

# 社会性

社会性に関する方針・考え方	064
人権	065
ニッサン・ソーシャルプログラム2030の活動領域	
安全	071
品質	074
知的財産	080
責任ある調達	083
地域社会	088
Power of employees	092
従業員の人権	093
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	097
従業員の能力開発	109
労働安全衛生	113

# 社会性に関する方針・考え方

当社はコーポレートパーパスの実現に向け、「Nissan Ambition 2030」の社会的側面の実行を担う「ニッサン・ソーシャルプログラム2030 (NSP2030)」を策定しました。日産の企業価値と社会価値を創造しながら、従業員、サプライヤー、パートナー、社会と共に成長し、「人」を中心とした企業になることを目指しています。各領域では、プログラムを通じて社会に提供する価値および2030年に向けた目標とアクションプランを設定しています。当データブックではNSP2030各領域と、それらに共通する人権への取り組み実績について報告します。

「NSP2030」一覧表

領域	社会的価値	2030年目標	アクションプラン
人権	安全	交通事故およびそれに伴う死傷者の削減、安心・安全な社会システム構築への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>運転支援技術やコネクテッドカーシステムなどの新たなテクノロジーに投資することによって、より安全で、効率的で、そしてより一層パーソナライズされたモビリティソリューションを創造する</li> </ul>
	品質	製品・サービス品質によるお客さまの満足	<ul style="list-style-type: none"> <li>トップレベル品質*1、品質不具合ゼロ、コンプライアンス問題ゼロを達成する</li> </ul>
	知的財産	人・社会・地球の共存共栄に貢献する、IPエコシステムを通じた効率的/効果的なイノベーションの促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>他社とともに知的財産活動を推進し、イノベーションを促進することにより、社会課題の解決に貢献する (IPエコシステム)</li> </ul>
	責任ある調達	サプライチェーンにおける人権尊重の推進および人権への負の影響の軽減と防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>「人権侵害ゼロ」を目指して、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの仕組みを構築する</li> </ul>
	地域社会	教育機会の提供、被災地支援、地域が抱える社会課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>日産らしさを活かして社会課題を解決するとともに、次世代の子どもたちの可能性を広げる</li> </ul>
	Power of employees	従業員一人ひとりが自信を持ち、支えられ、自分らしさを発揮できるような働き甲斐のある職場環境を築くことで、従業員の能力が最大限に発揮できることを目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が最大限に発揮できることを目指す</li> </ul>
	従業員の人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権を尊重する企業文化、具体的なルールの発展と浸透促進</li> <li>個人の尊厳や地位の保護、活力の付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現</li> </ul>
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性豊かな従業員が尊重し合える環境を実現</li> <li>そこから生まれる独自性に溢れる革新的なクルマやサービスで、人々の生活を豊かに</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の実現</li> </ul>
	従業員の能力開発	個人のエンプロイアビリティの向上、変革に対応できる人材の育成 (個々人の対応力の向上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>高いスキルとモチベーションを持った従業員の育成</li> </ul>
	労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会全体の生産性向上</li> <li>医療機関への負担軽減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が安全・安心・健康に働くことができ、活気ある職場の実現</li> </ul>

\*1 製品品質、セールス&サービス品質において各市場にてトップ3になる

\*2 重要スキル：電動化、コネクテッド、自動運転、デジタル、先進技術、リーダーシップ

# 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し、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、民族性、国籍、文化、宗教、性別、性的指向、性表現、性自認、障がい、婚姻など、その他の理由に基づく差別やいかなる形態のハラスメントも許さないこと、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年度改訂)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分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年度以降、定常の部門横断活動として継続的に取り組みました。従業員やサプライチェーンなどにおける人権の取り組みを今まで以上に浸透させるため、人事や購買など各主要部門が日常管理レベルへの落とし込みを推進しました。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)、市民の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。<sup>\*1</sup> 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ドライン」を策定・公表<sup>\*2</sup>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

<sup>\*1</sup> 「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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/)

<sup>\*2</sup> 「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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

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、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きます。

## 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・コミティ (GSSC) 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、日常管理として各部門や海外統括会社が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GSSCとECに報告・提案し、取締役会にも報告します。2021年度より、経営層の長期インセンティブ報酬のひとつである業績連動型インセンティブ (金銭報酬) において、サステナビリティに関する評価指標として人権尊重にかかわる項目を追加しました。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。

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エ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、2022年度以降も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。それぞれ

### 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	・コーポレートレベルでの人権アセスメント実施
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」更新	・日産 (中国) 投資有限公司で人権アセスメント実施 ・部門横断活動として定着、人権尊重の取り組みを一層強化
2023年	・ニッサン・ソーシャルプログラム2030*1を発表 ・「カスタマープライバシーに関する基本方針」から「グローバルデータプライバシーポリシー」*2に改訂 ・「グローバル行動規範」*3更新 ・「日産サプライヤーCSRガイドライン」*4更新	・連結子会社での人権デューデリジエンス実施 (スコープ拡大) ・サプライヤー向け人権ホットラインの設置 ・日常管理レベルで機能部署*5による人権尊重の取り組みの浸透 ・コーポレートレベルでの人権アセスメント実施

\*1 ニッサン・ソーシャルプログラム2030に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P009

\*2 「グローバルデータプライバシー」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/Data\\_Privacy\\_jpdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Data_Privacy_jpdf)

\*3 「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\\_Jpdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_Jpdf)

\*4 「日産サプライヤーCSR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/SUPPLIERS/>

\*5 人事、購買、広報などの部署に人権の取り組みを推進するマネージャーがいる。サプライチェーンへの浸透として、購買管理部がサプライヤーとともに、人権、環境、責任ある鉱物調達などの取り組みを強化している。



れの人権尊重活動の進捗状況・結果をCSOが議長を務めるGSSCに年2回報告し、最高意思決定機関であるEC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。<sup>\*1</sup> 2023年度には、ニッサン・ソーシャルプログラム2030の重要な活動のひとつとして人権尊重の取り組みなどを取締役会に報告しました。

項目名	2023年度目標	2023年度結果
①従業員の人権デューデリジエンス	新しい人権デューデリジエンスプロセスによるスコープ拡大	実施済み、改善計画をフォローアップ中
②人権トレーニング	人権e-ラーニング(更新版)等の実施	グローバルで実施済み
③サプライヤー向け苦情処理メカニズム	2023年度下期から窓口設置	2023年10月から人権ホットラインの運用開始(日本)
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)	2023年度のコミュニケーションプランの実施(重大な申立てのプロセス確認を含む)	実施済み(大小合わせて10件)

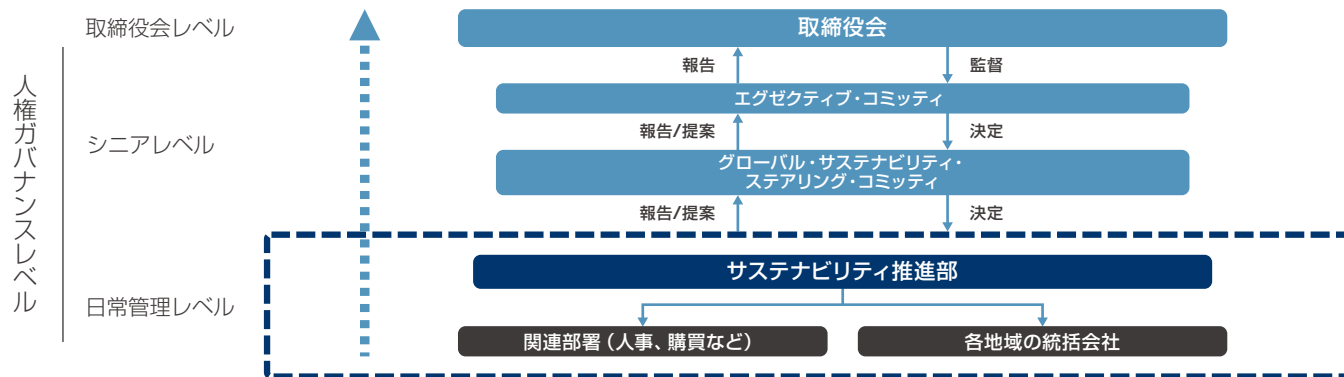
## 従業員およびサプライヤーとの協働による人権のマネジメント

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、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。「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。2023年度から人権ホットラインを設置し、まずは主要な1次サプライヤーから人権に関する苦情を受け付け、対応を進める活動をスタートしました。今後徐々に範囲を拡大していく計画です。

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責任ある調達章をご覧ください。<sup>\*2</sup>

### <人権ガバナンス体制図>



<sup>\*1</sup> 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。 >>>P132

<sup>\*2</sup> 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。 >>>P083

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きます。

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。<sup>\*1</sup>

## 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<sup>\*2</sup>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、「日産サプライヤーCSRガイドライン」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。<sup>\*3</sup>なお、従業員と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それぞれ従業員の人権章<sup>\*4</sup>と責任ある調達章をご覧ください。

2023年度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、2018年以来2回目となるコーポレートレベルでの人権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更新しました。



## 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

<sup>\*1</sup> 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

<sup>\*2</sup> OECD：経済協力開発機構

<sup>\*3</sup> 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。 >>>P083

<sup>\*4</sup> 従業員の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。 >>>P093

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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_j.pdf)

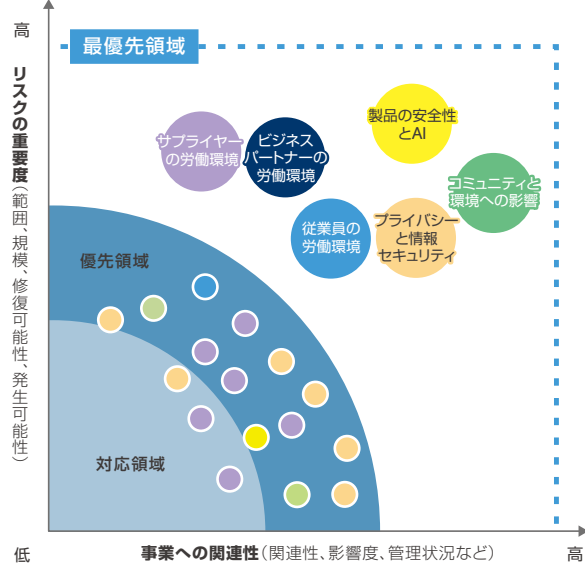
・日産サプライヤーCSRガイドライン <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS/>

・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](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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

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、人権リスクの重要度（範囲、規模、修復可能性、発生可能性）と事業への関連性（関連性、影響度、管理状況など）の2つを視点とした人権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6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.製品の安全性とAI、4.プライバシーと情報セキュリティ、5.ビジネスパートナーの労働環境、6.コミュニティと環境への影響）を特定しました。本アセスメントの結果を踏まえ、今後それぞれの領域における取り組みを強化していく予定です。

### 重点分野の特定



## 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。



外部有識者と実施したエンゲージメント

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、「脆弱な立場に置かれている可能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\*1にどのような影響が及んでいるかを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

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、部門横断的の仕組みを構築し、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。

そのほか、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。

\*1 ライツホルダー：企業が尊重すべき人権の主体。

\*2 当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/>



2023年度も継続して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、2023年7月にCorporate Human Rights Benchmark (CHRB) を実施・公表しているWorld Benchmarking Alliance (WBA) とのエンゲージメントを実施し、日産におけるCHRB結果の受け止め・利用状況（活動改善・レベルアップへの活用、WBAとのエンゲージメント実施による変化）、日産からWBAへの要望などについて、意見交換をしました。

2024年3月に国際人権NGO「アムネスティ・インターナショナル」の日本支部である「公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本」との対話を行いました。「日産の人権尊重に関する方針」の策定・改訂プロセスへのステークホルダーの関与、対象スコープ、内容・重点分野、運用について、有益なご意見を頂くとともに、日産の人権への取り組みや自動車業界に対する期待などについても、多面的で示唆に富むフィードバック・アドバイスを頂きました。これらは、今後の同方針改訂、取り組み強化に生かしていきます。

## 【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、2023年度も継続してCSO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、国際人権デーに合わせて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10回に上りました。



サステナビリティセミナー2023 従業員向けセッション（2023年8月開催）

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。



# 安全

## 安全に関する方針・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。

## 安全に関するマネジメント

世界保健機関(WHO: World Health Organization)が発行したGlobal status report on road safety 2023によると、世界全体で交通事故によって年間約119万人の方が命を落としています。これは世界全体での死亡原因のうち、12番目に多い原因となっています。

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。

## 安全に関する取り組み

### 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(2023年評価分)に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P160



