、人権課題解決を図りました。引き続き「人権尊重のありたい姿」の社内浸透を図るとともに、より一層充実した人権尊重の取り組みをグローバルに推進していきます。

～日産の人権尊重のありたい姿～

- ・ステークホルダーと真摯に向き合い、それぞれの課題やリスクに寄り添いながら、人権を尊重することが自然と日々の業務で実践されている。
- ・日産のビジネスにかかわるすべての人が、多様性が尊重された職場環境で安心して個々の能力を最大限に発揮している。

人権尊重に関する基本方針

日産は、「国連グローバル・コンパクト」の参加企業として、世界人権宣言(UDHR)、市民的および政治的権利に関する国際規約(ICCPR)、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約(ICESCR)、国際労働機関(ILO)の労働における基本的原則および権利に関する宣言(ILO中核的労働基準)に記載された人権を尊重することをコミットします。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs: UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」に則り、日産の事業活動から生じ得る人権への悪影響を積極的に防止するために、日産では2017年6月に「日産の人権尊重に関する基本方針」(初版)を作成し公開、2021年7月に同方針を改訂しました。^{*1} さらに同じく2021年には同方針の遵守・徹底を目指し、従業員向けに人権尊重に関する具体的な取り組み内容を取りまとめた「日産グローバル人権ガイ

^{*1} 「日産の人権尊重に関する基本方針」(改訂版)に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

ドライン」を策定・公表*1し、これを周知・徹底することでグローバルレベルで従業員に対する人権尊重の取り組みをより一層強化しています。同ガイドラインでは事業を展開している各国・地域の日産の従業員がより安心して働けるようにすること、また日産の活動と国際および地域社会が求める企業の人権課題への取り組み方を一貫させることを目的としています。

これら改訂された方針、新たに策定されたガイドラインのもと、日産は、コーポレートパーパスの実現に向けて、企業としての責任を果たし、ミッションを実践して事業活動を行うとともに人権尊重への取り組みを進めています。

人権に関するマネジメント

人権に関するガバナンス

日産は「日産の人権尊重に関する基本方針」に基づき、チーフ サステナビリティ オフィサー (CSO) が議長を務めるグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティにおいて、人権に関するガバナンスを推進しており、2022年度にはガバナンス体制の見直し検討を行いました。具体的には、日常マネジメントとして各部門や海外統括会社の人権の取り組みを統括するサステナビリティ推進部に定期的に進捗報告し、サステナビリティ推進部からグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティとエグゼクティブ・コミッティに報告・提案し、取締役会にも報告します。日産の事業活動のあらゆるレベルで人権が尊重されるよう、浸透と定着を図り、日常マネジメントから取締役会まで人権ガバナンス体制を強化していきます。

2022年度に新たに立ち上げた人権ワーキンググループにより、2021年度に人権特別プロジェクトチームで明確化された①従業員の人権デューデリジェンスのスコープ拡大、②人権トレーニング拡大・強化、③サプライヤー向け苦情処理メカニズムの構築、④ステークホルダーエンゲージメント(含む重大な申立てへの対応)の実施・強化の4分野の人権課題について、サステナビリティ推進部をはじめ、人事、購買、広報などの関連部署および各地域の統括会社を含めてグローバルかつ部門横断的に解決に取り組みました。その進捗状

人権尊重に関する取り組み一覧表

	考え方	取り組み
2001年	・「グローバル行動規範」制定	
2004年	・「国連グローバル・コンパクト」署名	・ダイバーシティディベロップメントオフィス設立
2010年	・「ルノー・日産サプライヤー CSRガイドライン」発行	
2013年	・紛争鉱物方針策定	・紛争鉱物調査開始・調査結果公開(以降毎年公開)
2015年	・「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」改訂版発行	
2016年		・第三者評価機関によるサプライヤー向けサステナビリティ評価開始
2017年	・「日産の人権尊重に関する基本方針」策定・発行 ・「グローバル行動規範」更新	・内部通報システム SpeakUp導入
2018年	・Nissan Sustainability 2022発表	・人権インパクト・アセスメント実施
2019年		・日産サウスアフリカ会社で人権アセスメント実施
2020年	・「グローバル鉱物調達に関する方針」更新 ・「カスタマープライバシーに関する基本方針」発行	・タイ日産自動車およびグループ会社(ニッサンパワートレイン(タイランド)株式会社、エス・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社)で人権アセスメント実施
2021年	・「日産グローバル人権ガイドライン」発行 ・「日産の人権尊重に関する基本方針」改訂版発行	・北米日産会社で人権アセスメント実施 ・人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、人権マネジメント強化
2022年	・日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書発行 ・「グローバル行動規範」*2更新	・日産(中国)投資有限公司で人権アセスメント実施 ・部門横断の人権ワーキンググループを設立し、人権尊重の取り組みを一層強化

*1 「日産グローバル人権ガイドライン」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/

*2 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

況・結果をグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティに年2回報告し、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティにも報告しました。

日産では、社内の方針・ルールの変更、ならびに社外の関連法令・基準・ガイドラインおよび社会的要請に従い、「日産の人権尊重に関する基本方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」をそれぞれ定期的に見直し、これらをもとにした人権デューデリジエンスを継続的に行うことで、人権尊重の取り組みの強化を図り、人権課題のリスク低減を目指しています。

また、こうした人権への取り組み状況を適時・適切に社内外に開示・報告しています。加えて、「グローバルリスク管理規程」に基づくコーポレートリスクマップに「人権」も織り込んで管理を行い、その状況を定期的にコーポレートリスクマネジ

メント委員会に報告しています。2022年度には、監査委員会や取締役会にも取り組み状況が報告されました。*1

従業員およびサプライヤーとの協働による人権のマネジメント

日産は「日産の人権尊重に関する基本方針」、「日産グローバル人権ガイドライン」を全役員および全従業員に適用しています。また、「グローバル行動規範」にも社会から期待される倫理の基本的な考え方を明確にしており、全役員・全従業員は前述基本方針・ガイドラインを自社の活動を越えた範囲で適用することの重要性を認識しています。

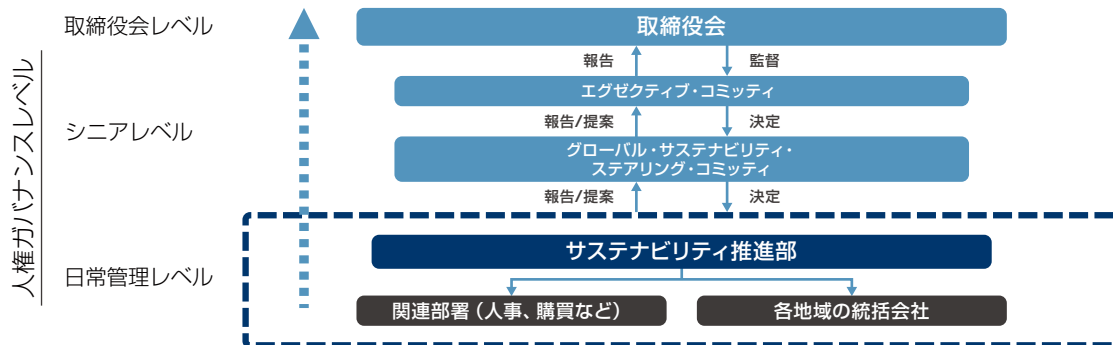
加えて、日産の目標は、グローバルに展開するサプライチェーンのすべての段階において、倫理的かつ社会・環境に配慮した事業活動を実現することです。この目標を達成するために、

サプライヤーを含むビジネスパートナーとも協働しています。日産は2006年以来、「The Renault-Nissan Purchasing Way」を通じて、調達に関する共通の価値観やプロセスを全世界に広がるサプライヤーのネットワークと共有してきました。「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」においても人権・労働に関する共通の価値観を共有し、人権尊重や児童就労の禁止、強制労働の禁止など、サプライヤーに期待することを記載し、その実践を依頼すると同時に、第三者機関による人権配慮も含めたサプライヤーのサステナビリティ活動の評価も行っています。自主的な取り組みとしては、責任ある鉱物調達に対するデューデリジエンスの実施を各社に要請しています。

なお、サプライチェーンにおける人権への取り組みに関する詳細はサプライチェーンマネジメント章をご覧ください。*2 販売会社に対してもコミュニケーションを強化しながら、人権問題を含め、一貫性のあるサステナビリティマネジメントを推進しています。

同時に、日産は人権問題に関する申立てなど、さまざまな事項を収集、是正に向けた苦情処理制度を構築しています。社内通報制度は、法律で定められる範囲において匿名性が保たれています。日産は申立て事項の調査、処理、対応に真摯に取り組んでおり、申立てを行う従業員は、社内通報制度で明示してある通り、報復を受けることのないように保護されています。*3

<人権ガバナンス体制図>



*1 リスクマネジメント強化の取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P133
 *2 サプライチェーンにおける人権への取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P099
 *3 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P136

関連する方針とガイドラインは下記をご参照ください。
 ・グローバル行動規範 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf
 ・ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS2015/>
 ・日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS_SH/
 ・グローバル鉱物調達に関する方針 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf
 ・日産グローバル人権ガイドライン https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/

目次	Corporate direction		環境	社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

人権に関する実績

日産は人権について包括的に取り組む必要性を認識しています。顕在的・潜在的なリスクを把握したうえで、事実をモニター・評価し、対応策を講じることが重要と考え、活動を進めています。

人権デューディリジェンス

日産は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP)ならびに「責任ある企業行動のためのOECD*1デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に則り、人権デューディリジェンスのプロセスを策定・運用しています。定期的にも人権アセスメントを行い、人権リスクの特定・予防・軽減に努め、是正措置

を行い、実施状況および結果を追跡調査して、影響にどのように対処したのかを伝え、人権マネジメントのPDCAを回しています。

また、サプライチェーンにおいても、同様のプロセスを適用し、「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」とその補足説明書をもとに、定期的に第三者によるサステナビリティ評価を実施しています。その結果をモニタリングし、サプライヤーと改善を図っています。*2

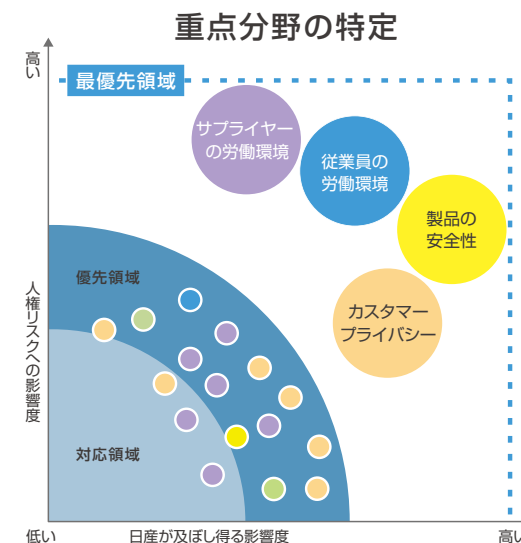
2017年度に「日産の人権尊重に関する基本方針」を策定するとともに、米国のサステナビリティ推進団体(NPO)であるBSR(Business for Social Responsibility)とともに、人権インパクト・アセスメントを実施し、日産の人権尊重の取り組みにおける重点分野を明らかにしました。

具体的には、自動車会社として人権に影響を及ぼす要素を特定するべく、人権リスクへの影響度と日産が及ぼし得る影響度の2つを視点とした人権インパクト・アセスメントを実施し、優先領域と対応領域に分類しました。優先領域と特定した要素の中から、事業戦略や事業活動を織り込んで、日産が取り組むべき最優先領域として4つの重点分野(1.従業員の労働環境、2.サプライヤーの労働環境、3.製品の安全性、4.カスタマープライバシー)を特定しました。

人権デューディリジェンスのプロセス



* 苦情処理メカニズムを含む



本インパクト・アセスメントの結果を踏まえ、外部NPO団体協力のもと、人権デューディリジェンスの一環として、2019年度に日産サウスアフリカ会社で、2020年度にタイ日産自動車会社およびグループ会社(ニッサンパワートレイン(タイ

*1 OECD: 経済協力開発機構

*2 サプライチェーンにおける人権の取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P099

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

ランド)株式会社、エス・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社)、2021年度に北米日産会社で人権アセスメントを実施しました。その結果いずれのアセスメントでも、それぞれの会社・事業所における人権リスクが全体的に低いことを確認でき、また、指摘を受けた項目については、アセスメント後にフォローアップ計画を策定・実行し、継続的改善を図っています。2022年度には、過年度同様に「日産の人権尊重に関する基本方針」および「日産グローバル人権ガイドライン」に基づき、人権デューデリジエンスの一環として日産(中国)投資有限公司で人権アセスメントを行いました。

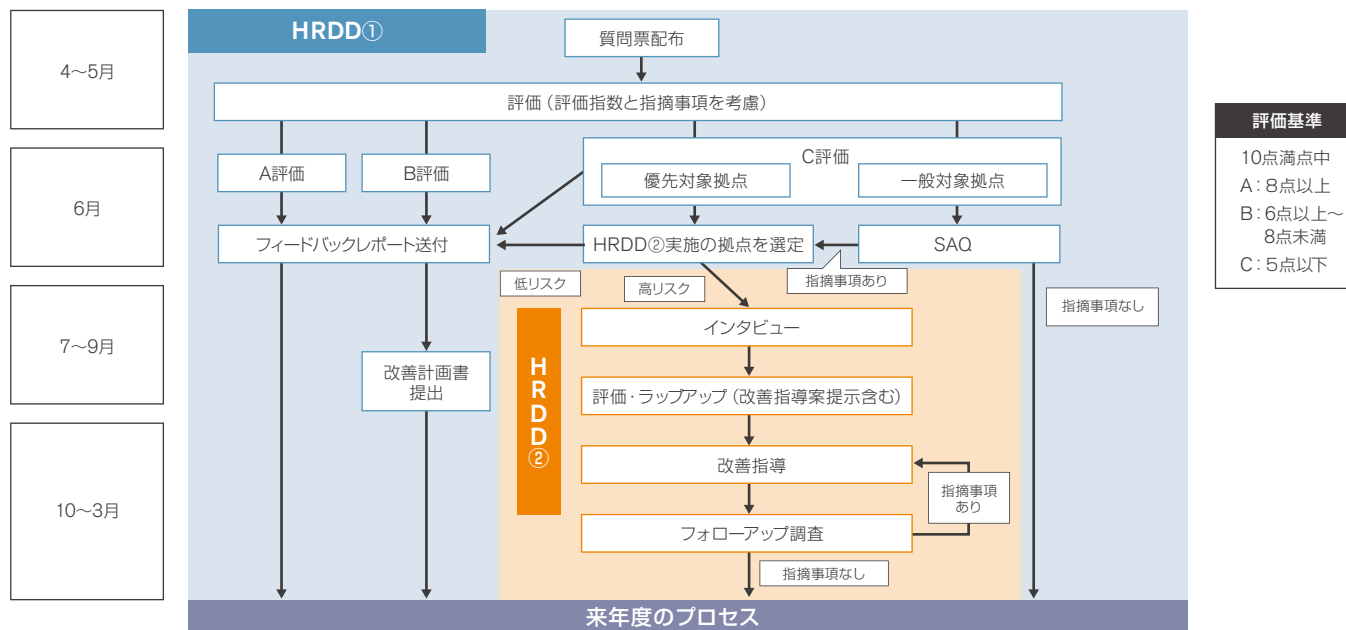
今回の人権アセスメントでは、引き続き第三者機関の専門的な知見に基づいた協力のもと、人権に関する調査票を用いた自己評価を実施し、従来同様、現地の従業員へのインタビューを通じて詳細な状況について把握しました。インタビューの対象を選定する際は多様な立場からの意見を取り入れるために、雇用形態、職種、性別や人種といった属性を考慮しました。また、アセスメントの基準には、国際労働機関(ILO)や経済協力開発機構(OECD)による国際的な基準および「日産グローバル人権ガイドライン」を採用すると同時に、現地の法律や規制への準拠も要素として織り込んでいます。

今回のアセスメントでは現地の法律を逸脱する事案は指摘されませんでした。また、「日産グローバル人権ガイドライン」で示されている7つのテーマ*1への対応を向上するために、対象拠点が見直しを検討できる領域について確認しました。これらのうち、実際にリスクがあると認識されたものに関してはそれぞれ対策を検討し実行に移しました。具体

例として、例えば労務管理システム(労働慣行)および救済措置のテーマにおいて、「日産の人権尊重に関する基本方針」の存在が従業員に十分に周知されていないといった懸念がインタビューであげられたことを受け、従業員が基本方針の内容を確実に理解するよう、改めて基本方針に関する社内コミュニケーションや研修を見直すことを決定し、再周知や研修を実施しました。改善活動の決定に当たっては当事者である現地の関係する従業員との対話や、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティでの提案と承認を行っています。

また、2022年度には、これまでの人権デューデリジエンスの実績・経験をもとに、人権リスク評価のプロセスを策定しました。ビジネス規模と地域性を考慮したうえ、従業員の人権デューデリジエンスの実施範囲をさらに拡大すべく、毎年グローバル従業員の80%以上をカバーできるように実施していく計画です。引き続き各テーマにおける改善活動の進捗状況や有効性などについて、継続的に現地の従業員と確認しつつ、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティで管理を行っていきます。

<従業員：人権アセスメントプロセス>



*1 7つのテーマ(評価項目): 労務管理システム(労働慣行)および救済措置、強制労働、児童労働および若年労働者、労働条件、差別、結社の自由、健康と安全

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

2021年度から新設したグローバル全従業員対象の必須研修「日産人権e-ラーニング」は、「日産の人権尊重に関する方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」の内容紹介を中心に、CEO/CSOメッセージ、人権の定義、ビジネスと人権、日産の人権尊重、ケーススタディ、小テストで構成され、研修を通じて人権の基礎知識を体系的に学び、日々の業務の中で人権尊重が実践できるような内容としています。まず、日本の間接従業員から展開し、2022年度には全役員・海外連結拠点の間接員向けに拡大展開を進めており、その受講率は日本：87.3%、中国(NCIC)：100%、アセアン：99.3%でした。

また、工場等で働く直接員については、「グローバル行動規範」のビデオ研修の中で「日産の人権尊重に関する基本方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」を中心に人権尊重の考え方・取り組みについて学び、グローバルの全工場で定期的なシフト開始時のミーティングの場、または対面のクラスルーム形式で、トレーニングを実施しました。

さらに日産の従業員は、「グローバル行動規範」に記載している通り、内部通報システムSpeakUp*1を通じて人権問題に関する問い合わせを行うことができます。通報された懸念に対しては、調査・説明・対応を行うとともに、問い合わせた従業員が不当な扱いを受けることがないよう保護しています。日産の人権尊重の取り組みをサプライヤーとともに推進することを目的に、2023年度中に日産従業員による人権侵害等の通

