

# 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ェンス実施(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

## 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(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\*6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、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

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

\*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。

\*6 2024年に業績連動型インセンティブのサステナビリティに関する評価指標が更新されました。詳細はこちらをご参照ください。 >>>P011

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)

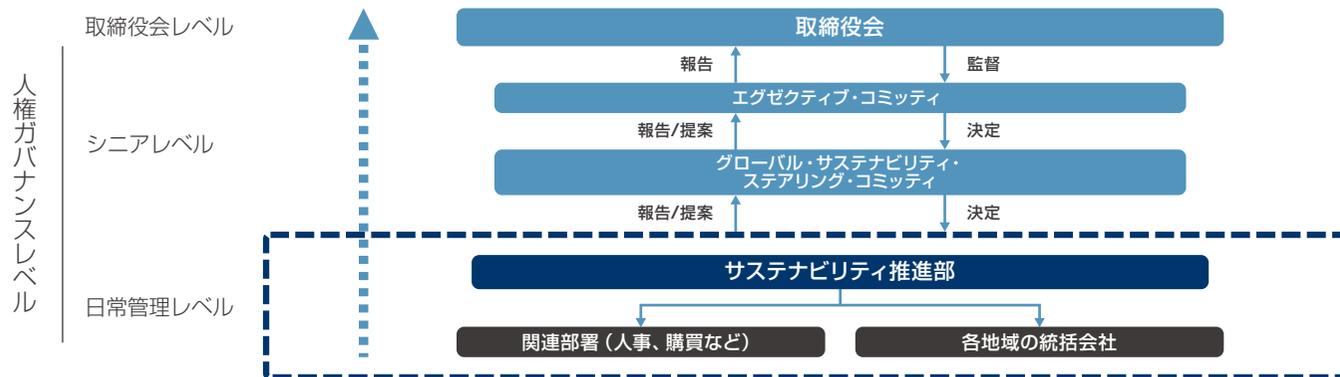
## 従業員およびサプライヤーとの協働による人権のマネジメント

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

\*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 OECD：経済協力開発機構

\*3 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

\*4 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)

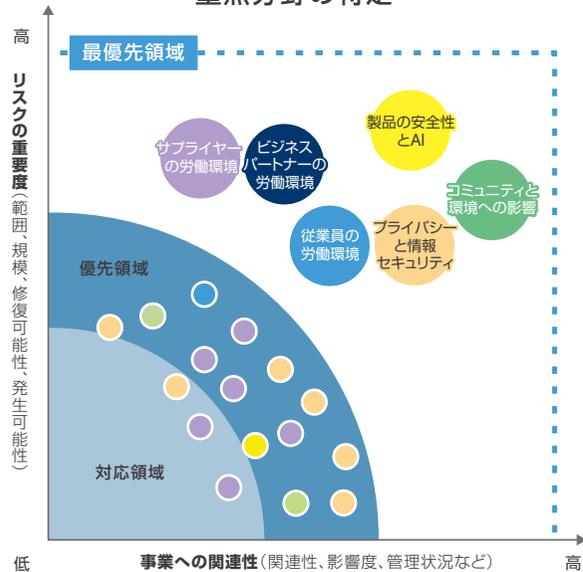
・日産サプライヤーCSRガイドライン <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS/>

・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名を外部的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。