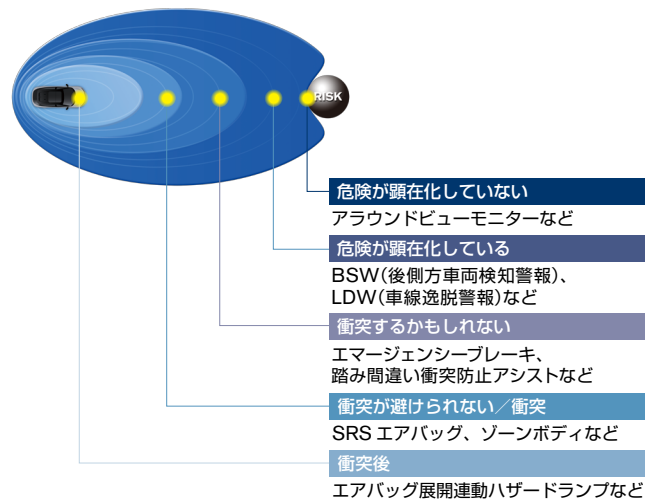
## “ぶつからないクルマ”の実現に向けて

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・シールドコンセプト\*1



## 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。本技術は極めて判断が難しい複雑な状況において、周囲の情報を正確に捉え、瞬時に判断し、危険を回避することを可能とします。2023年6月には、交差点の出会い頭の事故のように信号や標識の見落としなどドライバーの不注意により発生する事故において緊急回避操作を自動的に行うデモを公開しました。本技術がドライバーを支援することにより、事故低減に大きく貢献してまいります。日産は、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。

## 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」\*2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」\*3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\*4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」\*5を開発しました。そして、2021年3月にネットワーク上に創設した、産学連携バーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」\*6では、北里大学、相模女子大学、新潟大学、桐蔭横浜大学と共同で、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交通安全に取り組んでいます。

## 「おもいやりライト運動」



毎年11月10日「いい点灯の日」周辺で、全国点灯呼びかけアクションを実施。今年は「点灯ありがとう活動」と命名し、北海道から鹿児島まで21か所が参加しました。また、「全国交流会」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。

\*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/](https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/SAFETY_TDC/)

\*2 「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/>

\*3 「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/>

\*4 交通安全プロジェクト トリトン・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。

\*5 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/>

\*6 「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/>



主体的に点灯呼びかけアクションを全国で実施

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。



全国交流会

## 「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2021年度に開発した「有効視野\*1計測システム」を使ったトレーニングで有効視野が広がり、反応速度も向上することが明らかになりました。また、歩行者服装色の見えやすさに関して、2022年度はフィギアを使いモノトーンの評価実験を行いましたが、今年是有彩色での実験を行いました。研究成果は随時公表しています。



VRワールドでの有効視野体験



昼間に目立っていた服装が夜には見えにくくなる??

歩行者の服装色(有彩色)に関するフィギアと実車による視認性評価実験

また、日産の歴代名車とその時代感の中で、交通安全の研究内容を体感できるVRワールド「NISSAN Heritage Cars & Safe Driving Studio」を作りました。歩行者服装色の見えやすさ、有効視野の大切さ、ハンドルぐるぐる体操の3つを楽しむことができます。

これからも交通事故削減に向けてさまざまな取り組みを行っていきます。

\*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。

# 品質

## 品質に関する方針・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る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。ニッサン・ソーシャルプログラム2030では、「トップレベル品質\*1を目指し、品質不具合やコンプライアンス問題を起こさないこと」をゴールとして掲げ取り組みを進めていきます。

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。

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、お客さまの声1件1件に真摯に向き合い、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。

## 品質に関するマネジメント

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\*2中24拠点がISO9001の認証を取得しています。

\*1 「製品品質」と「セールス・サービス品質」において各市場にてトップ3になる。

\*2 非連結車両生産委託工場を除く。



## 品質に関するマネジメント体制

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。

## 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。

## お客さまの声を製品やサービスに反映

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、クルマをご購入頂いたお客さまへのアンケートや市場情報、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。

その一例として、お客さまのお困りごとを理解し「お客さまのため何ができるのか」を考え、お客さまのおほめの言葉に触れてお客さまの期待以上の製品やサービスを提供する大切

さを体感する「カスタマーセントリックワークショップ」を全社で実施しています。

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・車両の展示で紹介する「日産クオリティフォーラム」を実施しています。開発からサービスにかかわるすべての部門で共催し、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、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、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、さらなる改善を推進しており、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。



## あらゆる場面を想定した品質評価を実施

日産では、生産車および開発中の試作車に対し、VES\*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、VES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、走行評価で構成されており、お客様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評価では、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、お客様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様とのダイレクトコミュニケーションを強化しています。

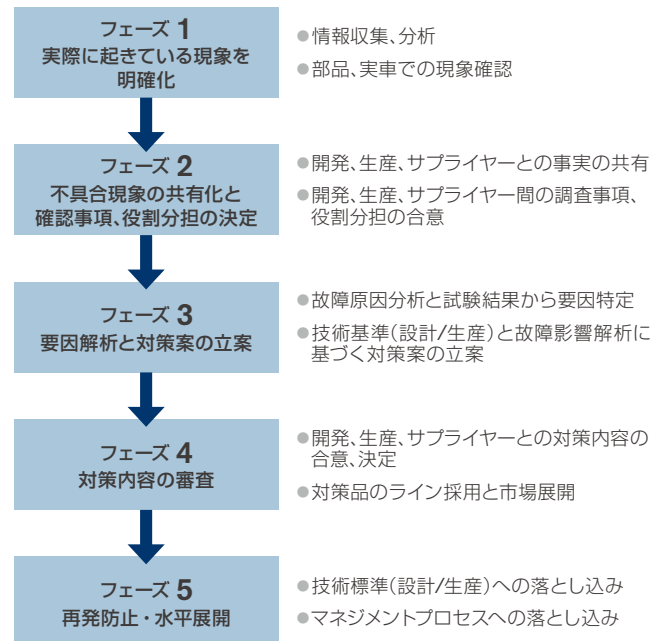
TCSX(トータルカスタマーサティスファクション本部)が販売会社や「お客様相談室」などから不満や不具合を把握しお客様をサポートするとともに、開発や生産部門と情報を共有し、原因究明・対策検討などを実施。生産車両に反映することで不具合の流出防止を促進するなど、恒久的な対策を行っています。

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

お客様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。お客様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

お客様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、実際にお客様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、さまざまなデータ入手・分析し、劣化しにくい技術の開発を強化しています。

\*1 VES: Vehicle Evaluation Standardの略。お客様の目線で設定した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品質評価システム。

## 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。

### 2023年度 リコール実績\*1

国・地域	件数(件)	台数(千台)
日本	13	1,164
北米	22	1,546
欧州	10	507
その他	25	1,578
グローバル	48*1	4,795

## 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NPQP(Nissan 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(Automotive-parts 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に及ぶ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から毎年1,000名以上のご担当者の方々に参加いただきNPQPのトレーニングを実施しています。これを通じて、サプライヤーへのNPQP理解の促進、徹底を図ることで、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 NPQP, ASES, SHC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/>

## 「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。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

# 知的財産

## 知的財産に関する方針・考え方

近年、自動車産業における知的財産（「知財」または「IP」）を取り巻く環境は大きく変化し、多様化しています。技術開発が「CASE」と呼ばれる分野にシフトしたことにより、イノベーションが創出される分野も変化しています。

これに伴い、従来の知的財産権の管理にとどまらず、ソフトウェアやデータの管理、ノウハウのブラックボックス化など、より広範な知的財産管理の重要性が増しています。また、従来の産業の境界線を越えた技術開発の活発化に伴い、多様化する産業間での知財活用（売買、ライセンス、権利行使等）の機会も増加しています。例えば、新たな分野で技術標準を採用する際に必要となる標準必須特許の取り扱いや、自動車メーカー以外の本来競合しない企業との間での新たな知的財産紛争などが増加しています。

さらに、知的財産を不正に使用している模倣品市場では、サプライチェーンの国際化がいっそう加速するとともに、模倣品の流通・販売チャンネルも店舗からEコマースサイトへと変化しています。

このように、多様なイノベーション環境、知的財産の活発な活用環境、変化する模倣品市場を踏まえ、日産は以下のような社会的機会と脅威を認識しています。

- ・世界中の知的財産が適切に尊重されつつ効率的に活用され、イノベーションの創出と活用が健全に活性化され

る環境の醸成によって、知的財産はさまざまな社会・環境問題の解決に大きく貢献することができる。

- ・一方、知的財産の不正使用の温床となっている模倣品市場の拡大を看過することは、上述のような、イノベーションの創出と活用が健全に活性化される環境の醸成を阻害する脅威になる。

日産は、このような環境の変化、社会的機会や脅威を踏まえ、知的財産の適切な活用を通じて、グローバルイノベーションの推進、個人・社会・地球の共生・共栄を目指しています。

そのために、知的財産を取り巻くさまざまな環境の変化を認識しつつ、柔軟かつ効果的な知的財産の創造・保護・活用や、権利の適切な行使や模倣品対策などの法令に基づく施策を通じて、知的財産(IP)エコシステム\*1の構築を推進しています。特に知的財産の管理、自社および他社の知的財産の相互活用に注力し、日産だけでなく市場全体でのイノベーションを推進しています。また、知的財産市場の活性化をリードすることで、健全な知的財産(IP)エコシステムの実現に貢献したいと考えています。さらに日産は、各国の行政機関と連携し、知的財産権の行使や不正競争防止法の適用等あらゆる方策により、潜在的に有害な模倣品の流通を防止することを目指しています。

## 知的財産に関するマネジメント

日産では、グローバル知的財産ポリシーのもと、全社的に知的財産の重要性、またその効果的な管理運用の必要性に対する意識を高め、知的財産ガバナンスの強化を図っています。また、さまざまな知的財産に関する課題に関し、多面的に評価し適切な対応方針を迅速に導き出すために、商品企画部門、研究開発部門、生産部門、ファイナンス部門、法務部門、知的財産部門等の多様な部門のメンバーからなる知的財産専門支援委員会を設置しています。

\*1 知的財産(IP)エコシステムとは、知的財産を創造し、保護し、活用する循環を示す知的創造サイクルの概念に加え、そこから生まれる知的財産を基に、人々が互いに、また、社会に対して好影響を及ぼし、自律的に新たな関係が構築され、新たな「知」が育まれ、新たな価値が生み出される、いわば知的財産の生態系を指す。  
(引用元：特許庁 ミッション・ビジョン・バリューズ [https://www.jpo.go.jp/introduction/tokkyo\\_mv.html](https://www.jpo.go.jp/introduction/tokkyo_mv.html))

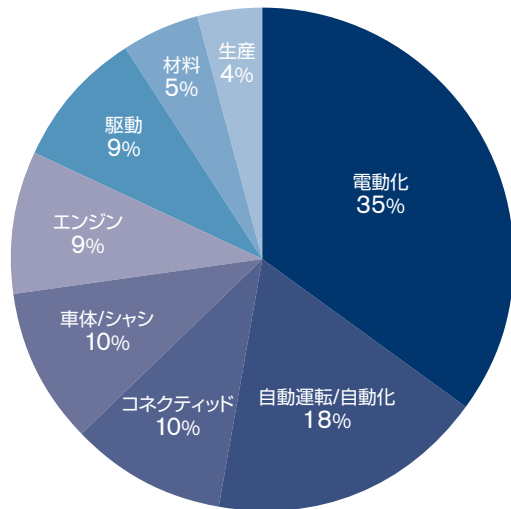


## 知的財産に関する取り組み

### イノベーションの推進、特許ポートフォリオマネジメント

#### 特許ポートフォリオ

日産は、市場環境に合わせた持続的なイノベーションを推進するとともに、自社製品の設計自由度を確保しつつ、対外的な活用に資する特許ポートフォリオの最適化を図っています。現在の特許ポートフォリオは、電動化領域(約35%)、自動運転/自動化領域(約18%)、コネクティッド領域(約10%)と、CASE領域の特許が約60%を占めています。引き続き時代を反映した特許ポートフォリオを強化していきます。