報をサプライヤーから受ける窓口の設置を予定しています。その他、人権の重大な申立てに関する社内プロセスを構築し、海外拠点と連携しながら、対応の強化を図っています。

人権に関するステークホルダーエンゲージメント

【社外との取り組み】

2022年度は社外ステークホルダーの方々との対話を複数回行いました。具体的には、2022年9月に、国際労働機関(ILO: International Labor Organization)田中竜介氏、大阪経済法科大学 菅原絵美氏、弁護士 高橋大祐氏(日本弁護士連合会)、Global Compact Network Japan 氏家啓一氏の4名を外部有識者としてお招きし、「ビジネスと人権」をテーマに対話を行いました。

日産からは複数の担当部門の関係者が参加し、取り組み強化のための具体的な活動として「2030年までのロードマップ」や「人権尊重のありたい姿」を定義した点や、社内関係者のコミットメントを高めるガバナンスの仕組み、また情報開示の改善に向けた取り組みなどを紹介しました。

上記に対して日産の活動に対するアドバイスに加え、日産が対処すべき深刻な人権課題の特定や評価に関しても広く意見交換しました。

具体的には、「脆弱性が高い移民労働者や、社会から注目されている就職時のジェンダー平等に、企業は対処する

必要がある旨」「ビジネス全体の中で人権とのつながりに目を向け、サプライチェーン上のライツホルダーにどのような影響が及んでいるかをさらに見極める必要がある旨」「ビジネスと人権の活動推進の前提は、経営陣の主体的な参画のもと、人権方針等を経営システムに組み込む旨」等です。*2



外部有識者と実施したエンゲージメント

また、2023年3月には、前年9月に行った対話にご参加いただいたステークホルダーの皆さまとのフォローアップセッションを開催し、その後の日産の取り組み状況を報告のうえ、再度意見交換を行い、活動に対する評価・フィードバックを頂きました。

上記に加え、2022年度UNDP「ビジネスと人権」プロジェクト(日本政府支援事業)に参加し、人権専門家による集合研修や個別ガイダンスなどを通じ、UNGPへの理解を深め、自社の各取り組みを見直し、展望を議論する機会を持ちました(テーマ：人権方針、人権デューデリジェンスや苦情処理

*1 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P136

*2 本セッションに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/HUMANRIGHTS/INITIATIVES/>

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

メカニズムなどの仕組み、コミュニケーションなど)。このプロジェクトにおいて、日産が、国際的に認められた人権を尊重する方針やマネジメント体制を持ち、部門横断的仕組みを構築し、人権課題へ取り組んでいることについて高く評価いただきました。

また、潜在的な人権リスクへの言及、その影響度・優先度に応じた活動の強化、人権活動の情報開示を充実させることについて、アドバイスを受けました。



【社内での取り組み】

2022年度は従来から進めてきた人権に関する社内コミュニケーションをより体系化し、強化を図り、チーフ サステナビリティ オフィサーや人事担当役員から従業員への人権尊重メッセージの発信、人権に関する社会的トピックス、社内の取り組み紹介などを積極的に行ってきました。こうしたコミュニケーションの機会は、大小合わせて8回に上りました。



従業員向けに開催された「サステナビリティセミナー」

単に人権に関する研修実施や情報共有に止まらず、2021年度と同様、2022年度においても従業員を対象とした人権に関する意識調査を実施しました。日産の取り組みに対する認知度・理解度、意見や希望などを把握し、人権活動のさらなるレベルアップにつなげています。2022年度の調査結果の分析では、従業員の人権方針やガイドラインへの認識度が高まり、多くの面で社内の人権意識の向上・活動の浸透を図れたことが分かりました。2022年度に行った教育プログラムの効果があったことから、2023年度にかけてのさらなるアクションとして経営トップからのメッセージの発信や教育プログ

ラムの実施を引き続き行います。また、従業員の理解を一層深めるための新たな施策として、教育プログラムの拡充や、社内広報の強化(日産における具体的な活動を紹介する等)についても具体的に検討を進めていきます。

今後日産は、社内外ステークホルダーの方々から頂いた意見を、人権リスクの評価や報告、コミュニケーションを含めた人権領域の取り組みに反映させながら、取り組みのさらなる強化を実施します。そして自社のみならず、言及いただいたサプライチェーン上のライツホルダーを含む日産のあらゆるステークホルダーの方々との対話を継続的に実施することを通じて、取り組みの推進を行います。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

交通安全

交通安全の方針・考え方

クルマが広く普及したことで私たちの暮らしは大きく変わり、多くの人々がモビリティによる自由や利便性、そして運転する楽しさを享受してきました。近年の自動車業界の技術革新はめざましく、自動運転やそれを構成する運転支援技術は急速に進歩しつつあります。高齢化、高度な都市化の進行など、世界は大きな転換期を迎えています。クルマの技術革新は、都市における渋滞の解消や高齢者が安全で円滑に移動できる社会の実現など、さまざまな課題の解決に貢献することが期待されています。

日産は“走る楽しさと豊かさ”を体現するクルマづくりに取り組むとともに、リアルワールド（現実の世の中）における高い安全性を提供します。

交通事故の原因の9割以上が人為的ミスといわれる中、日産は日産車がかかわる交通事故の死者数を実質ゼロにする「ゼロ・フェイタリティ」実現に向け、事故そのものを減らすための取り組みを進めます。

交通安全のマネジメント

2022年日本の交通事故による死者数は2,610人と2021年より26人減少しましたが、なおも2,000人以上が交通事故で亡くなっています。また、世界保健機関（WHO：World Health Organization）によると、世界全体で交通事故によって毎年約130万人の方が命を落としている状況です。日産は、事故そのものを減らすために、緊急回避性能を飛躍的に向上させる次世代LiDARを活用した技術開発を進めています。また、衝突時の被害軽減・乗員保護のための技術の向上と車両への搭載を推進します。

さらに、クルマの技術開発のみならず、安全運転など交通安全啓発活動を実施していきます。

交通安全への取り組み

日産の安全技術の拡充と獲得した外部評価*1

「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」は、日本で発売している電気自動車、商用車を含むほぼすべてのカテゴリで搭載を完了するとともに、主要車種への標準装備も完了しました。北米や欧州でも主要車種に採用しています。また、各地域で行われている公的機関および政府による試験において、高い安全評価を獲得しています。

自動車工業会などの業界活動にも積極参加し、車両安全対策活動や戦略的標準化推進活動を推進し、「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」をはじめとしたさまざまな安全技術の「性能評価試験法」の国際基準や国際標準（ISO）の作成にも貢献しています。

*1 主な外部安全評価結果（2022年評価分）に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P160

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

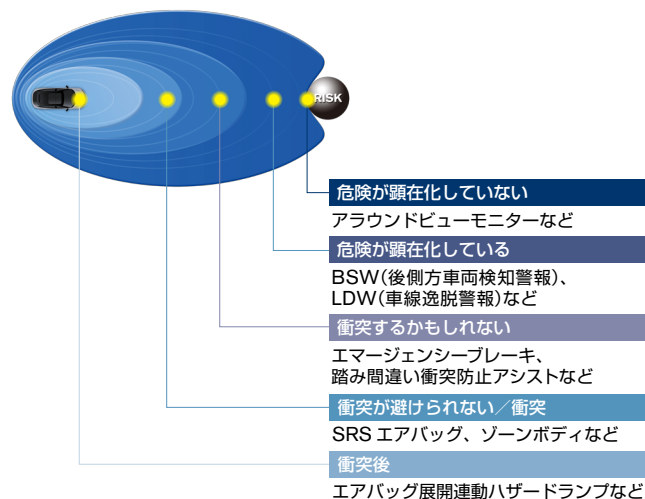
“ぶつからないクルマ”の実現に向けて

日産は、「セーフティ・シールド」のコンセプトのもと、危険予防から危険回避、そして乗員保護までのトータルな観点で、それぞれのシーンで乗員の安全をサポートします。

例えば、通常走行時や駐車時には、ドライバーが視認しにくい周囲の車両や歩行者などをセンサーやカメラがモニターし、いつでも安心して運転できるようにドライバーをサポートします。

日産は、安全技術を広く迅速に普及させていくことも自動車メーカーとしての使命だと考えています。

セーフティ・シールド^{*1}



運転支援技術：プロパイロットの普及拡大

2016年より製品化した「プロパイロット」は、2019年9月には、新型「スカイライン」のハイブリッド車に世界初の先進運転支援技術「プロパイロット2.0」を標準装備として搭載しました。2019-2020日本カー・オブ・ザ・イヤーにおいてイノベーション部門賞、RJC カー オブ ザ イヤーにおいてRJCテクノロジー オブ ザ イヤーを受賞するなど高い評価を得ています。

日産は「プロパイロット」の採用をグローバルに、かつ幅広い車種へ広げており、搭載車の販売台数は2023年3月末までに累計227万台を突破しました。

緊急回避性能の飛躍的な向上につながる運転支援技術

日産は、将来の自動運転の時代において、お客さまに安心してクルマを使っていただくためには、世の中で起こる多次元に複雑な事故を回避するための運転支援技術が必須であると考えており、クルマの緊急回避性能の飛躍的な向上につながる運転支援技術、グラウンド・トゥルース・パーセプション (Ground truth perception) 技術を発表しました。本技術の開発を2020年代半ばまでに完了させ、順次、新型車へ搭載し、2030年までにほぼすべての新型車に搭載することを目指しています。

プロパイロット搭載車種

※2023年3月末時点



*1 個々の技術についての詳細はこちらをご参照ください。日産の安全への取り組み https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/SAFETY_TDC/

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集				
社会性に関する方針・考え	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

先進事故自動通報システムSOSコール（ヘルプネット）を設定

交通事故や急病などの緊急時、事故の危険があるとき、および運転時などに、専門のオペレーターへのデータ通信と音声通話を行うことができる先進事故自動通報システム「SOSコール」（ヘルプネット）を軽自動車では初めて「日産デイズ」に設定、「ルークス」「キックス」「ノート」「ノート オーラ」「エクストレイル」「セレナ」「日産アリア」「日産サクラ」と、順次採用車種を拡大しています。交通事故などで、エアバッグが作動した際に自動的に通報するものと、SOSコールスイッチによる手動通報の2種類があり、通報後は、専門のオペレーターが車両から得た情報をもとに、消防指令センターや警察に迅速に連絡し、緊急車両の手配などドライバーのサポートを行います。

NASAの技術を活用した自動運転の人工知能(AI)技術を開発

一般道路での完全自動運転実現に向けた課題解決のため、日産では「シームレス・オートノマス・モビリティ(SAM: Seamless Autonomous Mobility)」と呼ばれるシステムを開発しています。自動運転車による判断が困難な場合に管理者が遠隔操作でルートを作成・指示することで、事故、路上の障害など不測の事態に直面した際でも、クルマを安全に誘導できる手段を提供します。

交通安全啓発活動の推進

日産は交通安全活動「ハローセーフティキャンペーン」*1の一環として、交通事故発生件数が最も多くなる16~18時にヘッドライトの早期点灯をドライバーに促す「おもいやりライト運動」*2を2010年からリード。市民活動を活用した双方向のコミュニケーションによる安全啓発活動を推進しています。また、運動機能工学を専門とし地域を巻き込み交通安全を推進している、新潟大学の研究室と連携して、2018年に交通安全プロジェクト*3を立ち上げました。その成果として、2020年3月には高齢ドライバーの安全走行を促進・啓発する「ハンドルぐるぐる体操」*4を開発しました。そして、2021年3月に新潟大学、北里大学、相模女子大学と共同で、ネットワーク上にバーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」*5を創設しました。生活や移動に不安や不自由を抱えている一人ひとりに寄り添い、交通死亡事故ゼロの交通社会を実現することを目的としています。



主体的に点灯呼びかけアクションを全国で実施

11月10日「いい点灯の日」の前後に、全国(北海道から鹿児島まで96カ所)にて主体的に点灯呼びかけアクションを行い、たいと声を上げていただいた皆さまをサポートしました。また、「TRY-LIGHT CHALLENGE 報告会」を12月に開催しました。各地から、点灯呼びかけアクション方法の工夫などをシェアし、励ましあうことで、新たな気づきが生まれる時間となりました。

「おもいやりライト運動」



「TRY-LIGHT CHALLENGE 報告会」

*1 「ハローセーフティキャンペーン」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/>
 *2 「おもいやりライト運動」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.omoyari-light.com/>
 *3 交通安全プロジェクトトロン・セーフティ・イニシアティブ-まち・生活・交通の安全な未来へ-ToLiTon (Town, Life and Transportation) Safety Initiative従来の交通安全の枠にとどまらず、「まち・生活・交通」を結び提案を目指すことから命名したプロジェクトです。
 *4 高齢者交通安全「ハンドルぐるぐる体操」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/TAISOU/>
 *5 「交通安全未来創造ラボ」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/LAB/>

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

日産グローバル本社ギャラリーでは、年間を通して、日産PRスペシャリストより「おもしろライト運動」のプレゼンテーションを毎日夕暮れ時に実施しています。

こうした活動を通じて、「おもしろライト運動」は市民の間に着実に浸透しています。

「交通安全未来創造ラボ」

本ラボでは、大きな社会問題となっている高齢ドライバーの交通事故削減を優先課題として取り組んでいます。今年は昨年度開発した「有効視野*1計測システム」について高齢ドライバーに参加いただいた評価実験や、歩行者の服装色に関するフィギアと実車による視認性評価実験などを行いました。研究成果は随時公表していきます。



歩行者の服装色に関するフィギアと実車による視認性評価実験



リアルとメタバースをつなぐ「ハンドルぐるぐる体操」

また「ハンドルぐるぐる体操」を広く知っていただくため、①全国オンライン体験会と②銀座にある「NISSAN CROSSING」とメタバース上のバーチャルギャラリーをつなぎ、リアルとバーチャルで同時に体験会を実施しました。これからも高齢ドライバーに健康で長く安全に運転してもらえるためのソリューションを創出、発信していきます。

新しいモビリティを活用したまちづくりの実証実験

日産は、福島県浜通り地域にて、オンデマンド配車サービスの実証実験「なみえスマートモビリティ」に取り組んでいます。地域活動を支えるための交通基盤となる新たなモビリティサービスの構築に向け、今年度は、通年にわたる実証実験を通して、今後の事業化を見据えた公共交通サービスの検証を行います。2022年10月からは、実商業店舗

向けの「ミニデジタル停留所」を導入、利用者の利便性向上と拡大を図るとともに、商業店舗への送客を支援します。さらに2023年1月、「なみえスマートモビリティ」の運賃を有償化し、事業化に向けた最終段階の実証実験フェーズへ移行しました。今回の有償化では、運賃を伴うサービスへの利用者や地域の受容性を検証するとともに、今後のサービス拡充も含めて、人口密度の低い地域でも持続可能なモビリティサービスの事業化スキームを構築していきます。なお、本取り組みは2022年10月、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する「グッドデザイン賞」を受賞しました。



なみえスマートモビリティ

*1 有効視野とは、必要なものを識別できる範囲をさします。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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機会を与えることを目指しています。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。

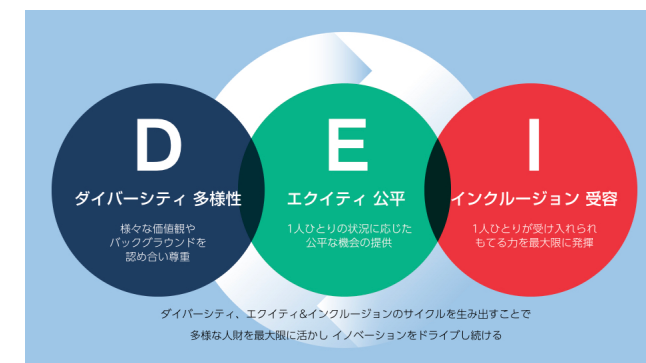
エクイティ(公平)

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。

また、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。



目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

取り組みの方向性

日産では、DEIミッションの実現に向けて、従業員一人ひとりがお互いの価値を認め、尊重し合う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与えられるよう、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、サプライヤーやお客さま、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が推進されています。

DEIミッション



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

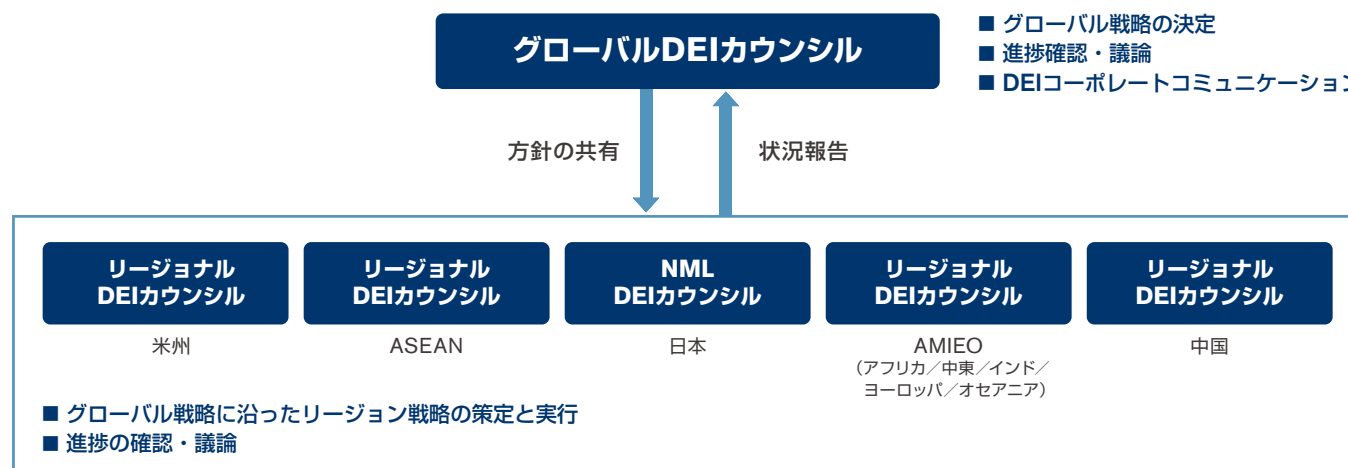
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

リージョナルDEIカOUNシル

- ・各地域ごとのDEI推進組織
- ・各地域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・各地域で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



目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集			
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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

多様な人財の活躍推進

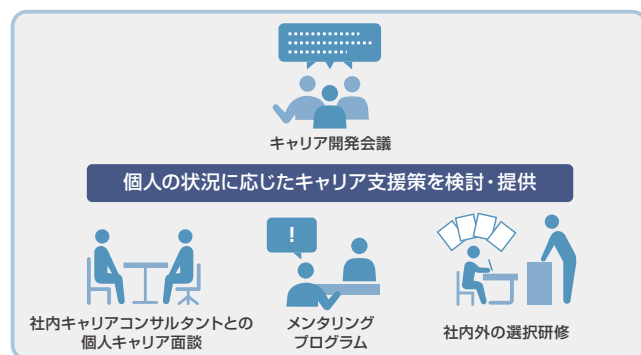
ジェンダーダイバーシティの取り組み

日産は、多様性のひとつの重要な要素としてジェンダーダイバーシティの取り組みを続けています。

2023年3月現在、グローバルでの女性管理職比率は、15.5%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