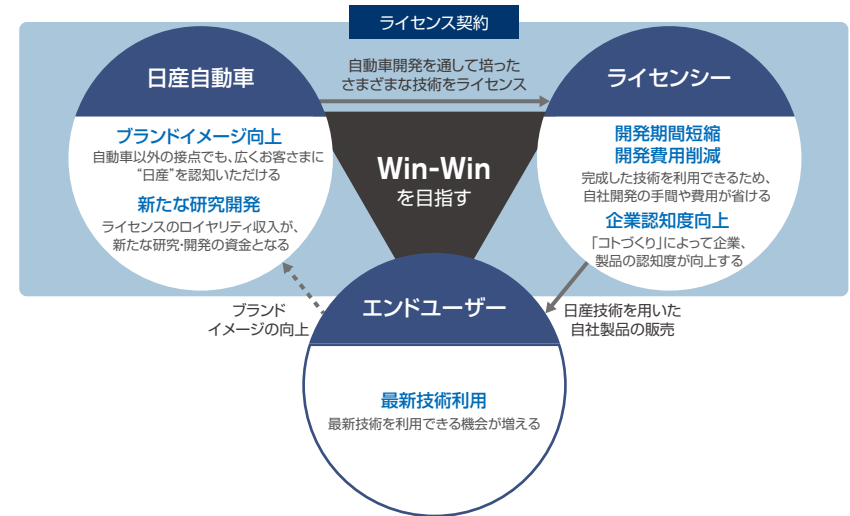


## IPライセンス

### テクノロジーライセンス

日産は、クルマづくりで培った技術やノウハウをさまざまな業種の企業にライセンス展開し、新たな製品やサービスの開発をサポートしています。

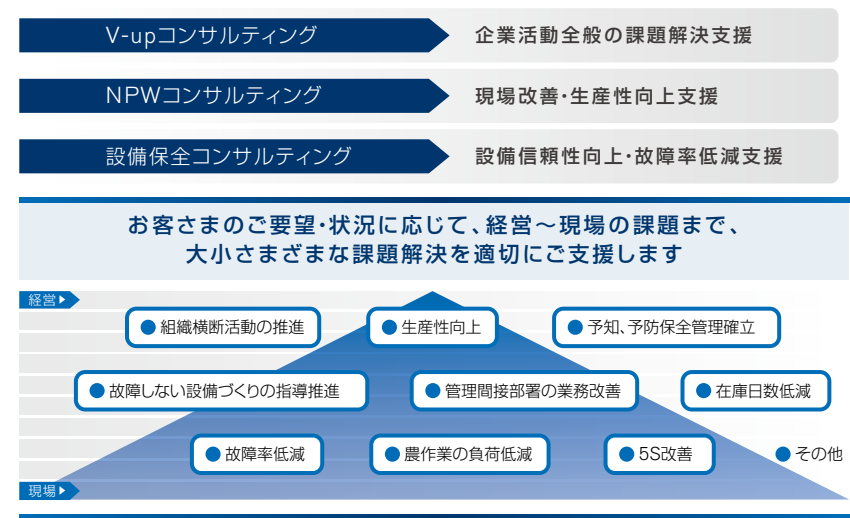
ライセンシー企業、エンドユーザーとなるお客さまなど、すべてのステークホルダーとのWin-Winを実現し、豊かな社会を築くため、日産は技術ライセンスに積極的に取り組んでいます。\*1



### コンサルティング

日産は、クルマづくりで培ったノウハウを活用し、外部の企業に有償でコンサルティングサービスをご提供しています。

V-upコンサルティング、NPWコンサルティング、設備保全コンサルティングの3種類のメニューを用い、経験豊富で専門知識を持った日産の現役従業員やOBを中心とするコンサルタントが、外部の企業を支援しています。\*2



\*1 日産テクノロジーライセンスに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/LICENSE/>

\*2 日産コンサルティングに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/CONSULTING/>



## 模倣品対策

### 模倣品対策の社会的価値

日産は、各国の行政機関と連携しながら、模倣品のグローバル流通を阻止し、公正で健全な市場環境をステークホルダーに提供しています。

これにより、人々が模倣品を誤って購入することのない、安全で安心な社会の実現に貢献します。さらに、IPエコシステムを模倣品による侵害から守ることにより、イノベーションの促進に貢献します。

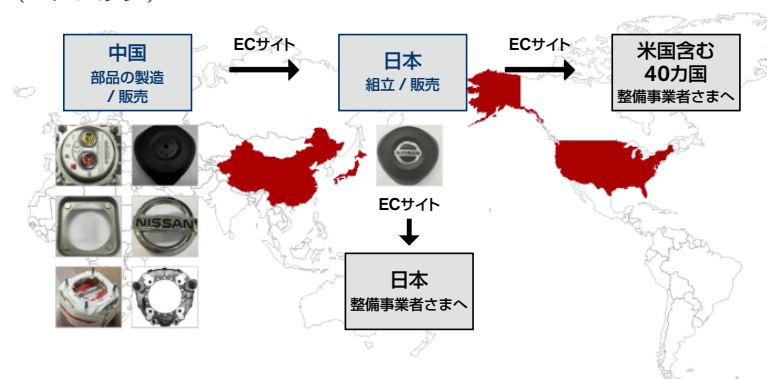
模倣品対策の社会的価値	
<p>安全で安心な社会の実現</p> <p>模倣品が、適切な品質ではないために、人々の安全を脅かすことを防ぐ。</p> <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>IPエコシステムの保護／イノベーションの促進</p> <p>模倣品が、パートナーとの公正なビジネス関係を傷つけることを防ぐ。</p> <p>16 平和と公正をすべての人に</p> <p>17 パートナシップで目標を達成しよう</p>
<p>模倣品が、適切に製造されないために、環境に悪影響を及ぼすことを防ぐ。</p> <p>12 つくも責任 つかう責任</p>	<p>模倣品が、イノベーションと創造性のインセンティブを損なうことを防ぐ。</p> <p>8 働きがいも 経済成長も</p> <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>

### 模倣品対策の取り組み

日産は、グローバル本社と各リージョンが連携し、全世界の主要市場において模倣品対策を積極的に行っています。

近年、インターネット取引サイト(ECサイト)を通じて、模倣品が世界中に容易に流通するようになってきました。このような状況に対し、日産では、ECサイトを定期的に監視し、不正な出品に対する権利行使を積極的に行っており、出品の削除や出品者に対する取締りを、ECプラットフォームや取締当局に要請しています。さらに、模倣品が誤って購入されないよう、注意喚起や啓発も行っています。\*1

### ECサイトを活用した模倣品流通経路の一例 (エアバッグ)



### 権利行使の実績

日産では、2023年度に、ECサイトに対して不正な出品ページの削除を要請し、32,066件が削除されました。取締当局による192件の強制捜査では、391,767個の模倣品が押収され、税関では117件、30,686個の輸出入が差し止められました。さらに、悪質な販売者に対して、日産は6件の民事訴訟を提起しました。

権利行使の内容	件数	個数
ECサイトにおける出品削除	32,066	-
取締当局による捜査・押収	192	391,767
税関による輸出入差し止め	117	30,686
悪質販売者への民事訴訟	6	-

\*1 日産の模倣品対策に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan.co.jp/SERVICE/SHAKEN/PURE/>

# 責任ある調達

## 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。

サプライヤー選定から量産までのプロセス



日産は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、日産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、明快地）」を定めています。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。

## 責任ある調達に関する方針・考え方

### サプライヤーとの取り組み

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、日産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、「日産サプライヤーCSRガイドライン」（2023年改訂）\*1、「日産・グリーン調達ガイドライン」（2023年改訂）\*2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その取引先への周知と管理・実践を要請しています。また、日産は2024年3月に、これらの取り組みを具現化する中期的な活動計画として、日産・グリーンプログラム2030と日産・ソーシャルプログラム2030を発表いたしました。

「日産サプライヤーCSRガイドライン」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。（次頁表内を参照）

その一環として、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

\*1 「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/SUPPLIERS/>

\*2 「バリューチェーンでの活動実績」におけるサプライヤーとの連携に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P059

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CSRガイドライン」(2023年)は、巻末の補足説明書の中で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。

ニッサン・ソーシャルプログラム2030では、「『人権侵害ゼロ』を目指して、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの仕組みを構築する」をゴールとして掲げ取り組みを進めています。

2023年度サプライヤーにおける差別などの人権を侵害した事例や強制労働・児童労働に関して著しいリスクのあるサプライヤーは日産が確認できる範囲にはありませんでした。

日本ではサプライヤーとの対話を重ねながら人権への負の影響を防止・軽減するための取り組みを続けています。2023年度には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、日産従業員による人権侵害の通報をサプライヤーから受ける窓口「人権ホットライン(お取引先様専用)」を設置し、運用を開始いたしました(24時間、365日受付)。本ホットラインでの受付実績は1件でしたが、日産従業員による人権侵害は確認できませんでした。また、5社のサプライヤーにご協力をいただき「模擬通報」を実施し、利用するサプライヤー従業員の視点・ご意見をもとに、本ホットラインの運用改善を図りました。2024年度は、負の影響を防止・軽減する範囲の拡大について検討を進めます。

また、日産は、サプライチェーンにおいて強制労働が重要な人権課題のひとつであるとの考えのもと、特に負の影響を受けやすいとされている「移民」に焦点を当て、2023年度、国連関連機関である国際移住機関(IOM: International Organization for Migration)と協働し、サプライチェーンにおける移民労働者の人権デューデリジェンスのパイロットプロジェクト\*2を実施しました。

本プロジェクトにより移民労働者の人権侵害およびその発生可能性などの理解を得るとともに、これらがサプライチェーン上の重点化すべき人権課題・リスクになりうるものと認識し、この成果を今後の活動強化の検討にいかしていきます。

## サプライチェーンマネジメントの方針・考え方

### サプライチェーンマネジメントの方針

#### 「日産サプライヤーCSRガイドライン」 ■サプライヤーに期待する5分野・26項目

- **コンプライアンス** 法令の遵守、競争法の順守、汚職防止、機密情報の管理・保護、輸出取引管理、知的財産の保護、日本政府指針・条例に基づく、日本国内の反社会的勢力の排除、責任ある鉱物調達
- **「安全・品質」** お客様のニーズに応える製品・サービスの提供、製品・サービスの安全確保、製品・サービスの品質確保
- **「人権・労働」** 差別、人権尊重、児童就労の禁止、強制労働の禁止、賃金、労働時間、従業員との対話・協議、安全・健康な労働環境
- **「環境」** 環境マネジメント、温室効果ガスの排出削減、大気・水・土壌等の環境汚染防止、省資源・廃棄物削減、化学物質管理、生態系の保護
- **「情報開示」** ステークホルダーへのオープンで公正なコミュニケーション

#### 「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」

- 環境法規制/日産環境基準の遵守
  - マネジメント体制構築
  - 化学物質の管理
- 環境負荷低減活動
  - CO<sub>2</sub>/水など排出量データ調査

### 日産の人権方針\*1

\*1 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。 >>>P065

\*2 プロジェクト詳細はこちらをご参照ください。(英語) <https://thailand.iom.int/blogs/pilot-project-automobile-sector-assessment-migrants-human-rights-nissans-supply-chain-thailand>

## 責任ある調達に関するマネジメント

### 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「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。2023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。

日産は、2016年から第三者機関によるサプライヤーの環境や人権などを含む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。この評価の結果が日産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、評価機関からの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。

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<sup>\*1</sup>および独占禁止法<sup>\*2</sup>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。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。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。

なお、2023年度、「グローバルサードパーティ・コンプライアンスリスク管理ポリシー」に基づき、コンプライアンスリスクモニタリングを開始しましたが、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。<sup>\*3,\*4</sup>

### 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。 >>>P067

\*4 サードパーティのコンプライアンスリスクにおける取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P134

## 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<sup>\*1</sup>、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<sup>\*2</sup>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。

2023年度は、6社が「GLOBAL QUALITY AWARD」を、5案件・5社が「GLOBAL INNOVATION AWARD」を受賞しました。

\*1 「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。 >>>[P078](#)

\*2 「バリューチェーンでの活動実績」におけるサプライヤーとの連携に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>[P059](#)



## 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・ガイダンス」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。

2023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、アルゼンチンの10市場で調査を実施した結果、武装勢力が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、精製所の特定向け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](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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf)

# 地域社会

## 地域社会に関する方針・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端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、より良い事業環境や持続的に成長する市場を生み出し、企業と地域社会双方の発展につながります。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。

## 地域社会に関する取り組み

日産らしさを活かして社会課題を解決するとともに、次世代の子どもたちの可能性を広げることを2030年に向けた目標とし、「教育機会の提供」「地域社会への生活向上支援」の領域において重点的に活動を推進していきます。

活動にあたっては、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、独自性の高い取り組みを展開します。また、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おり、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。

## 地域社会への取り組みに関するマネジメント

日産はグローバルに生産拠点を持っており、事業を推進するうえで地域社会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それぞれの地域社会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。活動にあたっては、グローバルで共通の方針や目標を決定し、各地域で実行しています。

現在は、2023年に改訂した方針で定めている「教育機会の提供」「地域社会への生活向上支援」の2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(GSSC: Global Sustainability Steering Committee)\*1にて日産の社会貢献活動方針や目標を議論、決定します。各国・地域の社会貢献活動責任者は、この方針や目標に沿ってそれぞれの活動を企画し、進捗をGSSCで報告します。

\*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(GSSC)については以下のページにも記載しています。 >>>[P010](#)

## 社会貢献プログラムの活性化に向けた 2つの重点分野

### 重点分野「教育機会の提供」

日産は、誰もが共生できる世界の実現に向けて、若者や子どもたちの可能性を広げていくことが重要と考え、より多くの教育機会を提供するべく取り組んでいます。気候変動をはじめとした社会課題について理解を深める教育プログラムの提供だけでなく、創業以来培ってきた日産ならではの創造性や技術をいかして、さまざまな教育機会の提供を行っています。

### 重点分野「地域社会への生活向上支援」

日産は、あらゆるステークホルダーの権利を尊重し、社会的な課題解決に貢献すべく、世界各地で多様な支援を行っています。社会的・経済的に恵まれない人々への金銭的支援や物的支援、心のケアなどソフト面での支援、自然災害や人道的危機などによる被災者への緊急支援など、地域社会のニーズに合わせて実施しています。

## 地域社会への貢献の実績

### 2023年度の社会貢献活動の実績

グローバル社会貢献活動従業員参加人数：延べ約4万6千人

グローバル社会貢献活動受益者数：延べ120万人以上

グローバル社会貢献支出額：約24.6億円

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

### 2023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	828	33.7
寄付	1,166	47.5
現物寄付(金額換算値)	109	4.4
スポンサーシップ その他	354	14.4
合計	2,458	100

<その他の緊急人道支援>

令和6年能登半島地震についての支援：

被災地域と被災者への緊急対応として、支援金と救援物資をあわせて総額5,000万円相当の支援を実施しました。(日産自動車従業員募金のマッチングギフトを含む)\*1

\*1 令和6年能登半島地震の支援に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/240112-02-j>

## 社会貢献活動事例\*1

日産は、多様化する地域のニーズに応えるため、日本をはじめ各国で子どもたちを対象とした環境教育やSTEAM\*2教育、NGOや地方自治体との連携による地域社会への貢献活動などを行いました。ここでは各地域における2023年度の代表的な活動を紹介します。

### タイ

#### 森林火災対策支援

タイの大気汚染の原因となっている森林火災を防ぐために、タイ日産では2021年よりチェンマイ省と協力した支援活動を行っており、防火活動に使用するための車両や物資を提供しています。2024年2月には、森林火災を防ぐためのダム建設ボランティアに、タイ日産やディーラーの従業員らが参加しました。

#### 実績

従業員参加人数：  
延べ20人(2023年度)



### 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：  
138校(2023年度)  
従業員参加人数：  
延べ849人(2023年度)  
授業を受けた累計人数：  
13万8,590人



### 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：  
220万人以上  
従業員参加人数：  
延べ100人(2023年度)  
2023年度  
中国3団体4部門特別賞受賞



### 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  
従業員参加人数：  
延べ778人(2023年度)  
2023年は12件の  
住宅建築プロジェクトに参加  
累計寄付額：  
2,100万ドル以上



### 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、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：  
9万人以上  
従業員参加人数：  
延べ1,385人(2023年度)



\*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 STEAM: Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics



## 地域自治体、 ステークホルダーとの連携

### 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、南相馬市、浪江町、双葉町の3つの自治体、7つの企業と「福島県浜通り地域における新しいモビリティを活用したまちづくり連携協定」を2021年に締結し、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た実証実験に取り組んできました。住民の暮らしを豊かにするとともに、連携協定の中から新しいサービスを生み出し、浜通りを中心として交流人口を増やすことを目的に取り組んできた連携協定の活動からは、誰もが地域の移動を自由にできるようにデザインされたオンデマンド配車サービス「なみえスマートモビリティ」や子ども向け送迎サービス「スマモビきっず」が生まれ、地域住民の新たな交通手段として根付こうとしています。<sup>\*1</sup> また、浪江町からスタートしたEV

を活用したエネルギーマネジメントの実証実験は、「ニッサン エナジーシェア」として、本格的にサービスが始動しました。活動3年目を迎えた2024年2月14日、「実証から実装へ」をコンセプトに、これまでの活動の振り返りと今後の展望を議論する場として、第3回目となる「浜通り連携協定サミット in 浪江町 ～未来の暮らしが芽吹くまち～」を福島県浪江町で開催し、自治体関係者のみならず、官公庁や連携企業、学生など、約200名の多岐にわたる方々に参加いただきました。

### 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」<sup>\*2</sup>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、多くのパートナーとともに、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ともに取り組んだ件数は2024年3月末で254件となり、今後も多くの地域連携を予定しています。

2024年1月1日に発生した能登半島地震では、石川県庁と締結した協定に基づき、石川県内販売会社とともに、停電が続いた穴水町と珠洲市に対し合計8台の日産アリアとEV「日産リーフ」の使用済みバッテリーを再製品化した「ポータブルバッテリー from LEAF」を100台提供し、電力供給に尽力しました。

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。



<sup>\*1</sup> 「なみえスマートモビリティ」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.smamobi.jp/>

<sup>\*2</sup> 「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>

# Power of employees - 従業員一人ひとりが力を最大限に発揮するために -

日産はコーポレートパーパス「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」の実現に向け、よりクリーンで安全、インクルーシブな社会の実現を目指す長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」を発表しました。「Nissan Ambition 2030」の実現に向け、さまざまな価値を生み出す礎となるのは、ほかならぬ「人」です。

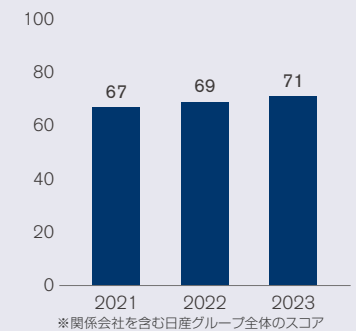
従業員一人ひとりの持つ力を最大化することを目指した人財戦略「HR Ambition 2030」\*1を策定し、従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを発揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

社会性の取り組みを推進するプログラム「NSP2030」では、「HR Ambition 2030」の中から、社会に関わる人事領域の取り組みをPower of employeesと定義しました。具体的には「従業員の人権」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」「従業員の能力開発」「労働安全衛生」の4領域において2030年に向けた目標をそれぞれ設定し、従業員、地域社会、パートナーとともに成長する「People Centric」な企業になることを目指し、各領域の取り組みを推進しています。

## グローバル従業員サーベイ

日産にとって従業員は最大の財産です。多様な人財一人ひとりが力を発揮するとともに、中長期的に成長できるインクルーシブな組織づくりを目指して、2005年からグローバル従業員サーベイを実施し、継続的な従業員エンゲージメントの向上に努めています。会社の重要指標として「エンゲージメント」\*2を継続的にモニタリングしているほか、全社的に優先度の高い5つの重点領域\*3を指標としています。サーベイの結果は社内にて開示し、各部門や地域ごとに分析を行い、トップマネジメントの直接的なオーナーシップのもと改善活動に取り組んでおり、これらの重要指標は役員および管理職層の年次賞与の評価指標のひとつに設定しています。近年は、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り、重点的に改善活動に取り組んできました。2024年2月に実施したグローバル従業員サーベイ\*4では、「エンゲージメント」のスコアにおいて前年比で2ポイントの改善が見られました。また、5つの重点領域においても、スコアは着実に改善しています。

エンゲージメントスコア



\*1 「HR Ambition 2030」に関する詳細は2023年度有価証券報告書(P26)をご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=29>

\*2 「エンゲージメント」は「日産で働くことへの満足度」と「日産を素晴らしい職場として推薦できる」の2つの要件で構成しています。

\*3 5つの重点領域：エンパワメント（従業員の意欲をサポートする環境、能力を発揮するための働きやすさ）、企業倫理、リーダーシップ、企業文化、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

\*4 グローバルで約10.1万人が回答しました。（参加率91％）

# 従業員の人権

## 従業員の人権に関する方針・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しています。

また、日産は、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します。結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別撤廃、安全で健康的な労働環境といったILO中核的労働基準を尊重します。なお、国内法と上記の国際的に認められた人権基準が異なる場合には、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

「日産の人権尊重に関する基本方針」\*1に基づき、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ドライン」\*2を策定・公表し、これを周知・徹底することでグローバルレベルにて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。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。

ニッサン・ソーシャルプログラム2030では、Power of employeesの重点分野のひとつとして「従業員の人権」を含んでおり、人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現をゴールとして掲げています。

従業員領域は人事戦略によって推進されており、人権デュエリジェンスの範囲拡大やトレーニングの強化などの取り組みを進めています。さらに、従業員の人権の取り組みを推進するため、2023年度には従業員に向けての人権戦略を策定しました。人権戦略は、日産の人権尊重のありたい姿の実現に向けて、日産が目指すべき方向性の定義や、注力すべき人権課題を特定するものです。日産はこれまで、コーポレートパーパスや日産ウェイ、グローバル行動規範などにおいて、人権尊重を企業文化の基盤として位置づけてきましたが、人権戦略の策定を通じてそれら理念を具体的に活動に落とし込むことを意図しています。また、目指すべき方向性の定義にあたっては、内外環境の調査等を通じて、従業員の切り口から、2021年に作成したコーポレートレベルのロードマップを具体化しており、外部からの期待を踏まえた人権尊重のありたい姿の実現に向けて、活動を「守り」の整備・強化と「攻め」の構築・整備に分類し、ステークホルダーの人権への期待に応えていくことを目指すものとなっています。

さらに、策定にあたっては、注力すべき人権課題を特定するため、社外の独立した人権専門家の支援を受けたほか、主要なライツホルダーである従業員等とのエンゲージメントを実施しました。具体的には合計30名以上の多様な社内外のライツホルダーの方々へのインタビューを通じて、多様な視点からの人権課題や改善策を聴取し、それらを明確化しました。今後も、人権尊重体制の深化・文化の浸透（人権研修など）と人権尊重を通じた価値創造（ステークホルダーエンゲージメントなど）により、人権尊重の取り組みレベルをより一層高めます。

\*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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/)

\*2 「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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

## 従業員の人権に関するマネジメント

日産では、人を中心とし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。

人権に関するガバナンスの体制としては、取締役会および経営会議の傘下にて、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・コミティのもとで、人権尊重活動を推進する体制を構築しています。また、同コミティの内容は取締役会および経営会議にも報告され、フィードバックを受けています。加えて、日常管理レベルでは、購買部門や人事部門等の各機能部門による人権尊重の取り組みを推進しており、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する体制を構築しています。特に、外部からの期待値が高い、人権デューディリジェンス領域においては、人事部門内のグローバルチームとリージョンチームが一体となり、活動を推進しています。

そのほか、「グローバル行動規範」\*1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、民族性、国籍、文化、宗教、性別、性的指向、性表現、性自認、障がい、婚姻など、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。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、性自認を問わず、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-ラーニングをグローバル全従業員対象の必須研修とし、従業員の意識向上、啓発に努めています。\*2

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\*3システムの導入により、内部通報が可能となっています。

## 従業員の人権に関する実績

人権デューディリジェンスの一環として、外部団体の協力のもと、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、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、2021年度に北米日産会社、2022年度には日産(中国)投資有限公司で人権アセスメントを行いました。また、同年度には、これまでの人権デューディリジェンスの実績・経験をもとに、人権リスク評価のプロセスを策定し、ビジネスとサステナビリティの観点からのリスクを考慮したうえ、従業員の人権デューディリジェ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することとしました。

新しいプロセスの初年度となった2023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、人権デューディリジェンスの一環としてフィリピン日産社、メキシコ日産自動車会社、英国日産自動車製造会社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、引き続き外部団体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。また、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

\*1 「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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf)

\*2 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

\*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。 >>>P136~137



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むだけでなく、現地専門家へヒアリングし地域における一般的な労働慣行や企業文化について事前に把握したうえで調査すべき領域を特定するなど、地理的・経済的・社会的要因を考慮のうえでリスク特定も行いました。