育成・定着施策(日本):

採用、育成、定着の強化の観点で女性のキャリアを支援しています。



一人ひとりに合わせたキャリア支援

女性従業員はキャリアプランがライフステージに影響を受けやすいため、上司、人事部、キャリアアドバイザーでキャリア開発会議において、女性従業員の育成計画と支援策について議論し、個人の状況に応じたキャリア施策を行うことで、持続的な活躍を支援しています。

モノづくり部門*4研修

モノづくり部門を対象に、「モノづくり部門キャリア座談会」「モノづくり部門キャリア開発研修」を2020年より開催しています。

役員とのラウンドテーブル

女性リーダー層や中堅層の女性従業員を対象に、経営層とより近い目線でマネジメントやリーダーシップについて対話する場を設定しています。

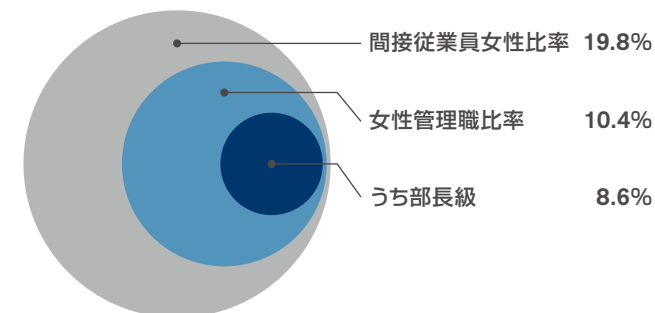
ネットワークづくり、ロールモデルの紹介

社外の女性や社内の女性管理職の積極的なネットワークづくりを奨励しています。また、DEI専用のイントラネットを通じて、自分らしくキャリアを築いている女性従業員のインタビュー記事などを閲覧することで、視野を広げることにつながっています。

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2023年3月時点で10.4%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値5.1%と比べると、良好な水準です(「令和4年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)に基づき算出)。部長級以上の女性の比率は2008年の2%から2023年3月時点で8.6%と4.3倍になりました。

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。(2023年3月の女性管理職比率10.4%、間接従業員に占める女性比率19.8%*5)

女性管理職比率(日本)(2023年3月現在)



*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/positiveb/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 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。

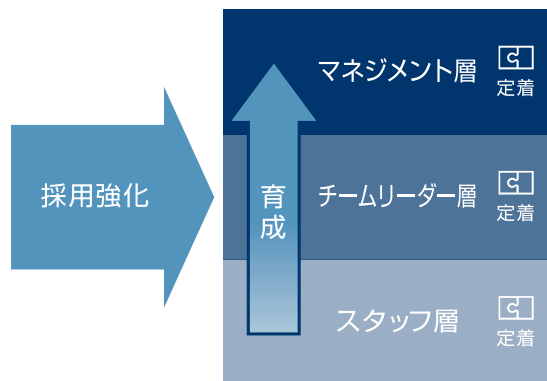
*5 これまで4月付としていた女性管理職数の集計を、有価証券報告書の集計と合わせ、3月付に変更しています。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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2022年度のテーマとし、各部門を代表する役員が各部門の状況と課題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、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81.9%です。(2023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。



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。*1

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、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。2023年2月末時点で1,183名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は2022年2月の10.5%から11.4%に上昇しています。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。

「かながわ女性の活躍応援団」(日本): *2

地域と連携した活動として、日産は2015年以降、「かながわ女性の活躍応援団」の活動に参画し、CEOの内田 誠が行動宣言を公開しています。



女性リーダー層の育成:

経営層においては、2022年11月にミッシェル パロン、2023年4月にアリソン ウィザースプーンが常務執行役員に就任し、役員(取締役、執行役)における女性人数は6名となりました。(2023年6月時点。うち社外取締役の女性人数は2名)。女性リーダー層の育成を目的とした「Woman Leadership Program」を実施しています。

*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 行動宣言はこちらをご参照ください。 <https://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/womanact/cheer-menb.html>

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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。(2023年3月時点：管理職に占める中途採用者比率は34.8%、間接従業員に占める中途採用者比率は31.1%(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。

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。(2023年3月時点：5.8%(日本)) 役員層においても、外国籍は46.2%と高い比率になっています。

異文化e-ラーニングなどを通じた知識の習得や、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。

両立従業員を支える施策(日本)：

- ・育児や介護などと仕事の両立を行う従業員本人の活動を支援する研修やセミナー
- ・両立従業員部下育成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、経営層や部長課長層からの応援メッセージ発信、部長課長層向けのセミナーの開催、全社に向けて自分事として考えてもらうきっかけを提供する周知活動、取得経験者のインタビューを通じて育児休職取得実例の展開などを実施しています。

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
- 育児休職からの復職予定者を待つ管理職向けマネジメントセミナー
- 育児両立従業員マネジメント研修
- 管理職向け男性育休に関するマネジメント研修
- 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)
- 短時勤務制度(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)
- 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

*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。 >>> P103

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

両立従業員にかかわる制度や設備などの

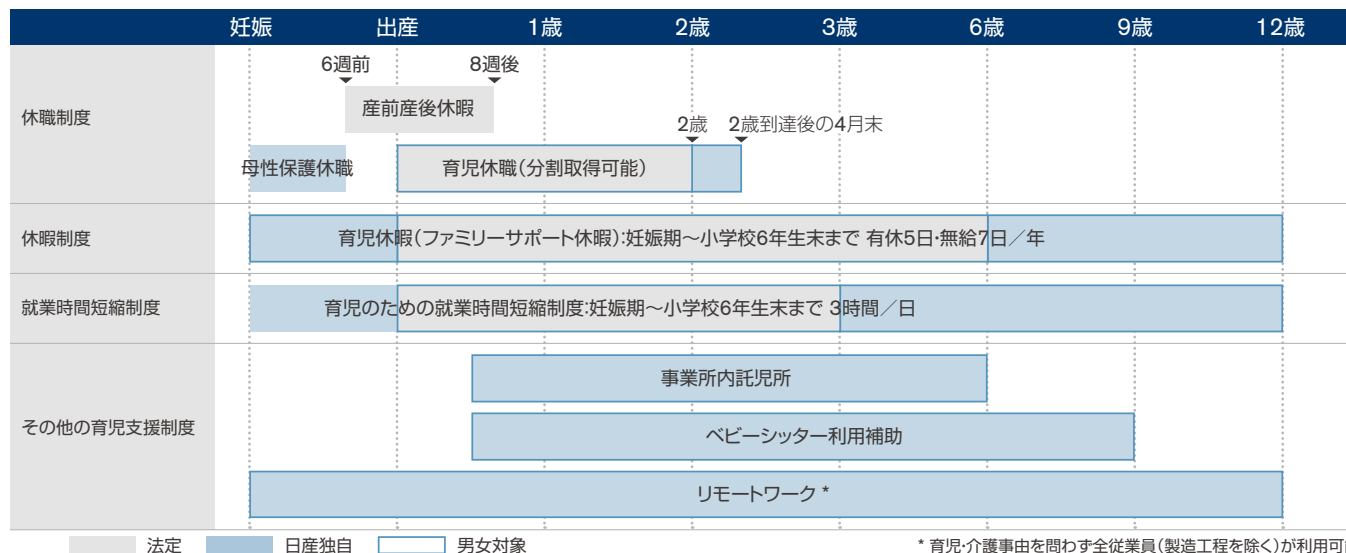
インフラの整備について：

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。

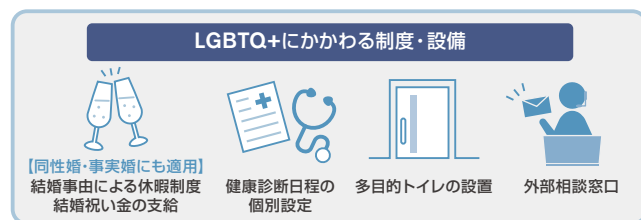
日本国内の出産から育児までの諸制度



目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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。



LGBTQ+にかかわる理解促進活動事例：

日産は、LGBTQ+にかかわる包括的な理解促進活動を行っており、これらの成果が評価され、任意団体「work with Pride」がLGBTQ+従業員に対する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、日産は2017年以来、2022年まで6年連続で「ゴールド」を獲得しています。

LGBTQ+セミナー

2014年から毎年開催。社外からのゲストスピーカーをお招きし、従業員が積極的に学ぶ、考える機会の提供

LGBTQ+ e-ラーニング

全従業員必須研修として展開

イベント参加

日本最大のLGBTQイベント「東京レインボープライド」に2017年から参加。

LGBTQ+従業員ネットワーク

2016年度に社内のLGBTQ+当事者およびアライ（LGBTQ+の支援者）による従業員ネットワークが立ち上がり、ボトムアップの活動を行っています。

DEI企業文化の実現

お客さまの多様なニーズにお答えするためには、従業員の多様性をより高い価値創造へつなげていくことが必要です。DEIを組織の土台として根づかせ、多様な価値観を尊重し一人ひとりが力を最大限に発揮できることを目指します。

社内外に向けたコミュニケーション活動

トップマネジメントの思いや活動内容を積極的に発信することで、社内ではDEIを推進する意義の共通理解を促し、行動変革につなげます。また社外では、ブランドイメージの向上、採用力の強化につなげています。

社内向けコミュニケーション：

役員インタビュー

経営層の経験や考え、従業員への期待を伝えることで、DEIについての理解促進を図っています。



DEIフォーラムの開催

2022年度は『男性の育児休職』『モノづくり部門女性のキャリア』をテーマに、従業員がパネリストとして登壇し経験や意見を語り合う座談会を開催しました。約300名の日産従業員がオンラインで参加し、ワークライフバランス、キャリアについて改めて考える機会となりました。

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。



専用イントラネット・メールマガジンの発行

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。

社外向けコミュニケーション：

企業サイトのDEIページ

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。

「イクボス宣言」*1

2022年2月、多様な従業員がさらに活躍できる職場の実現に向け、CEOの内田 誠が、厚生労働省の主導する「イクボス宣言」を表明しました。

*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・管理職のことであり、「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。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成

多様な人財をマネジメントし、チームとして成果を最大化していくことのできるリーダーを育成しています。

マインドの醸成

DEIをテーマにした地域ごとのイベントや、世界各地の従業員向けの研修を行っています。

カテゴリー	内容	
多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成	役員ワークショップ	2021年11月に、外部講師を迎え「多様化が進む組織のチーム戦略」をテーマに開催しました。積極的な議論がなされ、出席した全役員が行動宣言をしました。ワークショップを踏まえ、各部門の従業員に向けてのコミュニケーションを実施しました。
	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、トレーニングを通じて、マネジメントスタイルの多様性や職場における課題についての理解を深め、対応スキルを学ぶことができます。
	管理職セミナー	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工夫を学ぶことができます。
マインドの醸成	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従業員を対象に実施しています。2018年度に日本で導入以降、グローバル各拠点に順次展開しています。
	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一人ひとりが最大限の力を発揮できるよう、2019年度に内容を刷新し実施しています。
	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。
	男性育休・改正育児介護休業法 e-ラーニング (日本)	2021年6月成立の育児介護休業法の改正に基づく育児休職制度への適用内容を理解のうえ、管理・監督者、育休制度利用者および同僚として、適切な行動・マインドセットを身につけるとともに、制度の効果的な活用や推進することができるようになることを目標とし、実施しています。

日産は、社会貢献活動においてDEIを重点分野のひとつとして取り組みを実施しています。DEIを推進することで、「よりクリーンで安全、そしてすべての人に平等な機会が与えられる社会」を目指します。*1

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年にはコロナ対応のための暫定措置としてではなく、制度として利用上限時間を撤廃しました。

働き方改革「Happy8」

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

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

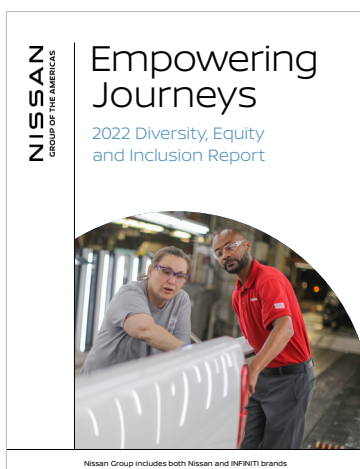
*1 地域社会への貢献に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P118

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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、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。多様性を認め合う取り組みや事業を展開している地域をサポートするための投資、DEIの価値観に賛同する組織との提携を通じて、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文化の醸成に取り組んでいます。^{*1}



日産アメリカス発行の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)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140ヵ国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)、4名の女性がキー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。渉外・サステナビリティ担当リージョナル専務執行役員のFriederike Kienitzのリーダーシップのもとに、AMIEO DEIカウンシルが2022年度初めに設立され、AMIEO各社にDEI委員会を設置しました。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よう取り組んでいます。

取り組み・重点領域	内容
多様な人財の開発	・新卒・中途採用によるパイプライン強化。 ・後継者育成や昇進におけるジェンダーと文化的多様性の定期的なモニタリング。
各社DEI委員会	・各社にDEI委員会を設立し、AMIEO地域のDEI戦略の実行と推進とともに、その地域独自のニーズに沿った取り組みを策定。各社には、AMIEO DEIカウンシルとの間に橋渡しを行う役割を配置。
リーダーシップ・フォーラム	・サステナビリティやDEIをテーマとした、経営層と従業員が直接対話するスキップレベルミーティングやラウンドテーブルを年間を通じて開催。
人財育成	・ディレクター層に至るまで多様な人財の、AMIEO地域の人財開発プログラムへの参画。 ・ミレニアル世代の人財と9名の役員によるリバース・メンタリング・プログラムのパイロット版を導入。役員が組織およびジェネレーションに関するより幅広い視点を理解し、率直な意見を言うことができる安心な環境づくりを実施。 ・メンタリング・プログラムを通じて継続的にキャリア開発を支援しており、31%のメンティが女性。
能力開発	・講師によるDEIバーチャルトレーニングを2022年度に導入。 ・自動車業界からのスピーカーを招いたバーチャルなグローバルイベントであるWomen's Automotive Winter Meetに女性12名が参加。
コーチング	・次の5つのコーチングパッケージを開発、導入。男性の育児休職に向けたコーチング、主なライフイベントに向けたコーチング、少数派グループに対する役員によるコーチング、女性役員との1対1のコーチング、パーソナルブランディングのコーチング。
社内の啓発活動	・年間行事カレンダーを制定し、チームの意識改革と啓発を推進。2023年3月には国際女性デーに合わせてイベントを開催。 ・外部のDEI専門家が進行役を務める3つのバーチャル・ワークショップを開催し、AMIEO地域全体で約2,000人の従業員が参加。 ・誰もが個性や個々の表現力を発揮し、その成果を発揮して祝う「Nissan's Got Talent」を22年度に開始。 ・男性や女性の健康、不妊治療、老後など、DEIのさまざまなテーマに関する取り組みを、各社単位で数多く実施。
日産スキルズ・ファンデーション ^{*2}	・キャリア開発やエンジニアリング、STEMの教育イベントに、7万7,398人も学生参加。参加者のうち約49%が女性。
地域での取り組み	・日産中央ヨーロッパ自動車会社(NCE)では、新しい建物や構造が、あらゆる人に利用しやすくしている。 ・英国日産自動車製造会社(NMUK)では、復職する女性のために授乳室を設置した。 ・英国日産自動車会社(NMGB)では、ジェンダーニュートラルで、よりインクルーシブな内容に各種ポリシーを見直した。

^{*1} 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/2022-Nissan-Group-of-the-Americas-DEI-Report.pdf>

^{*2} 「日産スキルズ・ファンデーション」の取り組みについては、こちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/CITIZENSHIP/DIVERSITY/>

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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

DEIの概念の理解促進のため、さまざまな取り組みを進めています。

- ・リージョナルDEIカウンスル：本カウンスルを通じて、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。
- ・各社DEIカウンスル：NCICのDEIカウンスルを設立しました。グローバルと地域それぞれの戦略を展開し、各部門の責任者の支援のもとで個社としての取り組みを行っています。また定期的にDEIコミュニケーションキットを社内に発行しています。
- ・従業員が好事例を共有し合い、意見交換をする場として、NCICではDEI eCommunityを設置しました。
- ・NCICのリーダー層とのインタビューと撮影を通じて、DEIの考え方や一人ひとりが力を最大限に発揮できるよう会社としてDEIを推進する意義を従業員に伝えました。

またDEIへの理解を深めるために多くの研修を提供しました。

- ・アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)e-ラーニングをNCICと合併会社3社で展開し、全員が受講を完了しました。
- ・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。

DEI実現に向けたリーダーの育成

ワークショップや研修を通じてリーダー層を育てることで、チームメンバーの能力と意欲を高めることを目的としています。

- ・2022年11月には、管理職以上を対象としたDEIリーダーシップ研修を開催しました。DEIへの理解を深め、考え方を醸成するきっかけとし、日常の行動やメンバーとの交流の中で実践することで、チームメンバーを鼓舞し、チームとしての成果向上につなげています。
- ・NCICと中国合併会社の管理職を対象に、世代間リーダーシップ・ワークショップを開催しました。リーダー層がよりインクルーシブで相手に寄り添う視点を持つことで、若い世代の意欲や能力を高めます。
- ・NCICの全管理職を対象としたフィードバック研修を行い、就労の形態などが多様なチームメンバーとの効果的なコミュニケーションやフィードバックに活用できるツールを提供しています。
- ・リージョン独自のリーダーシップ研修にDEI概念を組み入れ、人財育成を強化しています。

ジェンダーダイバーシティ

授乳室の設置、産休や育児休暇(男性育児休暇も含む)制度の整備など、女性従業員への支援を行っています。また、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。

インクルーシブな働き方の推進

- ・柔軟な働き方を導入・改定し、従業員それぞれのニーズや新型コロナウイルス感染症の流行状況により対応できるようにしています。
- ・従業員支援プログラム(EAP)を通じて従業員の精神面のケアをしています。

次世代の育成

- ・文化アンバサダープログラムやクロス・ファンクショナル・チーム(CFT)プロジェクトへの参画、経営層との昼食会を通して若い世代の活躍の機会を広げています。
- ・社内異動制度やローテーション制度でキャリア形成をサポートしています。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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。

女性月間と国際女性デー

リーダー層によるコミュニケーション、動画配信、グローバル共通のDEIポリシーの周知を通して、DEIが日産にとって持つ意味を再認識し、公平性を大切にすることを呼びかけました。従業員を対象としたウェブセミナーも開催し、職場における男女平等の実現に向けた感情指数(EQ: Emotional Quotient)の改善について学ぶ機会を提供しました。

柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の流行時および終息につれ、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。スキルの習得を奨励するために、全研修プログラムを網羅する「Learners' Circle」を立ち上げました。これは従業員にウェブセミナーに参加する準備としてのe-ラーニング受講を奨励するもので、外部講師によって行われます。

また従業員が主体的にキャリア開発と自己啓発に取り組み、キャリアを実現することを支援しています。管理職は従業員とのキャリア相談の方法について、リーダー会議で研修を受けています。

インクルージョンと心理的安全性の研修

企業文化の変革とよりよい職場づくりの取り組みの一環として、リーダー層を対象にインクルージョン、アライシップ、チームの心理的安全性に関する研修を導入しました。

さらに、間接部門の従業員を対象にアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)e-ラーニングを開始し、文化、性別、世代、働き方の違いを越えて効果的に協働するための知識やスキルを学ぶ機会を提供しています。

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「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、6年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



LinkedIn Talent Awards 2022

Diversity Champion部門ファイナリスト

約25カ国の企業を対象とし、「新しい未来の働き方を切り開いている世界中の企業」を評価。DEIに関する企業・従業員メッセージを積極的に発信し、刺激を与えた企業として、Diversity Champion部門のファイナリストに選出。



目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

海外*1

地域	受賞・認定企業	受賞年	タイトル	主体団体
米州	アメリカズ地域の日産全体	2022	DEI Impact Award: Systemic Change – Organization	Center for Automotive Diversity, Inclusion & Advancement (CADIA)
		2022	Regional Corporate OEM Of The Year	Southern Region Minority Supplier Development Council (SRMSDC)
		2022	America's Top Corporations for Women's Business Enterprises: Resiliency Edition	Women's Business Enterprise National Council (WBENC)
		2022	Top Supplier Diversity	Black EOE Journal Hispanic Network Magazine Professional WOMAN's Magazine
	北米日産会社	2022	GJCP Excellence in Diversity Award	Greater Jackson Chamber Partnership
		2022	Corporate Partner of the Year	Tennessee Latin Chamber of Commerce (TLACC)
	カナダ日産自動車会社	2022	Great Place to Work Canada (4年連続認定)	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	2023	Best Places to Work LGBTQ+ Mexico (エヌアールファイナンスメキシコ3年連続、メキシコ日産自動車2年連続)	Human Rights Campaign Equidad MX
		2022	Top Company for Women	Top Companies – Expansion
	南米の日産全体	2022	Great Place to Work Latin America	Great Place to Work
日産サウスアメリカ	2022	Diversity and Intersectionality – LATAM Women's Network	Women in Management	
Nissan	2022	Corporate Sponsor of the Year	100 Black Men of Greater Dallas Fort Worth chapter	
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)	2022	Pride 365 Certified (2回目)	InterPride(UK)
		2022	Valuable 500	Valuable 500
	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)	2022	Top 100 Best Companies for Women in India	AVTAR Group & Seramount
中国	日産(中国)投資有限公司(NCIC)	2022	2022 Best employer	Human Resources Association for Chinese & Foreign Enterprises
		2022	2022 The Most Attractive Employer (トップ100)	Shixiseng.com (Local job board for intern & campus recruiting) Shixiseng.com
		2022	1.Best CSR Strategy 2.Best CSR Brand (3回目) 3.Public Recognition Award	CSR China Education Award
		2022	Best Class Digital Learning Application	BOOAOO Award

*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、エクイティ&インクルージョンの取り組みについては、こちらをご参照ください。 >>> P161

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

製品安全および品質

製品安全および品質の方針・考え方

製品の評価や自動車メーカーのブランド価値は、お客さまからの品質評価で決まるといっても過言ではありません。技術革新がめざましい現在、お客さまが求める品質はますます高まっています。

世界経済の構図が大きく変化し、各地で都市化が進行する中、モビリティに対するニーズも増加しています。日産は、世界中の人々にモビリティがもたらす豊かさを提供することを使命としていますが、同時に、お客さまに満足してもらえ品質を常に提供することも自動車メーカーの重大な責務であると考えています。

日産は、品質を会社全体の課題と捉え、新車の企画から開発、生産、物流、販売、アフターセールスなどお客さまとかわるすべてのシーンで、高い品質を提供するために活動を続けており、お客さまに信頼される企業になることを目指しています。

「品質」への方針・考え方

一言で品質といっても、その内容は多岐にわたります。日産では、製品そのものの使用感から、お客さまがショールームで感じる販売員の対応、製品に不具合が発生した際の対応など、製品にかかわるすべてのシーンで高い品質を提供するた

めに、部署や地域を超え、協力し合いながら全社的に取り組んでいます。

日産はお客さま中心の考えのもと、「長きにわたり日産車をお選びいただくために、お客さまの声を第一に、深い満足を感じていただける製品やサービスの品質を向上すること」を目標に、「製品品質」と「セールス・サービス品質」の両面から取り組んでいます。

クルマそのものの「製品品質」は、お客さまに長く安心して快適に製品を使っていただくための基本となる品質です。お客さまがショールームで実際にクルマのドアを開け、シートに座り、試乗して感じる「感性品質」から、お客さまにお届けする新車の「初期品質」、長くお使いいただいている間に感じる「耐久品質」など、製品のライフサイクルすべてにおいてお客さまの期待に応えられるような品質の提供を目指しています。

また、お客さまへの対応の質を追求する「セールス・サービス品質」では、店舗への訪問から、注文、納車、点検、車検、再購入に至るお客さまとのあらゆる接点で期待以上の対応を提供し、お客さまの満足を向上させる活動を行っています。すべてのプロセスにおいてお客さまに満足いただくために、日産ではお客さまの声を取り入れて、社内全体にフィードバックする取り組みを導入しています。

製品安全および品質のマネジメント

日産は、お客さまの安全確保と常に満足していただける品質の提供が、重要な課題であると捉えています。信頼される企業として持続的な成長を実現するため、グローバルで品質向上の推進体制を構築し、全従業員が一丸となって活動に取り組んでいます。多岐にわたる品質向上活動の責任者やプロセスは、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムで明確に定められ、グローバルに適用されています。そしてそれらすべての品質項目に対して、品質管理の徹底につながるよう、必要に応じて適宜マニュアルを改訂しています。また、品質マネジメントシステムを構築し実施していくための指針についての研修を毎年実施。この研修は全従業員必須のものとしています。

なお、車両生産拠点において、連結・非連結を含めた24拠点*1中24拠点がISO9001の認証を取得しています。

製品安全および品質のマネジメント体制

日産では、品質においてトップレベルになるという目標を達成するため、チーフ クオリティ オフィサー(CQO: Chief Quality Officer)を筆頭に品質専任の専務執行役員を選任しています。CQOを議長とするCQO Meetingを毎月開催

*1 非連結車両生産委託工場を除く。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

し、各部門の役員および各地域の責任役員が参加し、製品品質のみならず、お客さまがご購入前後に経験されるセールス・サービス品質の課題の迅速な解決と改善活動を推進しています。

また、コンプライアンスの徹底を実現するため、3層構造のモニタリング・監査体制を構築し、監査活動の強化に取り組んでいます。第1層は、各部門が法令や基準の遵守に責任を持ち、モニタリングを実施します。第2層は、品質監査室が法令や基準の遵守に関して監査を実施します。第3層は、内部監査室がリスクに応じた年度計画に基づき監査を行います。

製品安全および品質への取り組み

お客さまの声を品質向上活動に反映

お客さまの期待する価値を提供するとともに、お客さまの感じる不満などに迅速に対応するため、お客さまからのすべての声に耳を傾け、デザイン・開発からサービスに至るあらゆる品質の改善活動に反映させています。

お客さまの声への迅速な対応とタイムリーな情報共有

日産では、世界各地のディーラー窓口やコールセンター、調査など、あらゆる機会を通じてお客さまからの問い合わせや相談に応じています。例えば、日本の「お客さま相談室」には年間約20万件の問い合わせや相談が寄せられています。お客さまの声に迅速に対応するため、電子化した過去50年間のカタログや技術資料および「よくあるご質問(FAQ)」検索システムを活用しています。一部のFAQはお客さま向けにも公開しており、お客さまご自身で解決することでお問い合わせの手間を省く工夫も行っています。

寄せられたお客さまの声は、いつでも従業員が閲覧できるよう社内のイントラネットに掲載、同時に関係役員やマネジメントクラスにはメールでタイムリーに情報を発信しています。

日産は、日産車を購入した従業員もお客さまの一人であり、重要なステークホルダーと考え、社内のイントラネットに「品質リスニングボックス」を設置し、従業員からの品質に対する声も活用して品質改善活動を促進しています。

お客さまの声を製品やサービスに反映

寄せられたお客さまの声は、企画、開発、生産、販売など、あらゆる部門で確実に共有し、製品やサービスに反映する仕組みを整えています。故障ではないものの、お客さまが不満に感じている要素も製品の品質を左右します。日産では、お客さまの不満に応えることも品質向上活動の対象と捉え、改善に取り組んでいます。

お客さまが製品に求める期待値は、地域、年齢、嗜好などで異なり、製品の普及度や気候など市場特性の影響を受けることもあります。日産はグローバルデザインを基本仕様としながらも、地域のニーズに合わせた対応も行っています。この役割を担うのが、チーフ クオリティ エンジニア(CQE: Chief Quality Engineer)です。CQEは企画段階からクルマづくりに参画し、お客さまの不満や不具合の低減に取り組んでいます。お客さまの声は市場情報、従業員モニターなどから抽出。企画・開発工程から優先順位を決めて対応策を検討し、製品やサービスに反映するように努めています。

お客さま視点を醸成するための取り組み

従業員一人ひとりがお客さまの視点に立ち、お客さま中心“Customer Centric”を意識して業務に取り組むことが重要であると考え、マインド醸成の全社研修や日常的にお客さまの声に触れる機会を持つ取り組みなど、さまざまな活動を推進しています。

また、役員、従業員、サプライヤーを対象として、品質の現状や市場のお客さまの声、お客さまの声からの改善活動、目標達成に向けての活動をパネルや映像、実際の部品・車両の展

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

示で紹介する「日産クオリティフォーラム」を2003年より実施しています。開発からサービスにかかわるすべての部門で共催し、近年では、よりお客さま視点で考え、行動につなげられるよう、体感型のイベントを取り入れ、全従業員のお客さま意識の醸成と品質の重要性を確認する取り組みを行っています。本フォーラムは日本をはじめ北米、欧州、中国、東南アジア諸国などでグローバルに開催しています。

製品品質の向上

「製品品質」とは、お客さまに長く安心して快適にご使用いただくための基本となる品質です。日本の“モノづくり”を担ってきた日産にとって、「製品品質」は企業の持続性を支える土台になるものです。常に品質をお客さま視点で考え、不具合が発生した場合は迅速に対応し、不具合の再発防止に努めています。また、お客さまの不満を確実に把握し、その解消に向けてあらゆるプロセスで対策活動を実施することで、一人でも多くのお客さまに満足いただけるよう「製品品質」を向上させています。

開発や生産工場での取り組み

感性品質を高め、価値あるデザインのクルマを開発

感性品質とは、実際に見て触って使って感じる質の良さのことです。人が感じる質感は非常に感覚的であるため、客観的な基準を定める際には入念な調査が必要です。日産では、実際

に購入されたお客さまや購入を検討されている方への調査を行い、世界の各市場においてお客さまに対する理解を深めることで、感性に響くクルマづくりを目指しています。社内でも育成した専門スタッフが世界中のお客さまの代弁者となり、お客さまにとって、価値あるデザインのクルマを開発することに取り組んでいます。

グローバルで均一かつ高品質な製品を生産

日産では、お客さまに期待以上のより良い品質の製品を生産していきます。栃木工場では、ニッサン インテリジェントファクトリーを立ち上げ、カーボンニュートラルや資源の有効活用など環境への配慮、電動化・知能化ニーズにお応えするとともに、従業員に負担の少ないモノづくりの具現化を行っています。インテリジェントファクトリーは、今後グローバル工場に水平展開していきます。

これらの活動を含め、日産では4つの領域に対し品質の取り組みを展開し、新型車の開発段階からお客さまに車両をお届けするパイプラインまで網羅的に取り組みを行い、高品質な製品を安定的に提供していきます。

日産の生産/SCM*1における4つの領域

新型車品質の取り組み	新型車のデジタル段階においては、バーチャル工場を模擬し、シミュレーションやバーチャルリアリティを活用し、設計部門と連携して車両デザインデータのつくりこみを行います。またグローバル車両生産技術センターでは、試作車の構造工法の検証を通じて、グローバル全工場で、初期から高品質な車両生産を実現するための取り組みを行っています。
パワートレイン品質の取り組み	各工程での品質のつくりこみを完結するため、工程ごとにクオリティゲートを設定し、良品条件を設定し、良品を次工程にお届けする活動を実施しています。またお客さまからのご意見を製品設計や工程設計に反映し、新商品に対してもさらなる品質向上を図り、安定した品質の実現に寄与していきます。
生産車品質の取り組み	品質要件を確実に遵守できる信頼性の高い工法・ツールを整備し、工程ごとのつくりこみ品質の向上を行っています。またグローバルトレーニングセンターを活用し、人作業に起因する品質の安定化を図るために、マスタートレーナーの育成を通じてグローバルで高スキルの育成を進めており、全グローバル工場での安定した品質の実現を図っていきます。
物流品質の取り組み	完成車をお客さまにお届けする輸送過程では、グローバルで同じ評価指標を活用し、架装作業や物流搬送作業の品質をスコアリングし、各拠点のベンチマークを通じて、さらなる改善を推し進めており、工場の出荷品質を維持し、お客さまに高い品質の車両を提供することを推進しています。

*1 SCM: Supply Chain Managementの略。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集			
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

あらゆる場面を想定した品質テストを実施

日産では、生産車および開発中の試作車に対し、AVES*1という評価システムを用いて日々、品質評価を実施しています。お客様の声や意見をもとに基準化された評価項目に従って評価ができる専門家を育成し、AVES評価員と呼ばれる社内資格を取得した者だけが、厳しいチェックを行っています。

実際の評価は、クルマの内外装の外観評価、走行テストで構成されており、お客さま目線で目標とした品質基準が達成されているかを確認します。実際に道路を走る走行テストでは、異音、振動、操縦安定性、各先進機能の動作などをチェックしています。最終的には総合的な品質の責任を担うCQEが、お客さまが使用するあらゆる場面を想定して厳しく品質を確認しています。

市場品質改善活動

市場での迅速な品質改善への取り組み

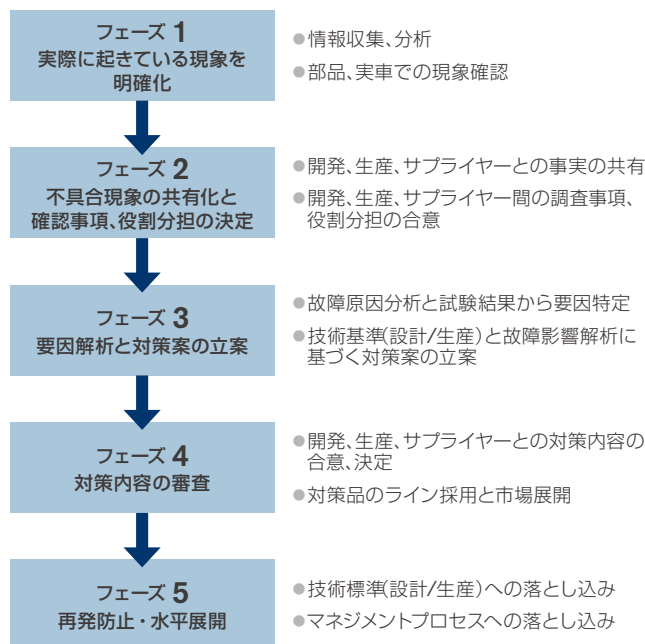
お客様の不満や不具合現象をいち早く察知し迅速に対応するため、日産では販売会社やお客さまとのダイレクトコミュニケーションを強化しています。

TCSX(トータルカスタマーサティスファクション本部)が販売会社や「お客さま相談室」などから不満や不具合を把握しお客さまをサポートするとともに、開発や生産部門と情報を共有し、原因究明・対策検討などを実施。生産車両に反映することで不具合の流出防止を促進するなど、恒久的な対策を行っています。

また、日産の企業活動がグローバルに拡大するのに伴い、不

満や不具合も世界各地で発生する可能性があります。そうした不具合を現地で迅速に解析し要因を分析するため、日産では日本、米国、欧州、中国、メキシコ、ブラジル、南アフリカ、インド、オーストラリア、タイ、など計15カ所に「フィールド・クオリティ・センター」を設けています。同センターでは、5つのフェーズに分けて市場品質の調査・解析活動を実施しています。

5つのフェーズでの市場品質調査・解析活動の概念図



初期品質の向上

お客さまに高品質の新車をお届けするための取り組みを強化しています。お客さまの潜在的な要望や不満に早期に対応するため、開発責任者であるチーフ ビークル エンジニア(CVE: Chief Vehicle Engineer)や品質責任者であるチーフ クオリティ エンジニア(CQE: Chief Quality Engineer)が一堂に会して市場からの情報を共有。品質が改善できていることを工程ごとに確認し、発生する可能性のあるリスクも企画段階から可視化してリスクを緩和する方策を検討しています。こうしたすべてのプロセスを透明性のある判断で実施することで、新車立ち上げ時から高品質を保証しています。

耐久品質の改善

お客さまに長く快適にクルマに乗り続けていただくために、樹脂の変色や変形、表皮の摩耗やメッキの剥がれ、疲労による異音など、長年の使用によって生じる経時劣化に対する取り組みを推進しています。日産では保証期間中はもちろん、保証期間後に発生する不具合も低減するため、実際にお客さまが使用された中古車・部品を回収して品質確認を実施し、不具合の早期検出に活用するなど、さまざまなデータを入手・分析し、劣化しにくい技術の開発を強化しています。

重大な不具合への公正・迅速な対応について

製品の不具合を発生させないよう最善を尽くすことが責務と捉えると同時に、複雑な工業製品であるクルマづくりにお

*1 AVES: Alliance Vehicle Evaluation Standard の略。お客さまの目線で設定した300以上の評価項目を評価するため、認定された評価員によって実施する、ルノー・日産・三菱アライアンス共通の品質評価システム。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

いて、万が一のときに備えることも私たちの責務です。日産では透明で公正・迅速な対応をリコールの基本姿勢としており、法令遵守の視点と、発生した問題がお客さまの安全にどのようにかかわるのか、という視点でリコール実施を決定すべきという方針としています。具体的には、お客さまの安全確保とお客さまへの迷惑を最小限に抑えること、法令遵守を最優先に、リコールの判断を行い、迅速なお客さまへの修理案内、在庫促進を実施しています。日産が生産・販売したクルマに問題が見つかった場合、社内規程に基づき、お客さまに一番近い地域の代表とともにリコールを決定します。リコールの決定後、お客さまの安全・安心を最優先とした迅速な改修・修理ができるよう以下を実施します。

- 対象車両のお客さまへ、ダイレクトメールにより速やかに連絡します。必要に応じて販売店からも直接連絡します。
- お客さまの目に触れやすいよう、リコール届出内容はホームページやマスメディアに掲載します。
- 各国当局に対し、法規に準じて改修・修理実績などの必要な報告を行います。

2022年度 リコール実績*1

国・地域	件数(件)	台数(千台)
日本	14	781
北米	22	2,439
欧州	2	0
その他	21	278
グローバル	46*1	3,490

サプライヤーとの取り組み

部品の品質や供給に関するリスク対応を含め、日産はサプライヤーと協働しながら、すべての生産拠点において、部品の設計段階から品質向上に取り組んでいます。

サプライヤーと推進するリスク評価・低減のマネジメント

グローバル品質マネジメントの強化を進めるとともに、サプライヤー各拠点における生産工程の品質管理状況を現場・現物で確認し、日産の要求レベルを満たすことができるようにサプライヤーの改善活動を支援しています。

また、日産へ部品納入しているサプライヤーのみならず、その構成部品を生産する二次サプライヤーまで巻き込んだ共同改善活動を行うなど、さまざまな品質向上策に取り組んでいます。

製品安全・品質向上のためのサプライヤーの監査・トレーニング

日産は、製品安全を確保するため、製品のみならず納入部品についても、サプライヤーと協働しながら監査を実施しています。

サプライヤーからひとつの部品が日産に納品されるまでには、企画段階の確認から、設計の図面製作、試作品づくり、性能確認、量産体制の確保など、さまざまな工程が必要です。

日産では、この一連の流れにおいて必要な品質保証活動をANPQP(Alliance New Product Quality Procedure)*2

として規定し、すべての部品、一つひとつにおいて実行することで正確な部品が納品される仕組みを整えています。日産ではASES(Alliance Supplier Evaluation Standard)*2というシステムを構築。良品・不良品の明確な識別方法の有無、トラブル防止の仕組みの確認など、240に及び評価項目に基づいて、サプライヤーの作業現場を確認します。

また、製造工程のみならず、部品材料についてもサプライヤーと連携した品質管理体制により、すべての部品について材料認証を取得していることを確認しています。

すべてのサプライヤーにはANPQPのトレーニングを実施し、サプライヤー内で展開、実行することで、正確な部品が納入される体制を構築しています。

また、「サプライヤースコアカード」による納品品質や市場品質などの診断と、マネジメント体制を確認するサプライヤー工場監査SHC (Supplier Health Check)*2を実施しています。これにより、良質な部品の安定供給の仕組みや継続的な品質改善活動の実施状況を定期的に確認しています。

*1 リコール措置案件ごとに1件とカウントした件数のため、各国・各地域のリコール件数合計≠グローバル件数となります。各国当局からの安全関連の調査依頼に対しては100%対応しています。

*2 ANPQP、ASES、SHCIに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/QUALITY/PRODUCTS/ASSURANCE/>

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

「セールス・サービス品質」の向上

日産は、商品としてのクルマの品質だけでなく、お客さまとのあらゆる接点でお客さまの期待を超えられるよう、店舗でのサービス品質向上にも力を入れており、お客さまのニーズが常に変化している中、それに対応できる明確な計画を設定しています。その中で、お客さま満足向上のための基本となる「オペレーショナル・エクセレンス」向上に注力するとともに、よりパーソナルでデジタルとのシームレスな体験をしていただくための新しい取り組みを世界中の販売店に向けて行おうとしています。

グローバルディーラーガイドラインの見直し

日産はお客さまの期待を超えるため、以下にあげるようなさまざまな取り組みを行っています。

「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ (NSSW)」は、特に店舗での車両購入およびサービスの体験を継続的に改善することを目的としたグローバル・プロセス・ガイドラインであり、定期的な改訂を通じて最新のお客さまの動向やニーズの変化を反映しています。直近の改訂では世の中のデジタル化を受け、お客さまとの接点がリアルな店舗かデジタル上であるか、またはその両方にかかわらず、あらゆる面でより良い体験を提供することを目指すプロセスに改訂しています。

販売店向けの研修開発チームである「日産アカデミー」は、

お客さまにより良いサービスを提供するために、店舗スタッフから経営陣まで幅広い従業員を対象に、ブランド、商品、行動研修に渡る多彩な領域でのプログラムを組んでいます。

その他、日産では、販売店での活動強化のため、フィールドチームへのトレーニングも続けています。フィールドチームは販売店のオペレーションを分析し、改善計画作成と実施をサポートすることで販売会社が持続的に成長できるようサポートしています。

「ニッサン・リテール・コンセプト (NRC : Nissan Retail Concept)」は、グローバルに展開されている新しい店舗のレイアウトとデザインであり、クルマの購入や修理に来店されるお客さまを居心地の良い快適な環境でおもてなししています。ニッサン インテリジェントモビリティ*1、電動車 (EV)、日産のモータースポーツ部門であるNISMO、小型商用車 (LCV)、Nissan Intelligent Choice (認定中古車) など、ブランドの重要な要素はすべてNRCで紹介しています。日産はNRCを世界中で継続的に展開しています。

お客さまの声を反映する「クイック・ボイス・オブ・カスタマー (QVOC)」

日産は、お客さま一人ひとりの声と迅速な問題解決に向け、QVOCを進めています。QVOCは組織だった複雑な調査ではなく、簡単な質問とフリーコメントでお客さまからのフィードバックを集約する強力なツールです。お客さまが懸念を示された場合、QVOCは店舗および日産にアラートを出し、店舗がお客さまの懸念に対して迅速な解決を実現することで、日産へのロイヤリティを高めてもらいます。顧客満足度を継続的に向上させることは、日産が続けて行っている重要な取り組みです。

日産は常にお客さまのことを考え、QVOCというツールによりお客さま主体のサービスを提供し続けていきます。



新ブランドロゴを掲示したディーラー店舗

*1 「ニッサン インテリジェントモビリティ」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/NIM/>

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン戦略

現代を生きる私たちは、気候変動やエネルギー問題など、逼迫する社会問題をグローバルに共有しています。日産がこれらの問題に対処していくためには、サプライチェーンのさまざまなステージで直面している課題を把握し、一つひとつ努力を重ねていくことが不可欠です。日産のビジネスおよびサプライチェーンは、全世界に広がっています。一貫性のある調達活動をグローバルに推進することを通じて、日産のビジョンや方針をビジネスパートナーと共有し、その達成のために戦略的に協働しています。

日産が目指しているのは、ビジネスパートナーとの信頼を基本にした、お互いの持続的な成長です。常に対等な立場でサプライヤーの意見に耳を傾け、切磋琢磨し合いながらベストプラクティスを導き出す協力関係の維持・強化に努めています。

ルノー・日産はアライアンスによる効率的な購買活動を推進するため、共同購買会社であるRNPO (Renault-Nissan Purchasing Organization) を2001年に設立し、順次購買領域を拡大してきました。2018年4月からは三菱自動車も加わり、組織名をAPO (Alliance Purchasing

Organization) に変更しました。アライアンスの成長とスケールメリットを生かし、アライアンス各社の持続的なパフォーマンスを確実に向上していきます。

グローバルに統一した明確なサプライヤー選定プロセスと基準を導入し、国籍、企業規模、取引実績の有無にかかわらず、広く参入機会を提供しています。サプライヤー選定に際しては、すべての関係部門が参加する会議体を持ち、サプライヤーからの提案を横断的に検討します。また、選定結果は参加したすべてのサプライヤーに必ず説明し、公平・公正で透明性のある運用を徹底しています。

サプライヤーとの取引では、アライアンスが大切にすべき価値として、「信頼(公平に、プロ意識を持って)」「相手への敬意(約束、義務、責任を果たし)」「透明性(オープンに、率直に、明快に)」を定めています。このアライアンスがこれら大切にしている価値やプロセスなどを「The Renault-Nissan

Purchasing Way」*1という小冊子にまとめ、2006年からルノー・日産のサプライヤーと共有しています。また日本では、「自動車産業適正取引ガイドライン」(経済産業省発行)にも則した取引を実践しています。

ルノー・日産・三菱アライアンスによる共同購買組織(APO)

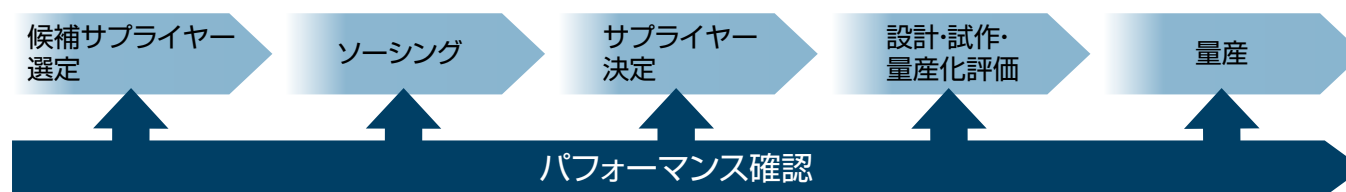
APO
Alliance Purchasing Organization

- 購買領域: すべての領域 【部品・資材・設備・型・サービスサポート】
- 購買機能: すべての機能 【企画・調達・プロジェクト(車両/ユニット)・管理・サプライヤー品質ほか】



RENAULT NISSAN MITSUBISHI

サプライヤー選定から量産までのプロセス



*1 「The Renault-Nissan Purchasing Way」(PDF)に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Renault_Nissan_Purchasing_Way_Japanese.pdf

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質 サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全 地域社会への貢献

サプライチェーンマネジメントの方針・考え方

サプライヤーとの取り組み

持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、日産はグローバルに広がるサプライチェーンのあらゆる段階において、倫理・社会・環境に配慮したビジネスの遂行を目指しています。日産は、アライアンス調達方針「The Renault-Nissan Purchasing Way」(2006年)*1に定めるアライアンスが大切にすべき価値に加え、持続可能なサプライチェーンの構築、すべての部品・原材料を含めた責任ある調達の実現を目指し、「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」(2008年)*2、「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」(2010年初版、2015年改訂)*3、日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書(2022年)*4にサプライヤーに期待する取り組みを定め、サプライヤーおよび取引先での周知と管理・実践を要請しています。

「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」(2015年改訂)は、サプライヤー各社が企業活動をサステナビリティの視点で見直し、CSRへの取り組みを実践することを目的に、期待する取り組み5分野・26項目を説明しています。(右表内を参照)

サプライヤーに第三者機関による評価を受けていただくことを要請し、またサプライヤーから合意確認書を取得すること

で、サプライヤーおよびその取引先にて同水準の管理をいただくことを確認しています。さらに、万が一、コンプライアンス違反が発生した際の対応(即時報告、調査結果、改善計画の報告)を明示し、実際に違反事案が起こった場合は、社内ルールに基づいた厳正な対処を実施し、再発防止の徹底に努めています。

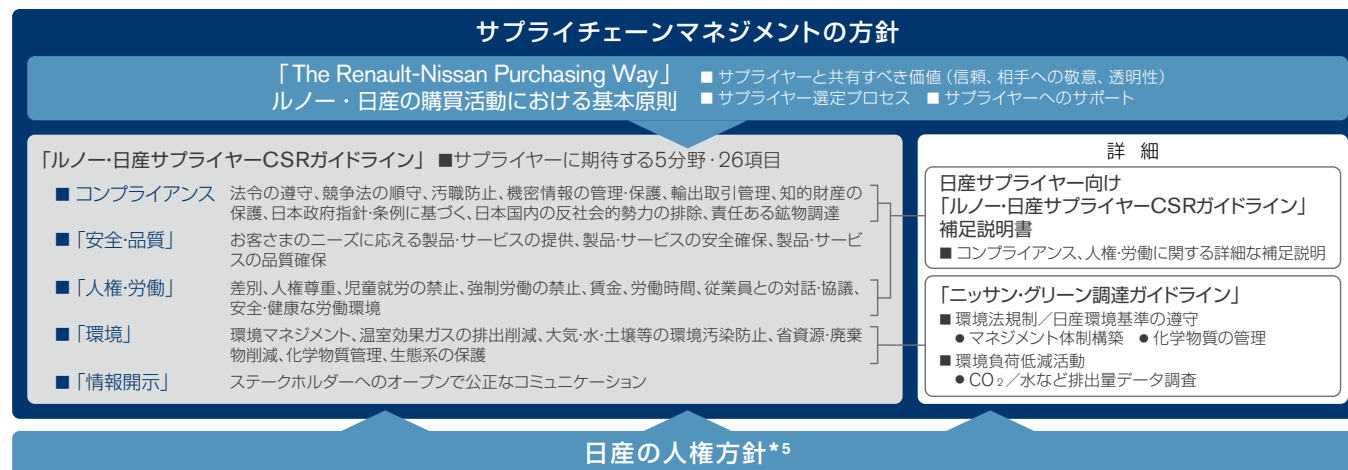
日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書(2022年)は、コンプライアンスや人権・労働に代表される社会課題について、配慮・対応すべき重要な事項を改めて明確にし、理解の促進を図っています。各方針の発行時には、小冊子の配布やサプライヤーミーティングの場などで説明を行い、サプライヤーおよび取引先へ周

知を徹底しました。また英語版や日本語版に加え、中国語版も適宜発行しています。

さらに、日本では人権尊重の取り組みについて対話を重ね、活動の重要性や今後の方向性について相互理解を深める機会を設けました。当社の人権尊重の取り組みをサプライヤーとともに推進することを目的に、2023年度中に日産従業員による人権侵害などの通報をサプライヤーから受ける窓口の設置を予定しています。

2022年度、サプライヤーにおいて差別などの人権を侵害した事例は発生しておらず、強制労働や児童労働に関して著しいリスクのあるサプライヤーもありませんでした。

サプライチェーンマネジメントの方針・考え方



*1 「The Renault-Nissan Purchasing Way」(PDF)に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Renault_Nissan_Purchasing_Way_Japanese.pdf

*2 「環境課題を踏まえた事業基盤の強化」におけるサプライヤーとの協働に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P064

*3 「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」(PDF)に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS2015/>

*4 日産サプライヤー向け「ルノー・日産 サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書(PDF)に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS_SH/index.html

*5 日産の人権方針・取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P068

目次	Corporate direction		環境		社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

サプライチェーンのマネジメント

サプライヤーにおけるサステナビリティ活動の評価およびモニタリング・監査

日産では従来、発注先選定時に「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」への合意を確認するとともに、サプライヤーの環境負荷マネジメント体制や日産との環境活動への合意についても確認してきました。2022年度に新たに選定したサプライヤーの中で、社会性に関する基準に適合した新規サプライヤーの割合は100%、環境基準に適合した新規サプライヤーの割合も100%となっています。

ルノー・日産アライアンスでは、2016年から第三者機関によるサプライヤーのサステナビリティ活動の評価を開始し、サプライヤーとの相互確認によってサステナビリティ活動のレベルアップにつなげています。この評価の結果がアライアンスの基準に満たない場合、改善計画の策定をサプライヤーに依頼し、改善状況のフォローを実施しています。サプライヤー向けセミナーを実施し、質問への回答方法や改善計画の策定について、評価機関から直接レクチャーも行っています。現時点で購入額の90%以上のサプライヤーが、第三者評価機関によるアセスメント済みです。

さらに購買部門内では、購買担当者が日常業務の中でサプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況を確認するよう、サステナビリティ教育を実施しています。また、日産では、サプライヤーと公正・公平な関係を維持するために、全従業

員に対して、毎年下請法*1および独占禁止法*2に関する各e-ラーニングを必須研修として受講を義務づけています。

万が一サプライヤーからの部品・材料の供給に支障があった場合、その影響は、日産車の生産だけにとどまらず、サプライチェーン全体を含め広範囲に及ぶ可能性があるため、①平時のサプライヤーの供給リスク確認、②サプライヤーのQCDDMSR実績確認(品質: Quality、コスト: Cost、納品: Delivery、開発: Development、経営: Management、サステナビリティ: Sustainability、リスク: Risk の実績を毎年フォロー)、③サプライヤーとの自然災害などのリスクを想定した生産継続・早期復旧計画策定の取り組み、といった項目もサステナビリティ活動の一環として位置づけ、実施しています。

日産は、サプライヤーマネジメントの観点から、コンプライアンスを確認し、さまざまな項目からサプライヤーの状況を常に把握し、高いリスクが確認された場合は、サプライヤーとともに速やかに対策を立案し、改善を図っています。

なお、2022年度においてコンプライアンスの視点で問題があると特定され、その理由で契約解消になったサプライヤーはありません。*3

サプライヤーと共同で取り組む「モノづくり活動」の推進

日産は、より競争力のある製品を常に生み出すため、2008年からサプライヤーとの連携による「モノづくり活動」を進めてきました。

この活動を発展させるため、2009年からはサプライヤーとの信頼と協力を重視した共同改善活動「THANKS活動」を推進しています。サプライヤーとともに厳しい市場でコストリーダーとなることを目指し、部品当たりの生産量増加、現地化の徹底、物流の改善などを実施しながら、品質向上、コスト低減、製造の合理化などに取り組んでいます。

2013年度には、仕様、原材料、為替、物流などすべてのコスト変動を最適化する「TdC(Total delivered Cost)チャレンジ」を導入。引き続き、日産の各機能部署とサプライヤーが一体となってコスト低減ばかりでなく品質・供給両面での改善活動を推進しています。

THANKS

～信頼と協力を重視した、サプライヤーとの共同改善活動～

Trusty and
Harmonious
Alliance
Network
Kaizen activity with
Suppliers

*1 下請法: 下請代金支払遅延等防止法

*2 独占禁止法: 私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律

*3 当社の人権ガバナンスに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P070

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

サプライヤーとのコミュニケーション

日産は、サプライヤーへのタイムリーで的確な情報提供が重要であると考え、サプライヤーズミーティングを日本および各海外拠点で開催し、中期計画や年度ごとの購買方針などについて周知を図っています。

日本の例では、月次で連絡会を開催し、生産計画やさまざまな業務、依頼事項について直接サプライヤーに伝えるとともに、サプライヤーからの質問事項や要望に応える場としても活用しています。

事業発展に貢献したサプライヤーをグローバルに表彰

日産は、毎年グローバルおよび各国拠点のレベルで事業の発展や業績向上に貢献したサプライヤーを表彰しています。この表彰制度は、品質*1、コスト低減、技術開発といった経済活動に加え、社会性、環境配慮*2の3つの側面でバランスのとれた経営を行うという日産の考え方が、グローバルレベルでサプライチェーン全体に浸透することを目的としています。グローバルでは「NISSAN GLOBAL SUPPLIER AWARD」として、年間を通して品質面で優れたサプライヤーに「GLOBAL QUALITY AWARD」を、商品力向上やブランド向上につながる革新的な取り組みを実践したサプライヤーに「GLOBAL INNOVATION AWARD」を贈呈しています。「GLOBAL QUALITY AWARD」は、購買や品質などの関連部門が、グローバルに統一された品質評価基準に基づいて選考します。「GLOBAL INNOVATION AWARD」は、商品技術とプロセスマネジメントの2分野において、開発、生産など関連部門の推薦を受けたサプライヤーを選考します。2022年度は、5社が「GLOBAL QUALITY AWARD」を、13案件・15社が「GLOBAL INNOVATION AWARD」を受賞しました。