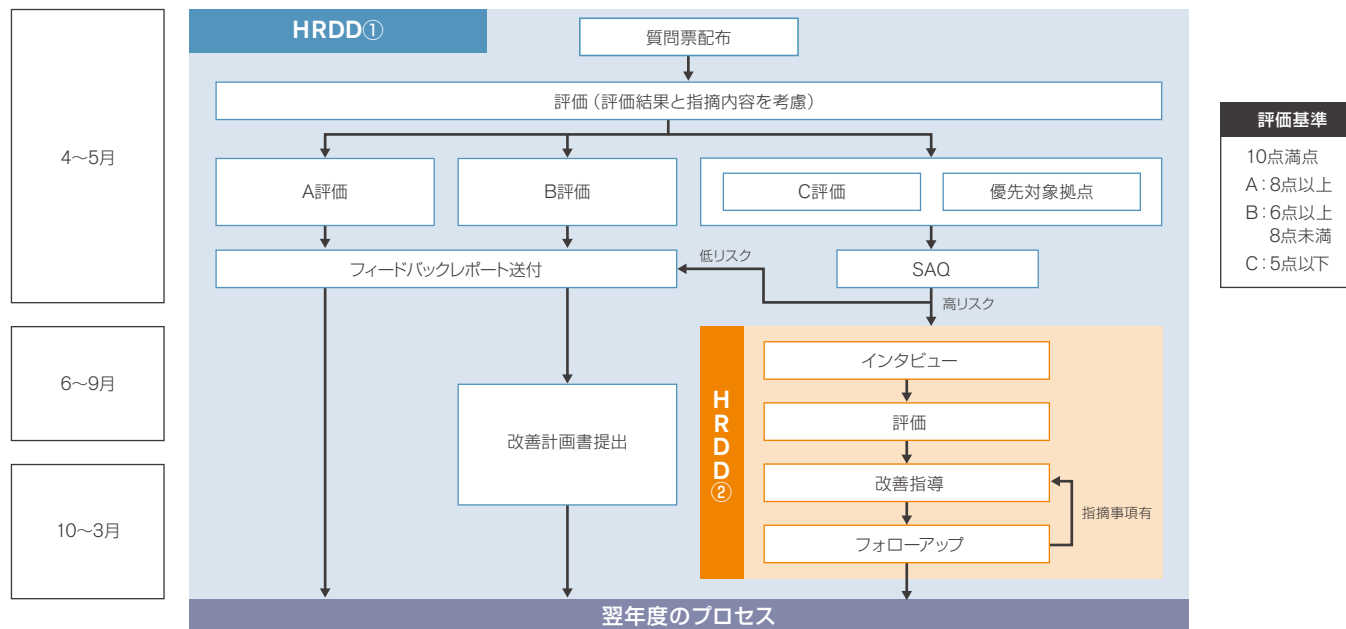
また、特定・評価された人権リスクは、改善活動の実施や、影響を受けるステークホルダーとの対話などを通じて、負の影響の予防・軽減・是正を図りました。このシステムはグローバルに適用され、引き続き各テーマにおける改善活動の進捗状況や有効性などについて、継続的に現地の従業員と確認しつ

つ、上位会議体として取締役会や経営会議が存在するグローバル・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。

アセスメントで検出された人権リスクは、対象拠点へ勧告事項としてフィードバックされ、その対応状況やとられたアクションの効果は継続的に本社からフォローアップをします。勧告事項およびフォローアップ状況はグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティへも報告され、重要な問題を見逃していないか、またとられたアクションは適切であったかの評価がなされ、今後の活動につなげています。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

んでしたが、「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、メキシコ拠点においては施設の衛生状況、また英国拠点においては従業員が使用する医療キットの不足が検出されました。それぞれについて、現地の担当者を責任者として、例えば一部設備のリノベーションや安全器具の適切な配備などの対応勧告を提示しました。勧告には期限が設定されており、現地担当者への定期的な確認を通じ、実際にとられた対応策とその確認結果を通じて改善し、得られた教訓や今後のHRDDプロセスへの反映事項を検討しました。

<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

## 「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、2023年に更新し、「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」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、2023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%、アセアン：81.9%、中国（NCIC）：99.7%、米州：98.5%、AMIEO：84%でした。

また、工場など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\*2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しました。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。

\*1 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご参照ください。 >>>P104

\*2 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。 >>>P136~137

# ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の方針・考え方

日産は、従業員一人ひとりがチャレンジ精神を育み、変化を起こすイノベーションをドライブし続けるために、真にダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平)&インクルージョン(受容)(DEI)を推進する企業となることを目指しています。

人々のライフスタイルやモビリティに対する考え方が進化していく中、誰もが価値ある存在として認められ、尊重されるために、DEIの取り組みをさらに強化し、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

## 日産にとってのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

日産は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)は従業員自らが理解・実践することによって企業文化として根づいていくものと考えており、すべての従業員が自由に発言できる環境を整え、それぞれの能力を最大限発揮できる職場づくりを目指しています。「ニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)」では、「一人ひとりの個性を尊重し、インクルーシブでワクワクする日産」をゴールとして掲げ取り組みを進めています。

世界がますます複雑化し、変化を続ける中、お客さまや社会

の多様なニーズに応える商品を提供するためには、多様なチームをひとつにまとめることが必要です。DEIを推進することで、真にインクルーシブな組織となり、イノベーションを生み出します。そして、モビリティの未来を実現し、私たちが暮らす社会を豊かにしていきます。

### ダイバーシティ(多様性)

日産は、ダイバーシティとは違いを受け入れることだと考えています。これは、人種、民族、国籍、文化、宗教、性別、性的指向、性表現、性自認、障がいの有無、配偶関係、年齢、職歴、学歴、ライフスタイルなどのさまざまな価値観やバックグラウンドを認め、尊重することを意味します。イノベーションを推進するためには、異なるさまざまな視点を持つことが必要です。

### エクイティ(公平)

エクイティについては、一人ひとりの状況に応じた公平な機会をすべての人に提供することだと考えています。エクイティはまた、日産社内で異なる価値観やバックグラウンドを受容することを促し、大胆で多様なイノベーションを生み出す活力として、さらなる付加価値の創造にもつながります。

### インクルージョン(受容)

私たちが考えるインクルージョンとは、一人ひとりが受け入れられ、持てる力を最大限に発揮できるようになるということです。日産は、社内のさまざまな業務を行う従業員が積極的に関わりあうことによって、インクルーシブな文化を育むよう努めています。さらに、誰もが意思決定プロセスにかかわり、社内での役割にかかわらず意見を述べるができる風土を醸成したいと考えています。

日産では、このようにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンのサイクルを生み出すことで多様な人財を最大限に活かし、イノベーションをドライブし続けます。



## 「女性のエンパワーメント原則」に署名

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

In support of

### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)のマネジメント

### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の意思決定と実行推進体制

日産では、グローバルと各リージョンが連携し全世界でDEIを推進する体制を整えています。

#### グローバルDEIカウンスル

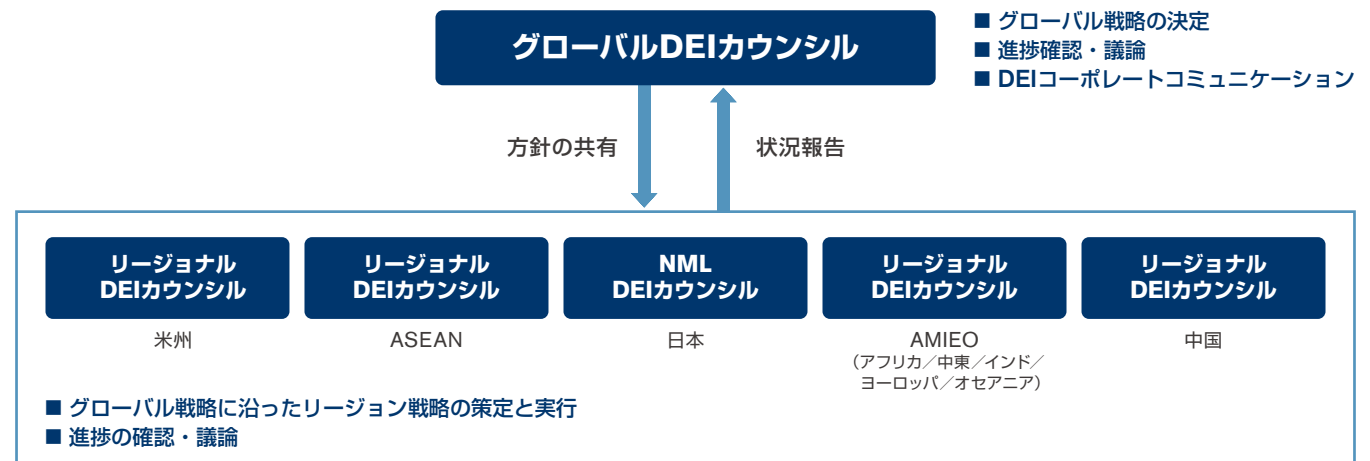
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

#### リージョナルDEIカウンスル

- ・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カウンスルの運営や各部門と連携し、グローバル戦略に沿った各地域のDEI戦略の策定とその実行を主導



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



## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)推進の取り組み

### 取り組みの方向性

日産では、一人ひとりの状況を考慮し、違いを認め合いながら、多様な従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮することを基本理念としています。まず、インクルージョンを実践する心構えを醸成し、ワークライフバランスを実現しながら公平な機会が提供できるよう、多様性ある企業文化を醸成します。そして、従業員には、異なる文化、人々、経験への理解を深め、積極的に協力・協業することが期待されています。これは、ビジネスパートナーやお客さま、日産が事業を行う地域社会においても同様です。日産が活動する国や地域においては、各自が果たすべき役割を定義したグローバル共通のポリシーを遵守しながら、それぞれの環境や実情に即した独自の取り組みを推進しています。

### DEIを推進する企業文化の醸成

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

### 相互理解を深めるための取り組み

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

内容	
グローバルDEI e-ラーニング	日産従業員のDEIに関する理解を深め、DEIが浸透する職場を実現することを目的とした必須研修です。
アンコンシャス・バイアス e-ラーニング	誰もが持つアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の影響やそれをコントロールするための方法を学ぶ研修を間接部門の全従業員を対象に実施しています。
ジェンダーダイバーシティ e-ラーニング(日本)	多様性溢れるチームとして、性別にかかわらず一人ひとりが最大限の力を発揮できる環境づくりを目指し、実施しています。
LGBTQ+ e-ラーニング(日本)	誰もが快適に働くことを目指し、LGBTQ+に関する知識を学ぶ全従業員の必須研修として展開しています。
人権・DEI研修(日本)	人権とその一部であるDEIについて正しく理解し、どのように一人ひとりが行動すべきか、また貢献できるか、ワークショップや研修を実施しました。

### オープンなコミュニケーション

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

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

主な取り組み	
グローバルダイバーシティ啓発月間	役員メッセージや従業員インタビューの掲載、パネルディスカッションの開催を通じて、一人ひとりがDEIの重要性について改めて考え、議論する機会を設定しています。
DEIフォーラムの開催	DEIに関するテーマを外部登壇者を招いて語り合い、従業員がそのテーマについて考える機会とすることを目的に開催。
DEIハンドブックの発行	DEIへの理解を深め、その価値を共有するためのマインドセットや行動指針を説明しています。各リージョンにて、さまざまな言語に翻訳し活用しています。
イントラネット、ニュースレター	各種イベント・研修の案内や実施レポート、DEIに関するコンテンツを掲載しています。また、メールマガジンを定期的に発行し、DEIの社内浸透に取り組んでいます。
企業情報サイトのDEIページ*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。個々が取るべきリーダーシップの価値観と行動を定義する日産リーダーシップウェイにDEIの考え方が含まれています。

主な取り組み	
役員ワークショップ	「多様化が進む組織のチーム戦略」や「コンシャス・インクルージョン」をテーマに開催しました。議論や意見交換を通じて、組織マネジメントにおけるDEIマインドの醸成につなげています。
ダイバーシティマネジメントトレーニング	新任課長研修の一環として、DEIの課題と対応を考える体験型学習を通じて、多様な人財をマネジメントし、個々人とチーム双方の成果を最大化するマインドセットを身に付けます。
育児休職 e-ラーニング(日本)	育児休職制度を理解のうえ、管理・監督者として、育児との仕事の両立や男性の育児休職取得を切り口に、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。

\*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育てるよう、日産は学びや能力開発の機会を提供し、その最大限の能力を引き出す環境作りに努めています。