*1 「製品安全および品質」におけるサプライヤーとの取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P095

*2 「環境課題を踏まえた事業基盤の強化」におけるサプライヤーとの協働に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P064

目次	Corporate direction		環境	社会性		ガバナンス	データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

責任ある鉱物調達

鉱物調達方針

日産は2013年にいち早く紛争鉱物調達への取り組み方針を策定し、2020年7月には「グローバル鉱物調達に関する方針」*1を公開しました。方針の対象範囲を3TG(錫、タングステン、タンタル、金)に加え、コバルトを含む、紛争地域および高リスク地域から調達するすべての鉱物へ拡大しました。同様の管理をサプライヤーにも徹底する要請をしています。

日産はグローバル市場におけるサプライチェーンのあらゆる段階において、倫理、社会、環境に配慮したビジネスが行われることを目指しています。製品の製造に使用する材料や構成部品に含まれる鉱物資源が、人権や環境などで社会的な影響を及ぼしていないかどうか、サプライチェーンで確認を行い、懸念がある鉱物が使用されている場合には、不使用に向けた取り組みを推進しています。

責任ある鉱物調達のマネジメント

日産は、「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドランス」を参照し、3TG(錫、タングステン、タンタル、金)やコバルトを含む、紛争地域および高リスク地域から調達するリスクの高い鉱物に関するデュー・ディリジェンスを実施しています。2021年からルノー・日産・三菱アライアンスとして、RMI*2にも加盟し、サプライヤーとともにリスクを査定し、問題が確認された際は是正する活動を今後より一層強化していきます。

3TGについては、2013年度から主要拠点(日本、北米、欧州)において紛争鉱物調査を開始し、2014年度からは徐々に対象地域を拡大しています。グローバルに広がるサプライチェーンにおいて鉱物の使用状況をすべて把握する必要があるため、調査は大規模なものとなっており、日本自動車工業会、日本自動車部品工業会および電子情報技術産業協会などと連携し、定期的なワーキング活動を実施しながら調査方法の検討や調査結果の解析を進めています。

本調査では、RMIが提供する調査票(CMRT: Conflict Minerals Reporting Template)を使用し、サプライチェーンを遡る調査により製錬業者を特定し、当該製錬所が紛争地域の武装勢力の資金源となる鉱物を調達していないかどうかを確認しています。

調査実施に際しては、調査を依頼するサプライヤーに対し、調査票記入マニュアルや調査結果集計ツールなどを提供し、

サプライチェーン全体への周知・啓発を進めています。

2022年度は、日本、米国、メキシコ、欧州、中国、タイ、インド、南アフリカ、ブラジルの9市場で調査を実施した結果、武装勢力とかかわっているとみられる製錬業者から調達した鉱物を使用しているサプライヤーは確認されませんでした。

今後も、日本自動車工業会、日本自動車部品工業会の加盟各社と共同で調査方法の検討を行うなど、効果的な調査を進めていく計画です。また今回、回答が得られなかったサプライヤーについては、引き続き調査を継続していきます。

コバルトについては、地政学リスクだけでなく、採掘時の環境負荷や人権問題が指摘されていることを認識しており、使用量の多いリチウムイオンバッテリー・サプライヤーへヒアリングを実施し、2018年からサプライチェーンおよび製錬所、精製所の特定に向けた取り組みを行っています。結果は、「鉱物調達への取り組み」年次報告書*3にて公開しています。購買部門長を責任者として、開発部門、サステナビリティ推進部など関係部署の協力のもとでサプライチェーン・デュー・ディリジェンスを実施し、結果をグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティへ報告します。必要に応じ、日産の最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミティ(EC: Executive Committee)へ報告し、今後の取り組みの決定に反映します。

*1 「グローバル鉱物調達に関する方針」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf

*2 RMI: Responsible Minerals Initiative の略。情報、コミュニケーションテクノロジー業界をはじめとする企業や団体からなり、社会・環境責任の促進に向けて世界的な取り組みを推進する組織。

*3 「鉱物調達への取り組み」(PDF)に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

人財育成

人財育成の方針・考え方

従業員一人ひとりが自発的に学ぶ姿勢を大切に、それぞれの能力やポテンシャルを発揮し、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。

自身のキャリア実現にオーナーシップを持ち、能力開発を推進するだけでなく、それぞれの職場において上司の部下育成に加え、周囲との積極的な協働・チームワークを促進しています。具体的には、2020年度に評価制度を新生NISSANの象徴として進化した日産ウェイの5つの価値観ならびに人財育成・協働の促進を重要視した内容に刷新し、持続的な組織と人財の成長・育成に取り組んでいます。

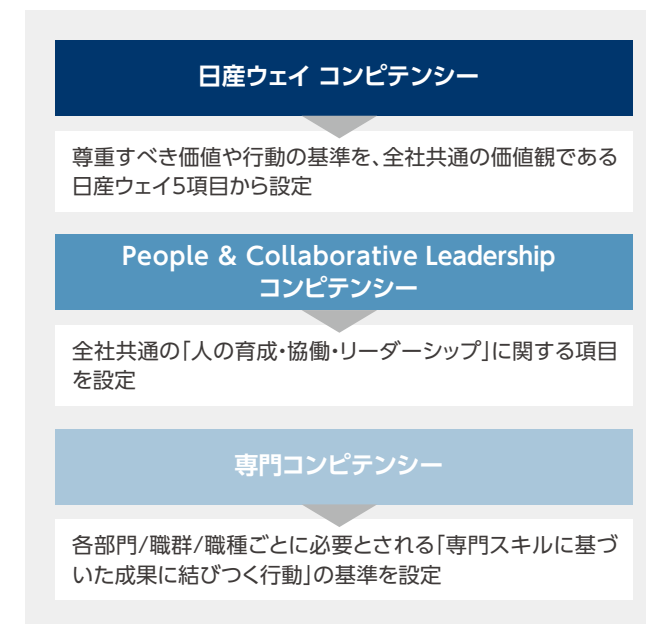
また、リモートワーク環境下においても従業員が効率的な学びの機会を得られるよう、2万種類以上のe-ラーニングコンテンツをグローバル共通で提供し、従業員個々人のモバイル機器で受講できる環境も整え、デジタル学習の基盤拡充も推進しています。

人財育成のマネジメント

人事制度の継続的な改善

中長期的な視点で「人」と組織の成長を実現するために、日産では継続的な人事制度の改善に努めています。2020年度においては評価制度を改定し、進化した日産ウェイに基づく評価指標、People & Collaborative Leadership(人の育成や協働に関するリーダーシップについての評価指標)、各領域で求められる専門性、の3つの柱を新たな評価項目としています。

これらをもとに、従業員一人ひとりのスキルや知識に基づく行動特性を捉える「コンピテンシー評価」、課題をいかに達成したかを結果で判断する「パフォーマンス評価」を導入しています。「コンピテンシー評価」では、会社への貢献度合いを適切に評価し、賃金、または、年俸を決定し、「パフォーマンス評価」では、その結果を賞与、または、VC(Variable compensation)*1として報酬に結びつけています。その他、従業員の持株会も福利厚生の一環として提供しています。



*1 変動インセンティブ報酬

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

自律的なキャリア形成を支援

日産では、従業員のキャリア形成へのサポートを目的とする上司とのキャリア面談を、全従業員を対象に年3回実施しています。「パフォーマンス評価」「コンピテンシー評価」と併せて、従業員一人ひとりが上司と話し合いのうえ、自らのキャリアに関する合意を形成していきます。

面談における成長・キャリア形成の支援策を充実させるため、上司の評価スキルを向上させる研修プログラムの運用や、従業員が主体的にキャリアプランを考えるためのガイドやeラーニングを運用しています。評価を支援する専用のシステムもあり、上司が代わっても過去の評価内容が一目で分かり、評価・育成の取り組みの一貫性を保つようになっています。さらにキャリア面談に関する従業員の声を吸い上げ、評価に対する理解度・納得度などの運用状況を把握するため従業員に対してサーベイを実施し、必要な対策実施や運用改善につなげています。従業員のキャリア面談満足度も毎年モニタリングを行い、評価に関する理解度・納得度は向上しています。

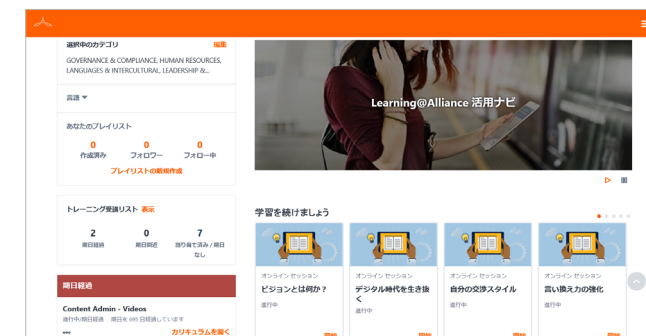
一方、従業員が自ら希望する仕事にチャレンジする仕組みとして、日本では「シフトキャリア制度」と「オープンエントリー制度」を用意しています。「シフトキャリア制度」は、ポストの募集に関係なく、自ら希望する部署や職種に自由に応募できる制度です。「オープンエントリー制度」は、ポストの募集があればその部署に応募できるもので、2022年度は約520のポストに301人がエントリーし186人が合格しています。

シニア人財の活躍支援

日産自動車では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(多様性、公平、受容)の理念に基づき、高い専門性と経験を有するシニア従業員が、年齢に関係なく継続的に活躍できるキャリアステージとして、2013年4月に「シニアパートナー制度」を導入しました。この制度はセカンドキャリアに関する従業員の多様なニーズと会社のニーズを両立する柔軟な働き方を整備するもので、60歳定年退職以降、65歳までの就労機会を提供するものです。制度導入時、200名強であったシニアパートナーは、2022年末現在、2700名超へと拡大し、さまざまな職種やおのおの持ち場・立場で活躍されています。

2023年4月には処遇や定期面談の仕組み等も見直し、より個々人の職務に見合った期待値を掲示し、その貢献度に応じた処遇を実現することで、組織の一員としてモチベーション高く、業務の推進・後進の育成に取り組んでいただく環境を整備しました。さらには、一定の基準を満たしたシニアパートナーには、65歳以降70歳まで、継続して活躍してもらえる仕組みも同時に導入し、シニア従業員のライフプランの選択肢がますます広がっています。

学習機会の提供



日産では、「従業員は会社における最も重要な資産であり、その育成が重要である」という考えのもとに、従業員それぞれのキャリアビジョンの実現に向けて、スキルを高め、知識を深められるように、マネジメントスキル、ビジネススキル、リーダーシップ開発など多様なプログラムを提供しています。具体的には個々のキャリアステージに合わせた層別の必須研修に加え、自ら関心のあるものを選び受講できる選択型研修、自主学習を促進するグローバル共通のeラーニングコンテンツの拡充など、学び、成長し続ける組織文化の醸成に努めています。また時代の変化に合わせ、対面での集合研修からオンライン研修へのシフトも積極的に進め、個々人のモバイル端末を活用した学習などリモートワーク環境下での効率的な学習環境の整備にも意欲的に取り組んでいます。

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

日産ラーニングセンター

技術革新やハイテク化が急速に進む自動車業界において、グローバル競争をリードする日本のモノづくりを維持・発展させるためには、先進的なクルマづくりやテクノロジーを理解するとともに、マネジメント能力と豊かな人間性を備えた人材が求められます。モノづくりの中核を担うリーダー層の継続的な育成と、次世代への技術・技能伝承を目的に、日産では「日産ラーニングセンター」を設置して学習機会の提供を行い、人財育成の活動を強力に推進しています。

「日産ラーニングセンター」は、「日産テクニカルカレッジ」「現場管理スクール」「エンジニアリングスクール」という3つの組織で構成され、進化した日産ウェイの実践を通して成果を出し続けることができる「日産DNA」を持った技術者・技能者などの育成を目的に、さまざまなプログラムを実行しています。

また、日産ラーニングセンターにおいても、約10,000名の従業員に対して、AI、IoTを含む技術教育をオンラインで実施しリモートワークに対応しています。

日産ソフトウェアトレーニングセンター(STC)

2017年、日産先進技術開発センター(NATC)の中に日産ソフトウェアトレーニングセンター(STC)を開所し、クルマとソフトウェア開発の両方のスキルを持つ技術者の育成・スキル向上に努めています。CASEの進展により、ソフトウェアがクルマの競争力の源泉となることから、知識の習得と実装を学ぶSTCのプログラムを通して、デジタル化に対応した人材の育成を行っています。

2017年の開所以来、15期、延べ479人の従業員が卒業(リスクリング完了)しました。

グローバルに展開する技術・技能教育

日産のグローバル展開をより強化するには、全世界で働く従業員一人ひとりの技術力を一層向上させることが不可欠です。研究開発部門および生産部門では、日本ならびにすべての地域で従業員の技術力を高めることができるよう、成長の機会を平等に提供しています。

技術員教育

世界共通の基盤教育プログラム グローバルトレーニングプログラム(GTP: Global Training Program)を、2012年から全世界の開発拠点のエンジニアに対し実施しています。さらに近年は、アドバンス教育として、より専門性の高い教育の企画を推進し、自動運転・コネクテッドカーの研究開発を担える人材を育成するために電気自動車、自動運転技術、コネクテッドカーサービスの教育に力を入れています。

技能員教育

日産、ルノーおよび三菱は、共通の生産方式であるアライアンス生産方式(APW: Alliance Production Way)を規定しています。3社が世界に展開する全生産工場の現場監督者の日常管理レベルを向上させるため、アライアンスグループ共通のAPW教育の仕組みづくりに取り組んでおり、グローバル展開と実践を目指しています。

マネジメントの質の向上

日産ではグローバルレベルで全社をあげたリーダーシップ・マネジメントの質の向上に取り組んでいます。2020年度には、進化した日産ウェイの価値観と人財育成・協働のリーダーシップを人事評価制度に加え、組織における人材マネジメントの強化をより重要視しています。新制度の導入にあたっては、経営層や部長職が自ら旗振り役となり、それぞれの部署での理解浸透に向けた対話やワークショップを実行し、変革意志の発信を行ってきました。

2021年度以降は全社の層別研修(新入社員、課長昇格時研修など)に職位の期待役割と関連づけた内容を盛り込み、新制度に対する理解促進と行動実践を継続的に行っていきます。また、従来の研修体系も日産ウェイや人財育成・協働のリーダーシップに合わせた体系に刷新し、関連するスキルやリーダーシップを強化する研修を受講できる環境を整えました。

すべての従業員に対して、学習と成長の機会を増やし、マネジメントの質を高めるため、2023年からは、Nissan Chargeというグローバル共通のフレームワークを導入します。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質 サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全 地域社会への貢献

将来の経営層やリーダーの育成

日産では将来を担う経営層や専門性を持った部門のリーダーを継続的に輩出するため、戦略的・体系的な人財マネジメントの仕組みをトレーニング、ローテーション、採用などの施策に取り込み実施しています。

具体的には、将来のビジネスリーダー候補の人財を早期に選抜し、若手層、ミドルマネジメント層、グループ全体のマネジメント層など、成長段階に合わせて、各人の強みや育成課題を明確にし、各種育成プログラムを実施しています。

また、将来を担う人財が、経営層やリーダーとして必要な経験をえられるよう、部門や地域をまたぐローテーションを戦略的・計画的に実施し、マネジメントポストやグローバル機能を経験できる機会を提供しています。さらには、電動化や自動運転化、カーシェアリング、インターネットとのつながりなど、自動車を所有する時代から新たなモビリティサービスを創出する時代への変革期にあり、従来の自動車ビジネスの枠を越えた、新しいビジネスをけん引できるリーダーの育成にも取り組んでいます。

また、将来のリーダー候補のパイプライン醸成のために、若手層には日産の海外拠点に長期間出張し、現地のチームとともに課題解決に取り組む「Global Challenge Program」や国内のスタートアップ企業での業務を通じて仕事の進め方やノウハウを学ぶ「Venture Challenge Program」を提供しています。従業員一人ひとりの自発性をいかすという観点から両プログラムとも、自薦方式で挑戦することが可能です。採用においては、新卒採用だけでなく、経験者やミドルマネジ

メントレベルでも外部の優秀な人財を獲得するなど人財の充実を図っています。こうした人財マネジメントの仕組みを確実に運用するため、経営層による人事会議を定期的に行っています。また、経営層自らが将来のリーダー候補者と直接対話する機会を設け、部門や地域を越えた人財育成施策の論議に積極的に参画しています。こうした戦略的人財マネジメントシステムは、グローバル共通の枠組みを持ってリージョン間でも人財や制度の連携をしつつ、地域、部門の各レベルにおいて活発な議論がなされています。

全社研修体系図

必修研修

新部長 研修	お客さま志向 オリエンテーション 人事評価 マネジメント上級
新課長 研修	ダイバーシティ マネジメント / カルチャラル インテリジェンス ダイバーシティ マネジメント / インクルージョン ハラスメント防止 お客さま志向
新課長補佐 研修	役割 / 評価制度 / マネジメント基礎 お客さま志向
担当 研修	役割 お客さま志向
入社3年目 研修	キャリア
新入社員研修	受け入れ研修
中途入社者研修	受け入れ研修 / e-ラーニング

選抜研修*1

	一般層		部長層	
	担当	課長補佐	課長	部長
対面 / オンライン			クオリティ マネジメント	
			チーム・リーダーシップ	
			信頼文化の構築	
			マネジャー向けコーチング上級	
	コーチング研修			
	プロジェクトマネジメント			
			V-エキスパート研修*2	
			V-パイロット研修*2	
			i-パイロット研修*2	
			V-FAST ファシリテーター研修*2	

*1 その他専門性知識・スキル開発のための研修を、対面やe-ラーニングを100以上整備しています。

*2 日産が開発した課題解決プログラム「V-up」に関する研修。

目次	Corporate direction		環境		社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

日産の技術や専門特性を伝承する「エキスパートリーダー制度」

企業が持続的に発展するためには、従業員一人ひとりの専門知識やスキルを中長期的に高めていくことが重要です。日産では技術系に限らず、購買など非技術系も含めたさまざまな領域での専門性の強化・発展を目的として、「エキスパートリーダー制度」を導入しています。2023年度は制度導入18年目を迎え、80の専門領域で46名のエキスパートリーダーと1名のフェローが活躍し、それぞれの領域で専門性を発揮しながら、日産のビジネス全体に貢献しています。

また、イントラネットをはじめとする社内のさまざまなコミュニケーションツールを介して専門知識を共有するとともに、技術・専門性の伝承を目的としたセミナーや講座を実施して、次世代の人財育成を行っています。