### ジェンダーダイバーシティの取り組み

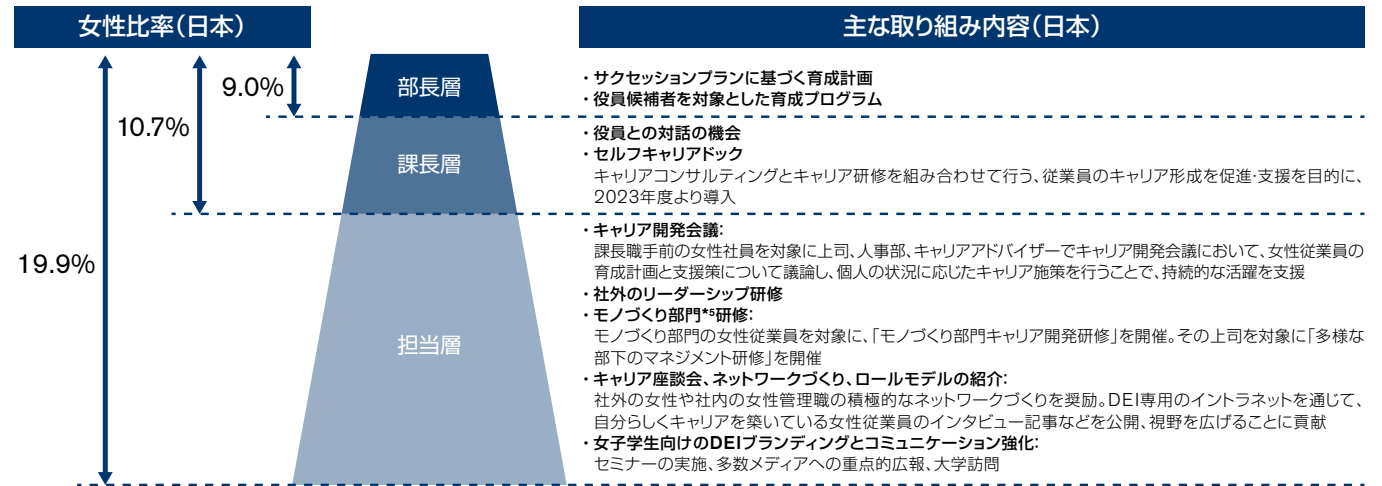
女性が影響力のある地位につくことは、新たな視点を提供するだけでなく、より公平性のある社内のポリシーや制度の改善にもつながります。さらには職場の多様性といった企業文化の側面にも影響を与え、日産では現状のジェンダーギャップを認識し、取り組みを続けています。

2024年3月現在、グローバルでの女性管理職比率は、15.9%となり、2008年の6.7%から大幅に伸び、グローバルに女性が活躍しています。<sup>\*1\*2\*3</sup>

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

日産は、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とを同等レベルにすることを目標とし、将来的には、さらなる女性

<層別の女性人財育成の取り組み> (日本)<sup>\*4</sup>



管理職比率の向上のために、母集団となる間接従業員に占める女性比率を30%レベルに高めるべく、女性従業員の積極的な採用と育成を促進します。（2024年3月の女性管理職比率10.7%、間接従業員に占める女性比率19.9%）

日本独自の課題について議論する「NML DEIカOUNシル」では、「ジェンダーギャップ」を引き続き2023年度のテーマとし、好事例の共有や各部門を代表する役員が前年度に策定した各部門の活動計画の振り返りとさらなる対応策について議論を行いました。全社と部門別の両側面からの活動計画を策定し実行することで、より一層取り組みを加速していきます。

男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金の割合は82.5%です。（2024年3月時点の全労働者における割合）管理職比率など男女間に構成の違いがあることで1名当たり

賃金に差が出ていますが、賃金制度・体系において性別による処遇差はありません。

前述の取り組みを継続することで、各階層ごとの男女比率の差が縮まり、男女の賃金差の縮小につながると考えています。



<sup>\*1</sup> 中核人材の多様性確保はコーポレートガバナンス報告書【補充原則2-4-1】をご参照ください。 [https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g\\_report.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf)

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

<sup>\*3</sup> 日産は日本経済団体連合会の取り組み「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。詳細はこちらをご参照ください。 <https://challenge203030.com/>

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

<sup>\*5</sup> モノづくり部門は、生産、R&D、購買、デザイン、品質保証の部門を示します。

## クルマの開発・生産現場、販売会社における取り組み(日本): 開発現場

女性のお客さまの声に耳を傾けながらデザインや開発を行った新型「エクストレイル」がウィメンズ・ワールド・カー・オブ・ザ・イヤー2023(Women's World Car of the Year。以下、WWCOTY)において、「ベスト・ラージSUV(Best Large SUV)」賞を受賞しました。WWCOTYは、審査員が女性の自動車ジャーナリストのみで構成される世界で唯一の自動車賞です。<sup>\*1</sup>

### 生産現場

さまざまな年齢層や男女の区別なく、誰にでも作業できる製造ラインづくりに貢献し、女性に限らず身体的配慮の必要な方が活躍できる工程を整備しています。2016年、追浜工場(神奈川県横須賀市)で日産グループ初の女性工長・指導員が誕生し、キャリアアップを目指せる環境になっています。また、多様性受容を促進し誰もが働きやすい職場づくりを実現するため、技能員向けに解説動画配信・係長工長向けにセミナーを実施、インクルージョンの定義説明や実践するための具体的な取り組みを紹介しています。

## 販売会社

日産の販売会社では、女性の社長も就任しており、多くの女性カーライフアドバイザー(CA)が全国で活躍しています。2024年2月末時点で1,146名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は11.4%です。また、アフターサービスにおいてお客さまと整備スタッフの橋渡しをするテクニカルアドバイザー(TA)にも女性を登用しています。

### 女性リーダー層の育成:

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

## 健康推進支援サービス(日本)

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

### 従業員リソースグループ(ERG)<sup>\*3</sup>

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








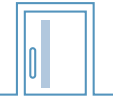




<sup>\*1</sup> 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-j>

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

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

## LGBTQ+への取り組み

日産では、LGBTQ+の当事者にとって働きやすい職場を目指し、全従業員が性自認、性的指向の多様性について理解促進を進める風土醸成と、本人向けの制度・設備の充実、そして社会への発信の3つの柱で活動に取り組んでいます。

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

## 多様な人材の活躍推進

### 中途採用者、シニア人材への取り組み：

日産では、多様なキャリアの人財を日常的に採用、育成、登用しています。他社でキャリアを積み入社してきた人財に必要な研修を提供し、早期に日産でパフォーマンスを発揮できる支援を行っています。

中途採用者の管理職比率は日本企業の中でも高い水準であり、さらに間接従業員に占める中途採用者比率を上回っており、中途採用人財が活躍しています。(2024年3月時点：管理職に占める中途採用者比率は35.6%、間接従業員に占める中途採用者比率は33.2%(日本))

シニア人材が活躍できる場も提供しています。\*1

### 障がい者雇用への取り組み：

日産は、障がいをお持ちの方が、能力を十分に発揮できるよう、職場環境や制度を整備し、活躍できるフィールドを提供していきます。

### 多様な文化間での協働：

日産では、グローバルに100ヵ国以上の国籍の人財が活躍しています。マネジメント層、チームリーダー層にも多様な国籍のメンバーが含まれています。国内における日産の管理職に占める外国人比率は日本企業の中でも高い水準にあります。(2024年3月時点：6.2%(日本))役員層においても、外国籍は40.0%と高い比率になっています。

海外事業所との人財交流、プロジェクトを通じた協業など、多様な文化間で協働するスキルや経験を高める機会を提供し

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

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



## インクルーシブな環境づくり

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

### 両立支援(日本)

- ・ 育児・介護・治療/セルフケアなどと仕事の両立を行う従業員本人を支援する研修やセミナー
- ・ 両立従業員のキャリアを支援する上司向けの研修やセミナー
- ・ 制度や設備などのインフラ整備

これら3つの方向からアプローチすることで効果的な施策導入を行っています。2022年からは男性の育児休職取得希望者が育児休職を取得しやすい風土を醸成していくことを目指して、CEO内田の「イクボス宣言\*1」をはじめ、経営層や部課長層からの応援メッセージ発信、部課長層対象受講必須のeラーニングの展開、取得経験者のインタビューを通じた育児休職取得実例の展開など、を実施しています。2024年度からは従来のファミリーサポート休暇に加え、治療、療養、予防に使用できるライフサポート休暇も新設し、より幅広い従業員の個別ニーズに対応できる環境を整えています。

また、ワーキングペアレンツ同士で情報交換を行う従業員主体の活動グループ「エスカルゴ」などボトムアップでも活動が行われており、2023年からは役員がスポンサーを務める従業員リソースグループ(ERG)として活動しています。

## 仕事との両立を支援する環境づくり

### 活躍する人を包括的に支援 — 本人から上司、意識からインフラまで



#### 従業員本人の活躍を支援～キャリア形成×両立～

- ・ 産休、育休前の「プレパパママセミナー」
- ・ 育児休職からの復職前の従業員向け「復職セミナー」
- ・ 産休、育休前と復職前に、復職後のキャリアや働き方の構築について考える機会を用意
- ・ 介護セミナー



#### 上司の(両立)部下育成を支援

- ・ 育児休職前昇格試験ガイド
- ・ 管理職向け育児休職制度e-ラーニング
- ・ 管理職向けダイバーシティマネジメント研修
- ・ 男性の育児休職の取得支援



#### 両立従業員にかかわる制度や設備などのインフラの整備、取得しやすい風土の醸成

- ・ リモートワーク制度(生産工程除く)
- ・ スーパーフレックス勤務制度(一部事業所はコアタイム適用)
- ・ 時短勤務制度(育児/介護両立従業員対象)
- ・ ファミリーサポート休暇(結婚、配偶者出産、育児、介護、不妊治療)(時間単位で取得可能)
- ・ ライフサポート休暇(治療、療養、予防)(時間単位で取得可能)
- ・ 育児休職(分割取得可能)、介護休職、母性保護休職
- ・ 帯同休職制度(最長3年)
- ・ 再雇用制度
- ・ 事業所内託児所(5ヵ所)
  - 1) 仕事と育児の両立に意欲的な従業員がフルに力を発揮して活躍することをサポート
  - 2) 待機児童問題に影響されことなく、望むタイミングで復職をサポート
- ・ 休職中のPC貸与(イントラネットとメールへのアクセスを可能に)
- ・ MMケアルーム(搾乳室)
- ・ 介護に関する外部相談窓口

\*1 「イクボス」とは、部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職のこと。厚生労働省の主導する「イクボス宣言」とは、組織のトップや幹部がイクボスを目指すことを宣言すること。

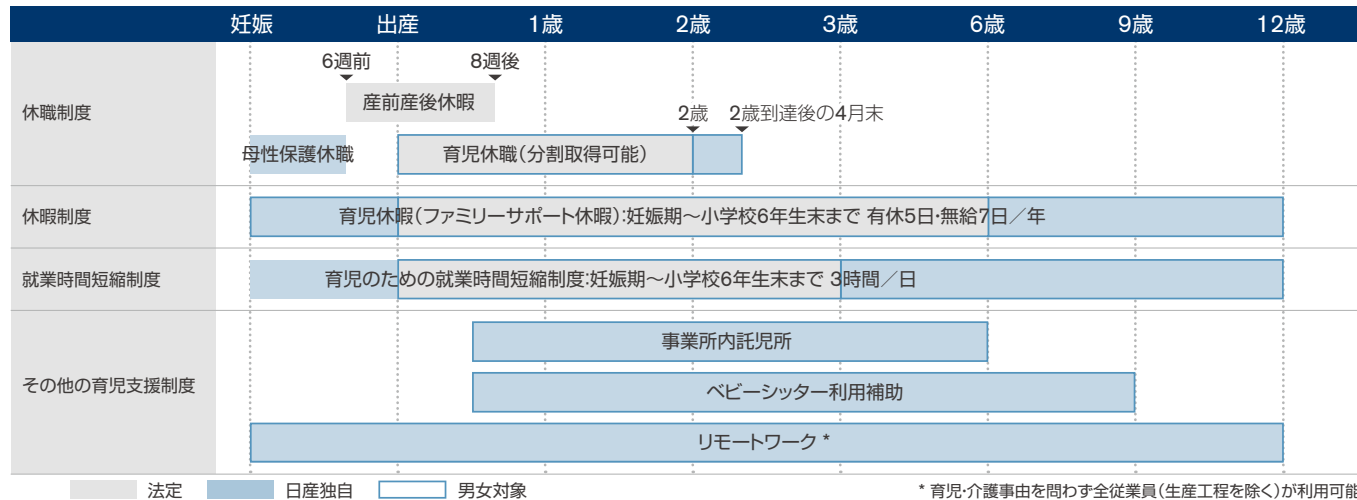
## 両立従業員にかかわる制度や設備などの インフラの整備について：社内託児所の設置

2005年に日産初の託児所をテクニカルセンターに開設以来、事業所を拡大中です。2017年には追浜工場に工場内初の託児所を開設しました。

2022年4月には事業所内5つ目となる託児所「まーちら

んど・よこはま」を横浜工場内に新たに開設しました。現在では、日産テクニカルセンター／日産グローバル情報システムセンター／グローバル本社／追浜工場／横浜工場に事業所内託児所を開園しています。開園時間は各事業所／工場のシフト勤務に対応しており、工場で働く従業員の就業継続を支援しています。