人財育成の実績

日産自動車株式会社の研修実績 (年度)

研修実績にかかわる指標	2020	2021	2022
年間受講人数(人)	304,225	395,448	519,905
総受講時間(時間)	250,251	328,783	392,294
従業員1人当たりの平均受講時間(時間)	11.1	14.3	16.5
受講満足度(最高点: 5.0)	4.2以上	4.2以上	4.2以上
従業員1人当たりの投資(円)	64,000	67,000	75,000

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

労働慣行 労働者の権利の尊重

労働者の権利の尊重に関する方針・考え方

日産は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」に2004年から参加しており、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に基づいてサステナビリティ戦略のマネジメントを推進。「日産の人権尊重に関する基本方針」*1に基づき、従業員の基本的権利を尊重すべくさまざまな活動を強化しています。

労働者の権利の尊重に関するマネジメント

日産は、「グローバル行動規範」*2の「多様性の尊重と機会平等」において、従業員や取引先、お客さま、地域社会の多様性を評価・尊重し、差別やいやがらせは、どんな形・程度にせよ容認しないことを定めています。役員および従業員が相互の人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由による差別やいやがらせを行うことや、その状態を容認することを認めない旨を規定しています。*3 また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやその他のハラスメント(いやがらせ)を許さないという立場で、性別(男性・女性・その他)を問わず、すべての従業員が被害に遭わないよう、防止に努めており、その施策として人権およびコンプライアンスに関するe-ラーニングを全員必須研修とし、従業員の意識向上、啓発に努めています。*4
また、グローバル行動規範を含むすべての内部規程に対する違反行為に関しては、SpeakUp*5というシステムの導入により、内部通報が可能となっています。

従業員が安心して働ける職場環境の構築

日産では、人を中心に捉えた企業文化の醸成という考え方に基づき、従業員が安心して働ける職場環境の構築に取り組んでいます。そのうえで従業員の人権を尊重することは組織として不可欠であり、日産では体系的に取り組むための仕組みづくりを行っています。

2021年には社内における従業員の人権尊重に関する具体的な取り組み方を取りまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」*6を公開しました。同ガイドラインでは日産の事業活動に照らし合わせ、7つのテーマを設定しています。日産では同ガイドラインに基づき、事業全体で従業員に対する人権尊重の取り組みをより一層強化しています。

*1 「日産の人権尊重に関する基本方針」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/ASSETS/PDF/nissan_human_rights_policy_j.pdf >>> P068

*2 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

*3 人権に関する取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 >>> P071

*4 ビジネス倫理の遵守のマネジメントはこちらをご参照ください。 >>> P136

*5 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P136

*6 「日産グローバル人権ガイドライン」の詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/index.html

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

労働者の権利の尊重に関する実績

「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」*1を通して、従業員一人ひとりの価値観やライフニーズに応じた幅広い働き方ができる職場づくりに取り組んでいます。

人権デューディリジェンス・アセスメントへの取り組み

日産は、自社のグローバルな各拠点において、従業員の人権が確実に尊重され、安心して働ける環境、また、必要に応じて現地の法律を尊重し国際基準を業務に取り入れる環境を実現するべく、人権デューディリジェンスの一環として人権アセスメントを実施しています。アセスメントを通して改善が必要と判断された場合には改善策を検討し、必要に応じて実行に移し、結果について社外へ開示を行うプロセスを策定し、各拠点への適用を進めています。2022年度も引き続き、調査票を用いた人権に関する自己評価の結果に基づき、第三者機関の協力のもと、日産(中国)投資有限公司にて人権アセスメントを実施しました。アセスメントでは現地の法律を逸脱する事案は指摘されませんでした。対象拠点にて取り組みの見直しを検討できる領域について確認をしました。アセスメントの内容を社内にて精査し、対応を立案したうえで実行しました。*2

労働慣行 従業員エンゲージメント

グローバル従業員サーベイ

日産では、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(多様性を受容できる)組織づくりを目指し、グローバル従業員サーベイを2005年から年次で実施し、それを通じて得た従業員の声を積極的に活用しています。

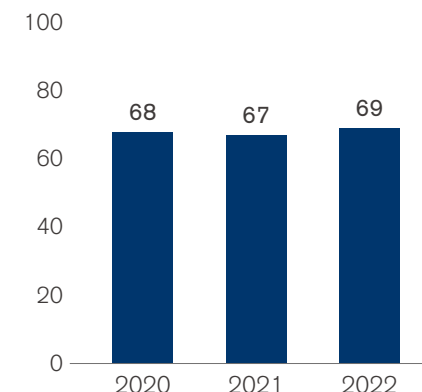
会社の重要指標として「従業員エンゲージメント／満足度」*3を継続的にモニタリングしているほか、近年のグローバル従業員サーベイの結果から、エネーブルメント*4をはじめとした全社的に優先度の高い5つの重点領域*5を課題として特定し、それらに対して中長期的目標としてグローバルベンチマーキングスコアを上回る水準を目指し、トップマネジメントの直接的なオーナーシップのもとで改善活動に取り組んでいます。これらの重要指標は役員および管理職層の年次賞与の評価指標のひとつにも設定しています。

グローバル従業員サーベイの結果については、全従業員が利用する社内ポータル上で共有したうえで、各部門や地域ごとにその結果を精査して改善活動に取り組んでいます。直近年度では、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ることが分かっており、重点的に改善活動に取り組んでいます。こうした改善活動の実施状況については定

期的に振り返りを行い、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。

これらの活動の結果を踏まえ、2023年2月に実施したグローバル従業員サーベイ*6では、指標としている「従業員エンゲージメント／満足度」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つの重点領域のすべてにおいても、スコアは着実に改善しています。

従業員エンゲージメント／満足度スコア



※関係会社を含む日産グループ全体のスコア

*1 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご参照ください。 >>> P086

*2 2022年度に実施した人権デューディリジェンス・アセスメントの詳細はこちらをご参照ください。 >>> P071

*3 「従業員エンゲージメント／満足度」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。

*4 エネーブルメント：社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。

*5 5つの重点領域：エネーブルメント、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

*6 グローバルで約9.7万人が回答しました。(参加率90%)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

労働慣行 従業員との対話

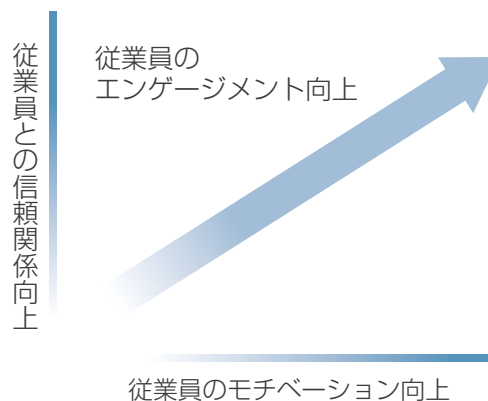
従業員との対話に関する方針・考え方

社会やビジネスの急激な変化に対応しながら、企業が新たな価値を提供し続けるためには、従業員がコーポレートパーパスやミッションに共感し、その実現に向けて意識を高めることが重要になります。

日産では、コーポレートとブランドの価値を向上・維持し、短期および長期のビジネス上の目標達成を支援することを目的に、社内外のコミュニケーション活動を展開。社内コミュニケーションにおいては、すべての従業員が日産に愛着を感じ、積極的に課題に取り組もうという意欲（エンゲージメント）が向上し、「アンバサダー」として日産の価値を高める活動を自発的に行えるように、さまざまな情報をグローバルに発信しています。

従業員との対話における指針

従業員のエンゲージメントを向上させるためのコミュニケーションの指針として、日産は「信頼関係の向上」と「モチベーションの向上」の2つを定めています。さまざまなコミュニケーションツールを活用してビジネスや製品、ブランドに対する理解促進を図り、その方向性を従業員に示すことで、日常の仕事や会社の将来に自信を持てるようにします。また、従業員がモチベーションを高め、日産の一員だと感じることのできるイベントや機会を提供することで、日産の従業員であることに誇りを持ち「日産の持続的な成長に貢献したい」という意識の醸成を図っています。



従業員との対話のマネジメント

グローバルの全従業員を対象としたイントラネットなどで情報発信を行うほか、部長層からのカスケードのための資料配布、地域ごとの情報発信など、きめ細かいコミュニケーションに力を入れています。また、定期的に経営層と従業員の意見交換の場も設けて、信頼関係の向上に努めています。さらに、こうした社内コミュニケーション活動についての従業員の意見を吸い上げ、経営層にも共有し、常に改善に努めています。社内コミュニケーションの活動内容については年度ごとにアクションプランを策定し、コミュニケーションの量と質を向上させています。その効果については年に1回、社内コミュニケーション全般についての従業員調査を実施するほか、企画ごとにアンケートを実施し、その結果を以降のコミュニケーション計画や、次年度のアクションプランに反映させています。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

従業員との対話の実績

信頼関係向上とモチベーション向上を軸にコミュニケーションを強化

日産は事業構造改革「Nissan NEXT」*1を推進していますが、この目標を達成するには、すべての従業員が日産のコーポレートパーパスに共感し、「Nissan NEXT」の意義を理解する必要があります。また、従業員が企業の取り組みや業績に自信を持つことも不可欠です。一方で、自発的に業務に取り組む意欲を高めるには、従業員のモチベーションも向上させなければなりません。日産では、従業員との信頼関係向上と従業員のモチベーション向上という2つの軸で社内コミュニケーション活動を行っています。

コミュニケーションツールの強化

日産では決算など業績に関する情報を従業員にタイムリーに提供しています。

モチベーションの向上に関しては、日産の製品やサービス、電動化・知能化などの技術に関する理解を促進するためタイムリーに情報を発信し、関心を喚起しています。

各部門や役員との連携を深め、信頼関係向上とモチベーション向上のどちらにも貢献する情報も積極的に発信しています。年度初頭にはCEOが前年度の実績や新年度の方向性を従業員に説明する「社長講話」があります。また、

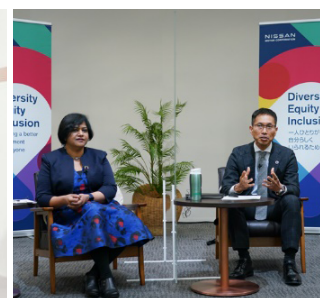
ウェブ会議サービスを活用したエグゼクティブ・コミッティ（EC：Executive Committee）のメンバーと部長層とのライブミーティング「MIE（Management Information Exchange）」も実施しています。

さらに、従業員が会社の製品や活動をより深く理解し、社外の方に自社製品の特徴や魅力を伝えられるよう、従業員に対して、新車発表会や重要な企業発表案件などのライブストリーミング視聴を促進しています。また、Ambition 2030の柱となる先進技術や日産の強みであるダイバーシティなど、さまざまなテーマでの従業員向けセミナーを実施し、それぞれに対する従業員への理解を促すだけでなく、将来の日産に対する自信の醸成も図っています。

これらの取り組みが日産の魅力をアピールする「アンバサダー」を増やす良い機会となっています。



テックセミナー



DEI Fireside chat

グローバルすべての従業員が閲覧できるイントラネット「WIN（Workforce Integration @ Nissan）」は開設以来、従業員の情報共有や連携を促進しており、主要関係会社においても「WIN」の利用をはじめました。2022年度末には、従業員と経営層のコミュニケーションのさらなる促進を目的に、従業員の興味関心事を集める目安箱となる「Your voice」をローンチしました。その他、社内イントラを活用したコンテンツ拡充も進めており、上記の「Your voice」などから集まった従業員の声・質問に担当役員が答える「Executive Dialogue」シリーズや、役員のパーソナルな側面にフォーカスした「Executive Personality Piece」シリーズを継続掲載しています。

今後もグローバル社内広報部では従業員の意見に耳を傾け、イントラネット（WIN）の品質向上を目指していきます。



Executive Dialogue



Executive Personality Piece

*1 「Nissan NEXT」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/PLAN/NEXT/>

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

日産のグローバルでの業務内容や実績・成果、会社の目指す方向性などを簡潔にまとめた「エンゲージメントキット」を発行しています。部長層に毎月配布し、スタッフと情報共有する際のコミュニケーションツールとして活用されています。また、日本国内では工場など生産現場で働く従業員向けに、紙媒体である「NISSAN NEWS」を毎月発行するほか、従業員用食堂や執務室のTVモニターで社内情報番組を放映するなど、必要な情報を確実にタイムリーに伝えています。

日産では事業構造改革「Nissan NEXT」達成に向け、従業員の自信につながるような情報発信に取り組んでいますが、その効果を調査し、KPI*1として継続的に社内コミュニケーション活動に反映させています。従業員へのアンケート調査を定期的実施し、その結果を経営層へ報告、共有するとともに、調査結果に基づいて誰に何を伝えなければならないかというターゲットを明確に定めて企画を立て、PDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを回しながら社内コミュニケーション活動を推進しています。



*1 KPI: Key Performance Indicators の略。重要業績評価指標

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

従業員の健康と安全

従業員の健康と安全の方針・考え方

国や地域、部門を問わず、当社事業活動において、労働安全と健康が最優先であることを示し、事業のあらゆる場面で人の安全と健康が尊重される企業風土を醸成するため、日産では労働安全衛生グローバルポリシーを設けています。

同ポリシーでは、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、基本方針を「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共に認識し合い、職場環境や業務プロセスの最適化、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」としています。

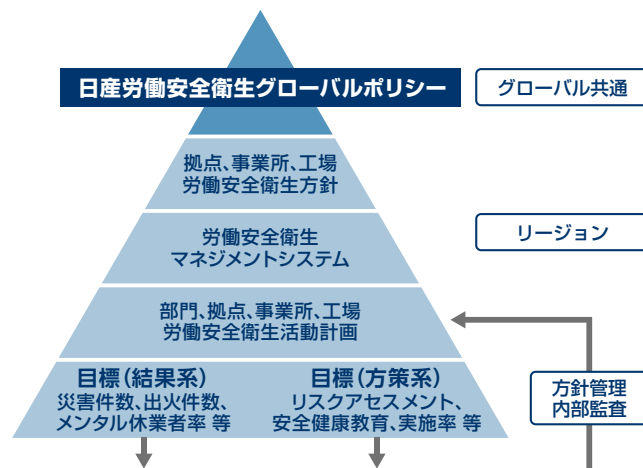
また、以下の8つの領域を主要な項目として具体的なポリシーを規定するとともに、役員から従業員一人ひとりが持つ安全衛生に関する役割と責任についても規定しています。

1. コンプライアンス遵守
2. 安全衛生活動計画とモニタリング
3. 設備、作業計画時の事前安全衛生評価
4. 構内協力会社管理
5. 安全衛生教育、作業指導
6. 災害事故の報告と類似災害事故防止
7. 健康増進
8. 感染症対策

日本、海外の拠点では、「労働安全衛生グローバルポリシー」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実施しています。

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、健康推進を重視し、職場の安全・健康活動を推進しています。

日産労働安全衛生グローバルポリシーの位置づけ



従業員の健康と安全のマネジメント

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、グローバルの全事業所とリモート会議で、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ージャーが集合する「グローバル安全会議」を隔年で開催しています。^{*1} また、日本国内外の多くの事業所で、ISO45001^{*2}を含めた労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、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。マネジメントシステムについては、事業所で働くすべての労働者を対象としています。また、国内の事務所では、従来からマネジメントシステムの評価を実施しており、海外の事業所では、2022年度に各事業所の自主的診断を行い、2023年度からは本社による診断を計画しています。グローバルのグ

^{*1} 2020, 2021, 2022年度は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、集合形式での開催を見送り。

^{*2} ISO45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格。

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

グループすべての従業員はNS4*1の対象とし、事業所内の他社労働者も含めたすべての労働者は重度災害件数(GUR)を対象とすることで、職場の状況を把握しています。

従業員の健康と安全の実績

従業員の安全の取り組み

労働安全基準をグローバルに標準化

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、その対応策を講じています。

安全な職場づくり

日本、海外の全拠点で労働災害や出火リスクを事前に検出し、摘みと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仕組みです。これらの活用により、労働災害や出火の低減に効果を上げてきました。

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年から組織的に継続して実施しており、各職場に広く定着し、職場の設備や作業に対して危険予知による災害の未然防止の活動が継続して計画的に実施されています。

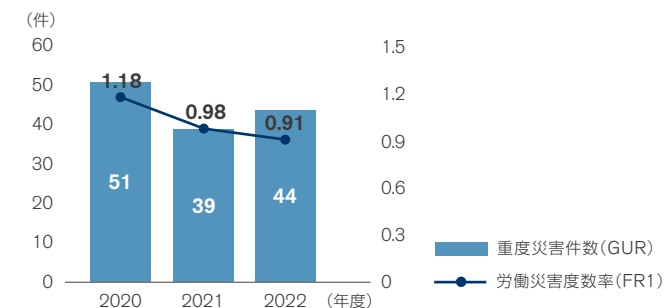
各生産拠点で発生した労働災害および出火事故については、

グローバルで共通の報告基準を定めており、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、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。

日産は労働災害の包括的なモニタリングを目的に、労働災害度数率(FR1)*2および重度災害件数(GUR)*3の指標を採用しており、それぞれの進捗を管理しています。労働災害度数率は全社として継続的に前年度の実績以下の達成を目標として設定し、死亡事故に関してはゼロとすることを目指しています。

2022年度のモニタリングの結果、労働災害度数率は前年度を下回る0.91、重度災害件数は44件を確認し、そのうち従業員の死亡災害の件数は0件でしたが、構内協力企業の方の死亡災害が1件発生しました。これを受け、構内協力企業の作業に対するリスクアセスメント強化を図りました。

労働災害度数率および重度災害件数(グローバル)



*1 NS4 (Nissan Safety 4 日産セーフティ4): 労働安全の社内指標

*2 労働災害度数率(FR1: Frequency Rate 1): 予め定義された症状を伴う災害の度数率(予め定義された症状を伴う災害件数)×1,000,000/総労働時間×1.1

*3 重度災害件数(GUR): 死亡災害(G: Grave)、後遺障害を伴う災害(U: Unrecoverable)、後遺症はないが予め定義された症状を伴う重傷災害件数(R: Recoverable but serious)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

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、夏季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。