### 日本国内の出産から育児までの諸制度



## 多様な働き方の推進

多様な従業員が最大のパフォーマンスを発揮できるよう、働く環境の整備を行っています。

日産のリモートワーク制度は、2006年に育児・介護両立従業員を対象に在宅勤務制度を導入して以来、従業員やマネジメントの意見を反映し、場所の拡大や部分在宅の導入や対象者を拡大し、進化してきました。2021年には制度拡大のため利用上限時間を撤廃しました。



上限時間なしのリモートワーク制度\*  
\*生産工程を除く全従業員対象



コアタイムなしのスーパーフレックス制度\*  
\*一部事業所でコアタイム適用



グローバル拠点間の時差を考慮したスタンダードミーティングタイム(7～20時)

## 働き方改革「Happy8」

主な取り組み															
Happy8プログラム	2015年に、「誰もが1日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」を導入しました。全員が1日8時間の業務時間を意識することで、個人と組織の生産性を上げ、仕事、生活、健康も充実させる取り組みです。														
Happy Friday	毎月最終金曜日には15時退社を推奨する「Happy Friday」を2017年2月から導入し、ワークライフバランスの充実を推奨しています。														
Happy8サーベイ	<p>毎年働き方に関する意識調査を行い、働き方や制度に対する従業員の声を定期的に拾い上げ、ニーズや実情に即した柔軟な制度更新につなげています。</p> <p>過去のHappy8サーベイから制度化されたもの</p> <table border="1"> <tr> <td>2019.5～</td> <td>自宅に準じる場所(配偶者もしくは二親等以内の親族宅)への勤務拡大</td> </tr> <tr> <td>2020.10～</td> <td>公共の場所へ勤務拡大</td> </tr> <tr> <td>2021.1～</td> <td>ファミリーサポート休暇の1時間単位取得</td> </tr> <tr> <td>2021.6～</td> <td>リモートワーク時間の上限撤廃</td> </tr> <tr> <td>2023.7～</td> <td>健康推進支援サービス</td> </tr> <tr> <td>2023.8～</td> <td>セルフキャリアドック</td> </tr> <tr> <td>2024.4～</td> <td>ライフサポート休暇</td> </tr> </table>	2019.5～	自宅に準じる場所(配偶者もしくは二親等以内の親族宅)への勤務拡大	2020.10～	公共の場所へ勤務拡大	2021.1～	ファミリーサポート休暇の1時間単位取得	2021.6～	リモートワーク時間の上限撤廃	2023.7～	健康推進支援サービス	2023.8～	セルフキャリアドック	2024.4～	ライフサポート休暇
2019.5～	自宅に準じる場所(配偶者もしくは二親等以内の親族宅)への勤務拡大														
2020.10～	公共の場所へ勤務拡大														
2021.1～	ファミリーサポート休暇の1時間単位取得														
2021.6～	リモートワーク時間の上限撤廃														
2023.7～	健康推進支援サービス														
2023.8～	セルフキャリアドック														
2024.4～	ライフサポート休暇														

## パートナーシップとコミュニティへの拡大

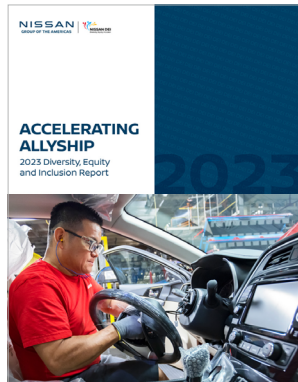
日産は、DEIの考えや活動の適用範囲を、社内にとどまらず、ビジネスパートナーや地域社会にも拡大していくことで、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

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

## 海外拠点での実績

### 米州での取り組み

米州の日産グループは、自分が必要とされていることを誰もが感じることができ、従業員・お客さま・取引先が尊重され大切にされ意見が聞き届けられていると感じることのできるような文化の醸成に取り組んでいます。この使命は、当社の製品を製造、販売、使用する多くの人々によって支えられており、私たちは1人ひとりの従業員がその能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めています。「より良い会話はより良い行動につながる」という私たちの指針に基づき、私たちは多様性を認め合う取り組みや、事業を展開している地域社会を支援するための投資、DEIの価値観に賛同する組織との提携に注力しています。\*1



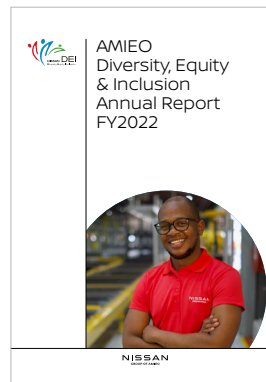
米州発行のDEIレポート

### AMIEO(アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア)での取り組み

2021年4月設立のAMIEO(アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア)\*2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カ国以上で事業を展開しています。AMIEOでは、従業員の11%を女性が占めており(直接部門と間接部門の従業員の両方において)、6名の女性が要となるリーダーポジションに就いています。

社内外において確固なDEI文化を構築する使命を果たすため、主体性の確立、インクルーシブな企業文化と職場づくり、コミュニケーションと称賛、ガバナンスという4つの重点領域を定めました。

2023年度に設立されたリージョナルDEIカOUNシルおよびローカルカOUNシルの主な使命は、一人ひとりが安心して受け入れられていると感じ、自分らしく業務遂行できる職場を作り出すことです。この環境を促進することで、従業員が帰属意識を持ち、毎日ベストを尽くすことができるよう取り組んでいます。



AMIEO発行のDEIレポート

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

中国では、一人ひとりが力を最大限に発揮できるよう、真に多様でインクルーシブ、かつ公平な職場環境を構築しています。

#### DEIの浸透

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

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

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

- ・若い世代の意欲と関与を高めるために、世代間のリーダーシップワークショップを行いました。このワークショップは、よりインクルーシブで共感的な視点を養うことを目的としています。
- ・全社員（修了率100%）がアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）と心理的安全性のe-ラーニングを受講しました。
- ・異文化研修を出向者の受け入れ、送り出し時に実施し、円滑な着任をサポートしています。

3) リージョナルDEIカOUNCIL：カOUNCILを通じて、DEI概念と戦略が中国地域のトップマネジメントに展開され、実行されています。地域の取り組みの進捗状況を把握し、課題が出た際には議論を行います。

## インクルーシブな職場づくり

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

## ASEANでの取り組み

ASEANでは、DEIを通じて人々の価値を創造し、尊重することに取り組んでいます。主な活動は次の通りです。

### 女性の活躍促進

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

### 柔軟な働き方

必要に応じて柔軟性を持った働き方やリモートワークを促進しています。従業員のウェルビーイングを優先事項として柔軟性ある働き方を推奨するためにF.A.S.T. (Flexible and Safe Teams)と名付けたハイブリッドな働き方ガイドラインを導入し、継続しています。

### 機会均等への取り組み

一人ひとりのキャリアを実現するために、経歴にかかわらず日産は公平な機会を提供しています。従業員自身がキャリアを実現し、スキルを構築できるようになることを目指し、当社では従業員が自身のキャリア開発や能力開発計画を作成できるように研修を進めています。管理職はリーダー会議において、キャリア相談を通じた従業員の支援方法について研修を受けています。



## ウェルネス月間

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

## 従業員感謝デー

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

## ASEAN DEIウェブサイト

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

## 日産のDEIに対する外部評価

日産のDEIへの取り組みと、従業員の多様性を重視する姿勢は、社外からも高い評価を受けています。

### 日本

#### くるみん認定

2015年に、神奈川県で初めて「ブラチナくるみん」企業に認定。「子育てサポート企業」として認定された企業のうち、さらに一段高い水準の取り組みを行った企業が認定を受けるもので、輸送用機器業界として初の認定取得。



#### えるぼし

厚生労働省による女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を対象としている。2017年に、最高位である3段階目の認定取得。



#### PRIDE指標

LGBTQ+などの性的マイノリティに対する取り組みを評価。2017年に日本の自動車会社として初めて受賞して以来、7年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。

work with Pride



社会性に関する方針・考え方

人権

安全

品質

知的財産

責任ある調達

地域社会

Power of employees

従業員の人権

DEI

従業員の能力開発

労働安全衛生

## 海外\*1

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

\*1 これまでに外部団体から認証された主なダイバーシティとインクルージョンの取り組みについては、こちらをご覧ください。 &gt;&gt;&gt;P161

# 従業員の能力開発

## 従業員の能力開発に関する方針・考え方

日産は能力開発プログラムを通して従業員のエンプロイアビリティを向上させることにより、大きな変革が続く社会に対応できる人財を育成し、社会に価値を提供していきます。長期的には従業員一人ひとりが高いレベルのスキルを有しモチベーションを持って働ける会社であり続けるために数々の取り組みを行っています。

まず第一に、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材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材育成・協働の促進を重要視した内容に刷新し、持続的な組織と人材の成長・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。

## 従業員の能力開発に関するマネジメント

### 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。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。

「コンピテンシー評価」においては、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つの柱を評価項目としてきました。2024年度には、2024年1月に開始された日産の企業文化改革の取り組みである「OUR NISSAN」の促進に向け、日産の企業文化を形作るロールモデルとなる「日産リーダーシップウェイ」の評価指標への導入など、評価制度の更なる刷新を計画しています。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。今後も、長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」に沿って人材育成プログラムの継続的な見直しと再構築を行っていきます。

### 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、2023年度

\*1 変動インセンティブ報酬

は約584のポストに276人がエントリーし158人が合格しています。

## シニア人材の活躍支援

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、2023年末現在、2,800名超へと拡大し、さまざまな職種やおのおのの持ち場・立場で活躍されています。

また、2023年度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」という考えをもとに、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。また、今のモビリティ産業では特に重要となる、電動化、コネクテッド、自動運転、デジタル、先進技術といった分野のスキルを習得する機会も提供しています。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。学習を促すためにテクノロジーを活用し、学び体験の充実化を図っています。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。

## 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、人材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施しています。

近年では受講機会の拡大などを目的に講座のオンライン化、オンデマンド化も進めており、AI、IoTを含む技術講座など約70講座を提供しています。

## 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、18期、延べ566人の従業員が卒業(リスキリング完了)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財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

日産はグローバル共通の生産方式である日産プロダクションウェイ(NPW: Nissan Production Way)に基づき、すべての原則と基準を本コンセプトに基づいて策定しています。現場監督者の業務管理レベルを向上させるため、日産グループ共通のNPW教育プログラムを持ち、NPWの浸透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。2024年1月には、頭で考えるだけでなく心で感じるリーダーシップの価値

観と行動を示した「日産リーダーシップウェイ」を明示しました。「日産リーダーシップウェイ」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。また、心理的に安全な職場構築に必要なスキルやリーダーシップを、マネジメント層が身に着けている状態を目指し、取り組みを進めています。2024年度には、新規に、部長層向けに、心理的安全性を確保した職場作り、人財育成の実践を目的とした研修を導入予定です。

2021年度以降、全社の層別研修(新入社員、課長昇格時研修など)に加えた職位別の期待役割と関連づけた行動の理解促進と行動実践を継続的に行っていることに加えて、従来の研修体系についても日産ウェイや心理的安全性確保・人財育成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ていきます。

また、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年にはNissan Chargeというグローバル共通のフレームワークを導入し、2023年度末までにグローバルで約10,000人が受講しました。2024年度にはエグゼクティブ向けのプログラムを立ち上げ、マネジメント層に対するトレーニングにも力を入れています。また、中途入社者向けの受入プログラムの改良にも力を入れており、中途入社者がより早く新しい環境に馴染んでいきいきと活躍できるような、働きやすい環境づくりにも力を入れています。

## 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得られるよう、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を実施

し、人財の特定、育成計画の立案と実行、後継者計画の策定を行っています。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。

## 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。2024年度は制度導入19年目を迎え、85の専門領域で49名のエキスパートリーダーと2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。

## 全社研修体系図

### 必修研修

新部長 研修	お客さま志向
新課長 研修	オリエンテーション
	人事評価
	マネジメント上級
	ダイバーシティ マネジメント / カルチュラル 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
新課長補佐 研修	お客さま志向 役割 / 評価制度 / マネジメント基礎
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		部課長層	
	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		

## 従業員の能力開発の実績

### 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	2021	2022	2023
年間受講人数(人)	395,448	519,905	514,187
総受講時間(時間)	328,783	392,294	358,597
従業員1人当たりの平均受講時間(時間)	14.3	16.5	14.9
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)	67,000	75,000	76,000

\*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。

# 労働安全衛生

## 労働安全衛生に関する方針・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。

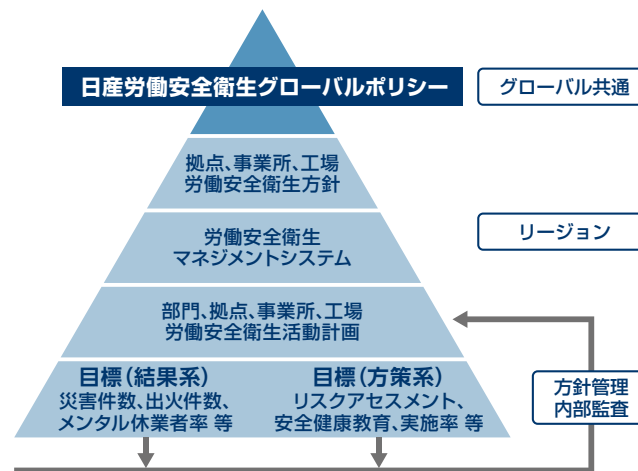
1. コンプライアンス遵守
2. 安全衛生活動計画とモニタリング
3. 設備、作業計画時の事前安全衛生評価
4. 構内協力会社管理
5. 安全衛生教育、作業指導
6. 災害事故の報告と類似災害事故防止
7. 健康増進
8. 感染症対策

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。

長期的な視点では2030年に向けて、従業員が継続的に安全、安心、健康に働くことができるいきいきとした職場を維持向上していくことを目指して取り組んでいます。また、取り組みを通じて生産性の向上だけでなく、より質の高い従業員の健康・安全・幸福の実現という形で社会に価値を提供していきます。

日産労働安全衛生グローバルポリシーの位置づけ



## 労働安全衛生に関するマネジメント

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、労働組合の代表者出席のもと、活動の進捗管理を実施しています。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衛生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。<sup>\*1</sup> また、日本国内外の事業所で、各国政府の指針に沿った労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) を導入し、多くの事業所ではISO45001<sup>\*2</sup>へも対応しており、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。

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、2023年度からは本社による診断を実施し、今後も継

<sup>\*1</sup> 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。

<sup>\*2</sup> ISO45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格。

続していきます。グローバルの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。

## 労働安全衛生の実績

### 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および出火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、会社トップから一般従業員まで統一した視点で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。

その他にも、リスクアセスメントを活用して職場内のリスクを抽出し、対策を実施する活動を行っています。職場内のリス

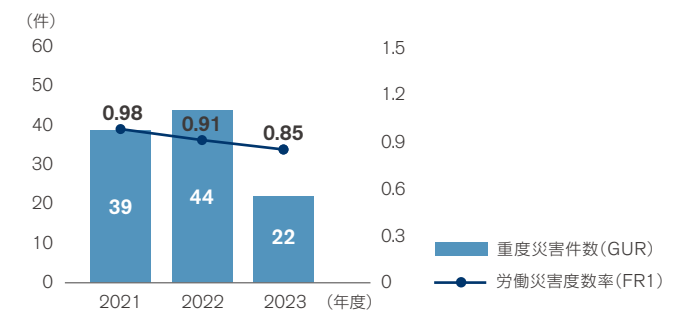
クをしっかりと抽出することができる人づくりとして、リスクアセスメントの教育も実施しています。教育を受けた従業員が設備や作業に対してリスクアセスメントを行い、安全対策を実施していくことで安全な職場づくりにつながっています。

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、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。

2023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0.85、重度災害件数は22件を確認し、そのうち従業員の死亡災害の件数は1件でした。

#### 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)



## 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

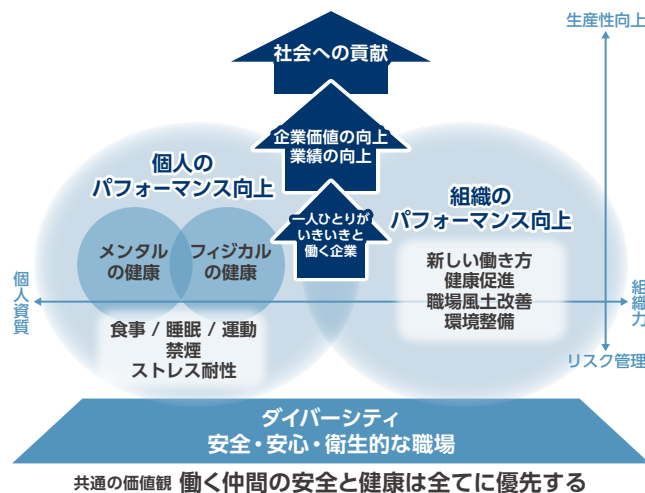
従業員とその家族を新型コロナウイルス感染症に罹患させないこと、また社内のみならず、社会における感染拡大を防ぐための感染予防策、感染拡大防止策を行うことを基本的な考えとした「コロナ対策のグローバルガイドライン」を策定し、実行しています。

## 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。

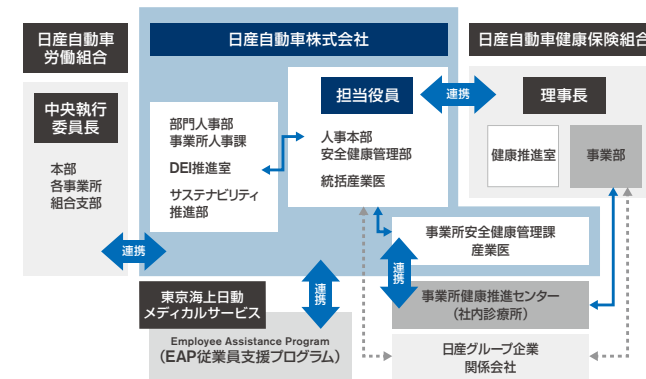
### 日産自動車の『健康経営』



## 健康推進体制

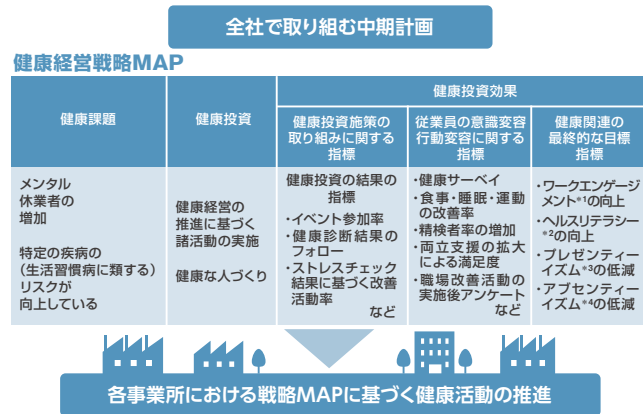
日産の健康推進は、日産自動車健康保険組合（事業所健康推進センター）、東京海上日動メディカルサービスなど医療の専門職と、人事部安全健康管理部、各事業所の安全健康推進部署および関連部署が、従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。

### 推進体制



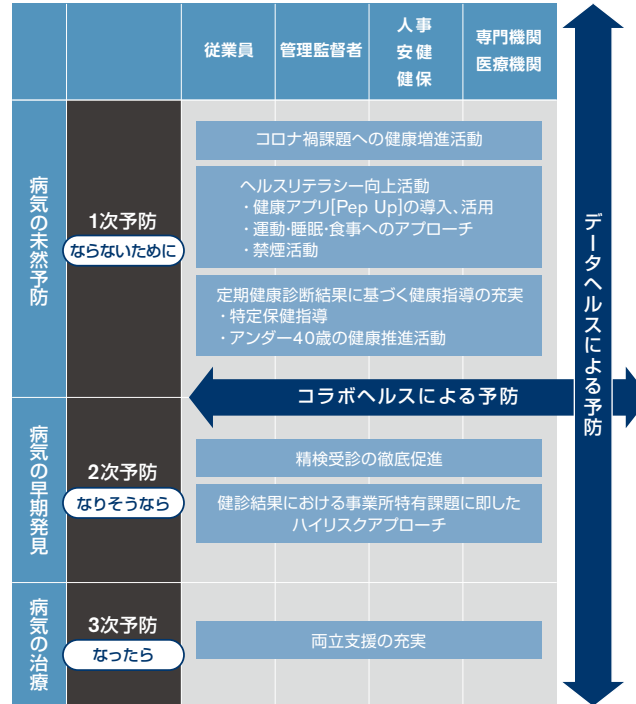
## 健康課題への取り組み

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、事業所ごとにブレックダウンした戦略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、下記に注力しています。



『コロナ禍で増えた体重減』の活動により、肥満率は改善傾向。また口腔内の健康活動や熱中症予防としての食の活動など、さまざまな角度から健康活動を全社で推進しています。さらに2024年度からは運動に焦点を置き活動を開始します。



全社・事業所別ウォーキングラリーおよび食の活動

2023年度にはDEI推進活動の一環としてセルフケアサポート「Cradle」導入、自分の健康のために予防も含め利用できる「ライフサポート休暇」の新設など、会社として包括的な活動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ます。<sup>\*5</sup>

\*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。

- ・健康情報を入力・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

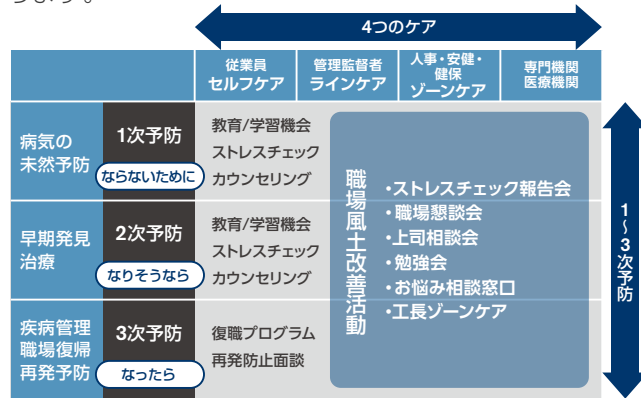
\*3 プレゼンティーズム：従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状態。

\*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 フィジカルヘルスケア活動の詳細についてはこちらをご覧ください。 [https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Nissan\\_Health\\_Management.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Nissan_Health_Management.pdf)

## 包括的なメンタルヘルスクエア

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\*1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
- \*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を長年積極的に取り組んできました。

また、組織分析結果の報告会は全部門で行っており近年は、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。



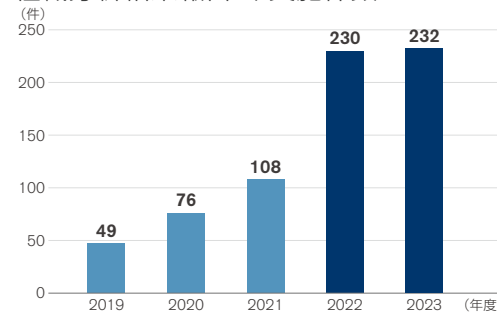
報告会の様子

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状況、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明らかとなりました。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。

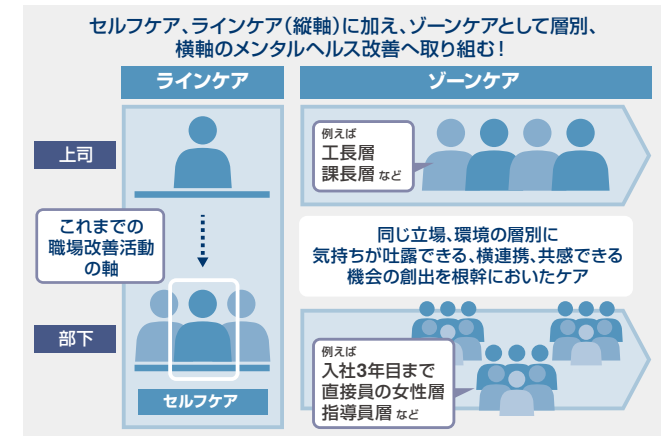
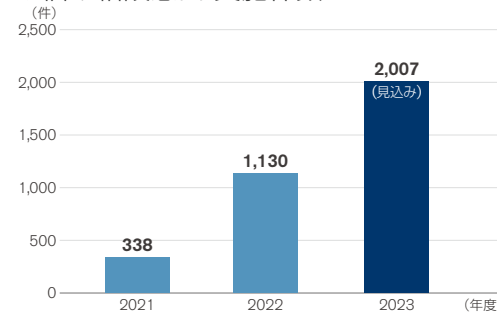
- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・直接員の若年層懇談会、セッション
- ・工長ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動

特にお悩み相談窓口体験は年1回のカウンセリングを入社3年目まで実施し、若年者の相談につなげるサポートやメンタル不調者の早期発見にもつながっています。さらに2023年度からは対象者を拡大して従業員ケアを強化しています。

### 組織分析結果報告会 実施件数



### お悩み相談窓口 実施件数



## 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6年連続して健康経営優良法人(ホワイト500)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年よりスポーツ庁のスポーツエールカンパニーに認定されています。



\*1 EAP: Employee Assistant Programの略。従業員支援プログラム。