新型コロナウイルス感染症対策

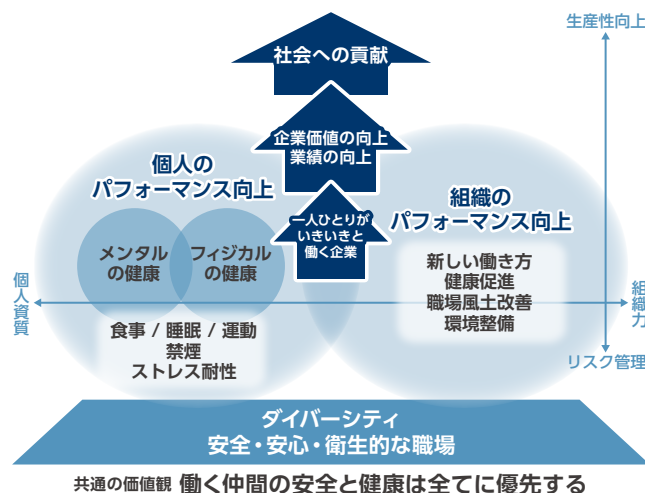
従業員とその家族を新型コロナウイルス感染症に罹患させないこと、また社内のみならず、社会における感染拡大を防ぐための感染予防策、感染拡大防止策を行うことを基本的な考えとした「コロナ対策のグローバルガイドライン」を策定し、実行しています。

従業員の健康づくりとマネジメント

基本的な考え方

グローバルポリシーに則り、日産では、従業員の安全と健康は、個人だけでなく、日産が社会に貢献し続ける企業として成長していくための重要な課題と位置づけています。「日産自動車安全衛生基本方針」である「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を『健康宣言』として、従業員の健康を、経営的な視点で考え戦略的かつ愚直に施策を実践することで『健康経営』を実現していきます。

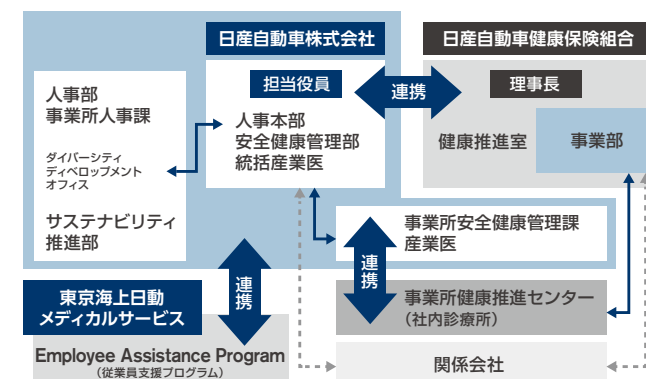
日産自動車の『健康経営』



健康推進体制

日産の健康推進は、日産自動車健康保険組合（事業所健康推進センター）、東京海上日動メディカルサービスなど医療の専門職と、人事本部安全健康管理部、各事業所の安全健康推進部署および関連部署が、従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。

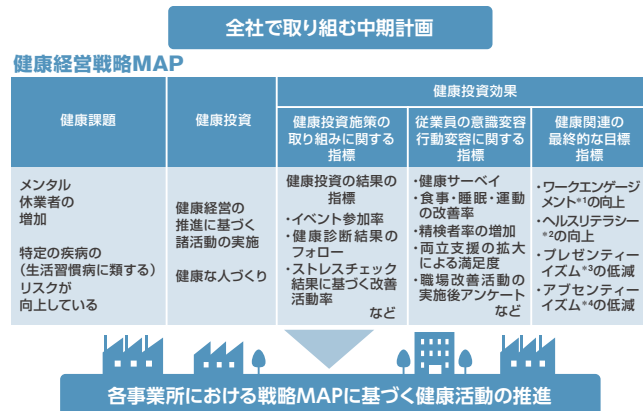
推進体制



目次	Corporate direction		環境	社会性		ガバナンス	データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

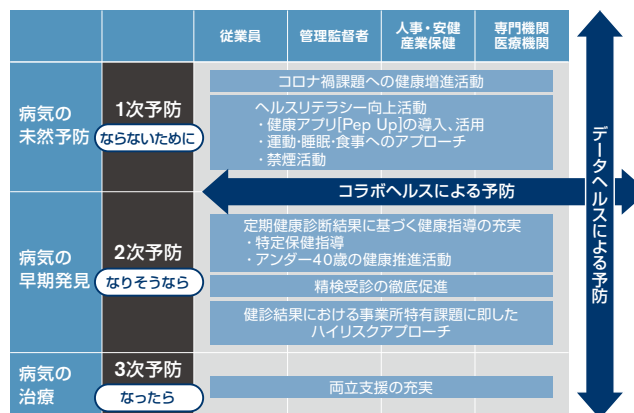
健康課題への取り組み

健康推進体制下において、日本国内では、従業員の健康状態をデータによって見える化し、疾病リスクの分析、健康リスクを予測して、従業員の健康推進活動や、個別の改善プログラムの実行に取り組んでいます。より効果的な取り組みを行うため、自社の健康課題を見える化する健康経営戦略MAPを作成し、全社共通の取り組みを促進しつつ、事業所ごとにブレークダウンした戦略MAPを作成することで、より地域性や事業所の特性をいかした健康推進活動を行っています。また、健康推進活動のマネジメント強化のため、健康経営に関する会議を体系立てて実施しています。



堅実に取り組むフィジカルヘルスケア

日本国内におけるフィジカルヘルスは、下記に注力をしています。



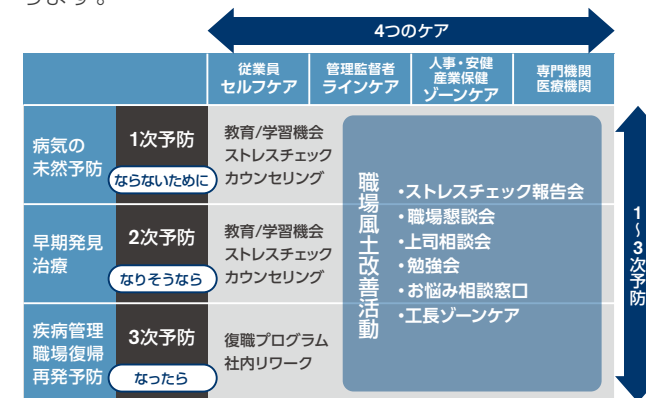
コロナ禍による生活様式の変化により、2020年度の健診データで体重増が顕著になりました。経年による生活習慣病の増加を予防するため、2021年度より現在も継続して、『コロナ禍で増えた体重減』の活動を全社で推進しています。



これからも、健診などによる病気の早期発見、両立支援による病気の治療などの活動強化により、休業者減を実現しつつ、健康への意識向上による病気の未然防止など、フィジカルヘルスケアに堅実に取り組んでいきます。

包括的なメンタルヘルスケア

日本国内におけるメンタルヘルスには、下記の特徴があります。



【EAP^{*5}における『4つのケア』『1-3次予防』の実現】

- * ストレスチェックの実施による『セルフケア』の充実
- * 社内アンケート結果に基づく職場風土改善活動『ラインケア』の促進

^{*1} ワークエンゲージメント：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態のことで、以下の3つが揃った状態とされている。「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)

^{*2} ヘルスリテラシー：健康情報に基づく意思決定で自身の健康を決める力であり、以下が定義されている。
 ・健康情報入手・理解・評価・活用するための知識や意欲、能力
 ・日常生活におけるヘルスケアや疾病予防、ヘルスプロモーションについて判断や意思決定
 ・生涯を通じて生活の質を維持・向上

^{*3} プレゼンティーズム：従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状態。

^{*4} アブセンティーズム：心身の不調により、業務自体が行えず、仕事を休業/欠勤している状態。

^{*5} EAP：Employee Assistant Programの略。従業員支援プログラム。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

- *層別のケア『ゾーンケア』の新規導入
- *復職支援プログラムの徹底
- *社内リワークによる再発予防の強化

社内アンケートによるストレス度の解析により、職場風土の改善である、ラインケアには日産は長年、積極的に取り組んできました。

組織分析結果の報告会は全部門で行っています。



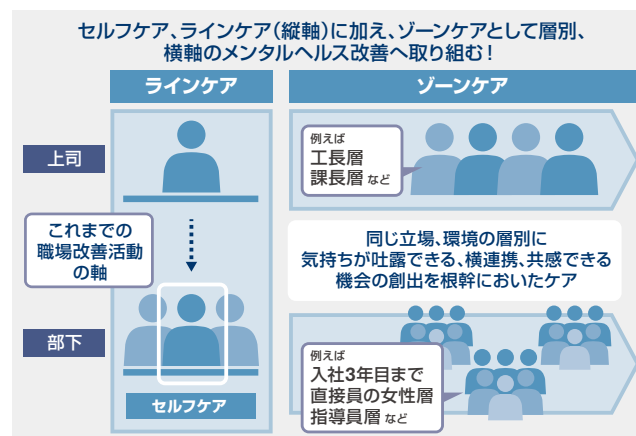
報告会の様子

改善活動を推進するためのポイントは、上位者(管理、監督者)が自身の組織分析結果を認知し、結果に伴う活動の動機づけを行うことです。

そこで近年は、部門、部署ごとの報告会にこだわらず、小単位に組織分析結果報告会を行うことで改善活動の拡大につなげています。

組織分析の解析と活動を進める中で、近年のメンタル休業者実績、およびストレス度の層別解析により、一部の層へのケアの必要性が顕著となりました。日産ではそのケアを『ゾーンケア』と命名し、昨今の活動は以下を実施しています。

- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・若年層懇談会、セッション
- ・工長ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動



健康推進活動の社会的評価

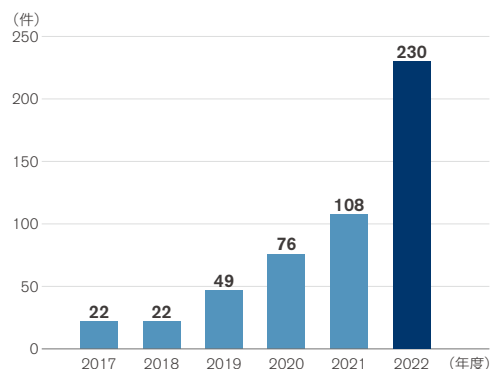
日本国内において、経済産業省の健康経営優良法人認定制度を、健康推進活動のマネジメントシステムと位置づけて、取り組みを促進しています。

その実績として、2019年より継続して、健康経営優良法人に認定されています。

また、従業員の健康増進のため、スポーツの実施に積極的に取り組んでいる企業として、2022年にスポーツ庁のスポーツエールカンパニーに認定されました。



組織分析結果報告会 実施件数



目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

地域社会への貢献

地域社会への貢献の方針・考え方

日産は、自動車メーカーとして魅力ある製品やサービスを世界中の人々に提供することに加え、その特徴を生かしながらコミュニティの一員として主体的に社会にかかわり貢献することも、企業の重要な使命だと考えます。

企業がさまざまな資源を地域社会に提供し、コミュニティの活性化や課題の解決に積極的に参画することは、企業市民としての責務を果たすだけでなく、企業活動にとっても有益であり、より良い事業環境や持続的に成長する市場を生み出すことにつながります。

日産は、複雑化する社会課題に対応するため、非営利組織（NGO・NPO）や行政などさまざまなステークホルダーと連携し、相互の強みを生かしながら活動を展開しています。こうした社会貢献活動の方針をグローバルに共有するとともに、国や地域により異なるニーズに対応するため、各国の事業拠点や関連会社による独自の取り組みも行っています。

地域社会への貢献の取り組み

日産は2017年に社会貢献活動の方針を見直し、「環境」「交通安全」「ダイバーシティ（多様性の尊重）」の3分野において重点的に活動を推進していくことを決めました。自動車メーカーとして真摯に取り組むべき「環境」と「交通安全」に加え、企業として重んじる価値観として「ダイバーシティ」を推進することで、「よりクリーンで安全、そしてすべての人に平等な機会が与えられる社会」を目指します。

活動の実施においては、金銭的な支援だけでなく、自動車メーカーとしての知識や専門技術、自社製品、関連施設の活用など、日産が事業を通じて培った資源を十分に生かし、独自性の高い活動を展開します。

活動をより実効性の高いものにするため、日産は、活動分野において高い知見と専門性を持つNGO・NPOとの対話と協働を重視しています。

また、多くの従業員が社会に関心を持ち、活動に自発的に参加できるように、従業員の社会貢献活動をサポートしています。

ブルー・スイッチの展開

-EVを活用した持続可能でレジリエントな社会への取り組み

2018年に日本で発表された「ブルー・スイッチ」*1は、ゼロ・エミッション社会実現を目的にEVを活用した電動化によるソリューションの提供を通じて、日本全国の自治体や企業など、多くのパートナーの皆さまと共に、環境、災害対策、エネルギーマネジメント、観光などの幅広い分野において地域課題解決に向けて取り組む活動です。

これまでに自治体や企業・団体などのパートナーと共に取り組んだ件数は2023年3月末で216件となり、今後も多くの地域連携を予定しています。

2022年1月には、海外展開としてタイとフィリピンを皮切りにASEAN地域でも「ブルー・スイッチ」を開始しました。

EVのパイオニアとして、EVの新たな活用方法を普及していくことで、よりクリーンな世界と持続可能な社会の実現に貢献していきます。



*1 「ブルー・スイッチ」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www3.nissan.co.jp/first-contact-technology/blue-switch.html>

目次	Corporate direction		環境	社会性		ガバナンス	データ集		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

地域社会への貢献のマネジメント

日産の生産拠点はグローバルに拡大し、事業を推進するうえでコミュニティとのさまざまなかかわりが生じています。日産では自社の経営資源を提供してこれらのコミュニティの発展に貢献することは、事業環境の向上や市場の成長にもつながると考え、積極的に社会貢献活動を実施しています。活動に当たっては、グローバル方針を決定し、各地域で実行しています。現在は、2017年に改訂した方針で定めている「環境」「交通安全」「ダイバーシティ」の3つの重点分野を中心に、それぞれの地域のニーズに応じて、多岐にわたる活動を展開しています。

推進体制

グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティ*1などで議論・決定された日産の社会貢献活動方針はグローバルに共有され、各国・地域の活動もこの方針に沿って実行されます。

社会貢献プログラムの活性化に向けた3つの重点分野

重点分野「環境」

日産は、環境理念「人とクルマと自然の共生」を掲げ、環境負荷削減に意欲的に取り組んでいます。社会貢献活動においても「環境」への取り組みが重要であると考え、地球環境問題への理解を深める教育プログラムの実施など脱炭素社会の実現に向けたさまざまな活動に取り組んでいます。

重点分野「交通安全」

日産は、自動運転技術の搭載をはじめとするクルマそのものの安全性向上はもちろん、ドライバーや歩行者の安全意識を高める啓発活動や、子どもや高齢者といった社会的弱者を守る取り組みも実施するなど、交通安全の推進に取り組んでいます。

重点分野「ダイバーシティ(多様性の尊重)」*2

日産は、ダイバーシティを企業の競争力を高める重要な要素と捉え、経営戦略のひとつに位置づけています。社会貢献活動もこの考えに則り、貧困の削減、社会的・経済的に恵まれない人々への支援、自然災害による被災者への緊急支援などを実施しています。

事業を営む地域への貢献

日産は、事業を行う地域の一員として地域社会に積極的にかかわり、地域の方々に、「ここに日産があって良かった」と思われるような良き企業市民でありたいと願っています。地域のイベントに協力するほか、清掃活動など事業所周辺の環境を向上させる活動、自社施設の開放など、さまざまな形で地域貢献活動を行っています。また、従業員もボランティアとして積極的に地域の活動に参加しています。

このような平時における取り組みとともに、世界中で多発する自然災害やパンデミック発生時には、地域社会への支援を行い、社会課題の解決に寄与しています。

地域社会への貢献の実績

2022年度の社会貢献活動の実績

2022年度 グローバル社会貢献支出額：約27.9億円

社会貢献支出には以下の費用を含む

- ・社会貢献活動費は社会貢献活動を実施するために支出した経費(労務費は除く)
- ・寄付は社会貢献を目的とした現金寄付および非営利組織の年会費などの支出
- ・現物寄付は金額に換算
- ・スポンサーシップ その他は社会貢献を目的とした各種イベントなどのスポンサーシップ費

2022年度 グローバル社会貢献支出額(内訳)

	金額(百万円)	比率(%)
社会貢献活動費	918	32.9
寄付	1,580	56.6
現物寄付(金額換算値)	67	2.4
スポンサーシップ その他	227	8.1
合計	2,792	100

<その他の緊急人道支援>

トルコで発生した大地震による人道的危機支援として100万ユーロを上限とする支援策を発表：

トルコ赤新月社に75万ユーロを寄付。従業員やパートナー企業からの寄付金と同額を上限に、最大25万ユーロの追加資金を用意し、直接支援を行う。

*1 グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティについては以下のページにも記載しています。 >>> P010

*2 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P079

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集			
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

社会貢献活動事例*1

日産は、コロナ禍が続く2022年もオンラインなどを活用しつつ、感染リスクを最小限にする努力をしながら、地域のニーズに応えるため各国で子どもたちを対象とした環境教育やリーダーシップ育成活動などを提供しました。

タイ

ケア・インターナショナルとの協働による教育支援

2017年からアユタヤ県およびラヨーン県において中学・高校生を対象に、リーダーシップやチームワークなど、コミュニティの発展を担うリーダーとして必要な資質を身につけるほか、科学・技術・工学・数学(STEM*2)の要素を取り入れたプログラムを提供しています。

実績

累計参加学生数：2,237人



日本

環境出張授業「わくわくエコスクール」

「わくわくエコスクール」は、地球環境問題への理解を深めるとともに、日産の環境への取り組みを紹介し、モデルカーを用いた実験や、「日産リーフ」の試乗などを通じて最新の技術を体験するプログラムです。

実績

出張した学校数：
90校(2022年度)
授業を受けた累計人数：
12万4,348人
第29回環境活動賞実践賞 受賞



中国

子どもたちや若者への教育支援「日産ドリーム・クラスルーム」

2013年から小学生を支援する教育プログラム「日産ドリーム・クラスルーム」を実施しています。授業内容と実施地域を徐々に拡大し、現在では環境、モノづくり、デザイン、塗装、インテリジェントドライビング、自動車文化や工学の基礎など、多彩な授業を提供しています。

実績

累計参加学生数：
2百万人以上
2022年度
CSR中国教育特別賞 3部門受賞



米国、カナダ

ハビタット・フォー・ヒューマニティとのパートナーシップ

2005年よりNGOハビタット・フォー・ヒューマニティ(ハビタット)との協働を継続しています。同団体は、「誰もがきちんとした場所で暮らせる世界」を理念に掲げ、世界約70カ国以上で住居建築や自立支援に取り組んでおり、NNAおよびNCIの従業員はボランティアとして参加しています。

実績

累計参加従業員時間：
11万時間以上
2022年は4カ所の
住居建築、引き渡し式
に参加
累計寄付額：
1,900万ドル以上



英国

教育機会を提供「日産スキルズ・ファンデーション」

2014年に設立し、日産独自の環境、モノづくりプログラムに加え、STEM*2を学ぶ外部の3つの国際的な教育プログラム「VEX IQ Robotics」、「FIRST LEGO League」、「F1 in schools」にも機材や資金、知見などを提供して地元チームを支援しています。

実績

累計支援学生数：
8万人以上



*1 各国の社会貢献活動の実績に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/CITIZENSHIP/>

*2 STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics