

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。

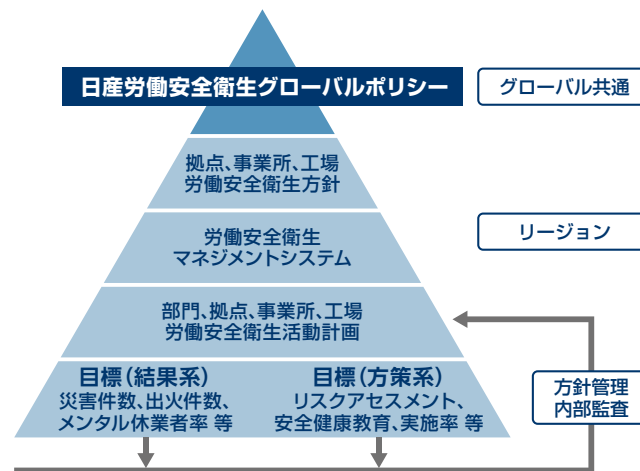
1. コンプライアンス遵守
2. 安全衛生活動計画とモニタリング
3. 設備、作業計画時の事前安全衛生評価
4. 構内協力会社管理
5. 安全衛生教育、作業指導
6. 災害事故の報告と類似災害事故防止
7. 健康増進
8. 感染症対策

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。^{*1} 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^{*2}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

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

^{*2} ISO45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格。

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

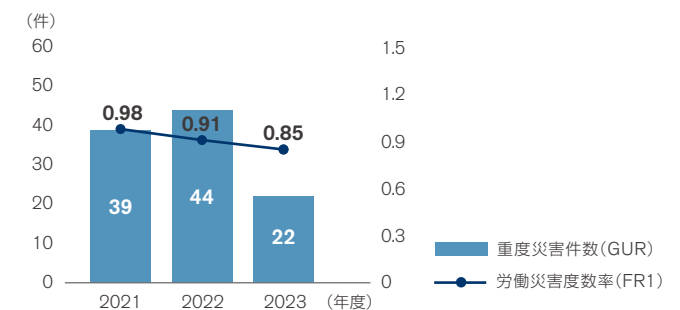
クをしっかりと抽出することができる人づくりとして、リスクアセスメントの教育も実施しています。教育を受けた従業員が設備や作業に対してリスクアセスメントを行い、安全対策を実施していくことで安全な職場づくりにつながっています。

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

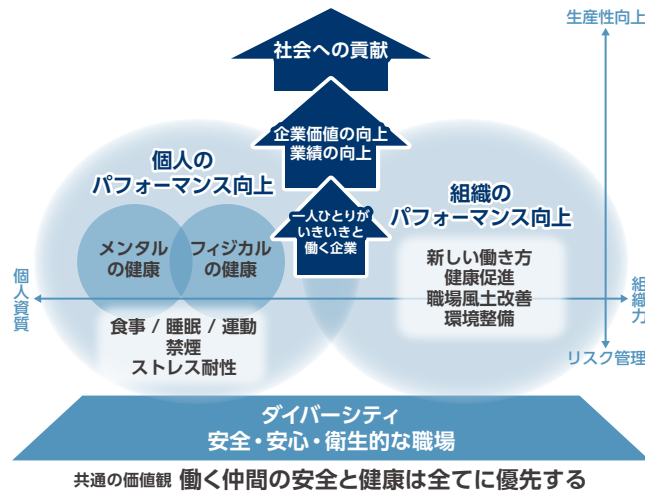
従業員とその家族を新型コロナウイルス感染症に罹患させないこと、また社内のみならず、社会における感染拡大を防ぐための感染予防策、感染拡大防止策を行うことを基本的な考えとした「コロナ対策のグローバルガイドライン」を策定し、実行しています。

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。

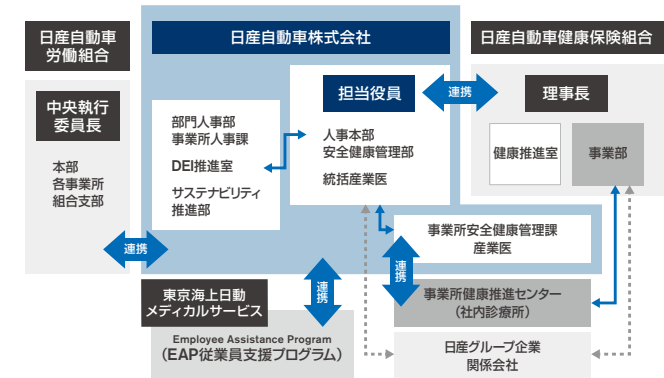
日産自動車の『健康経営』



健康推進体制

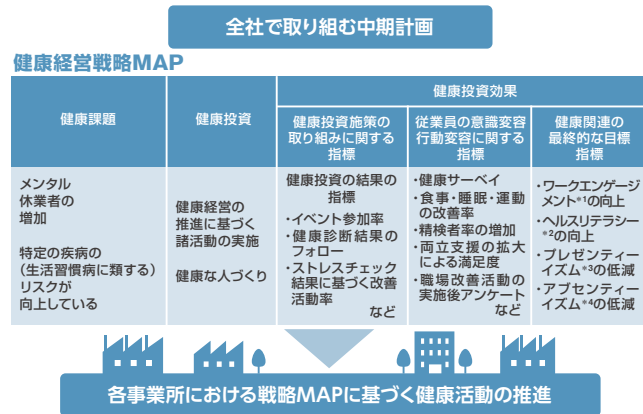
日産の健康推進は、日産自動車健康保険組合（事業所健康推進センター）、東京海上日動メディカルサービスなど医療の専門職と、人事部安全健康管理部、各事業所の安全健康推進部署および関連部署が、従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。

推進体制



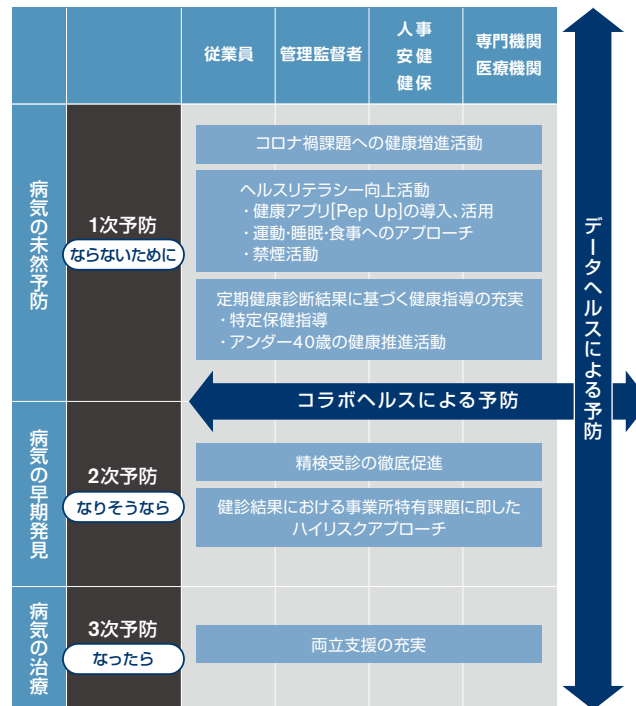
健康課題への取り組み

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。



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。^{*5}

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

^{*2} ヘルスリテラシー：健康情報に基づく意思決定で自身の健康を決める力であり、以下が定義されている。

- ・健康情報入手・理解・評価・活用するための知識や意欲、能力
- ・日常生活におけるヘルスケアや疾病予防、ヘルスプロモーションについて判断や意思決定
- ・生涯を通じて生活の質を維持・向上

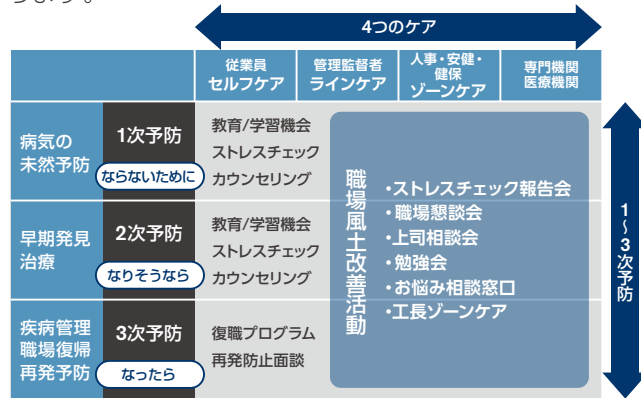
^{*3} プレゼンティーズム：従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状態。

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

^{*5} 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

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。



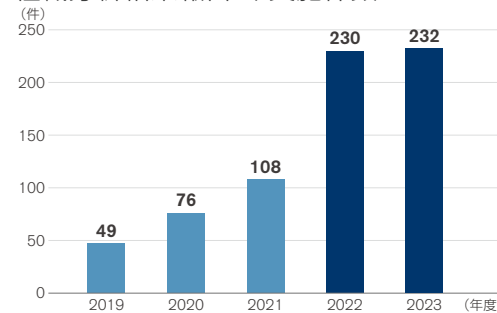
報告会の様子

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。

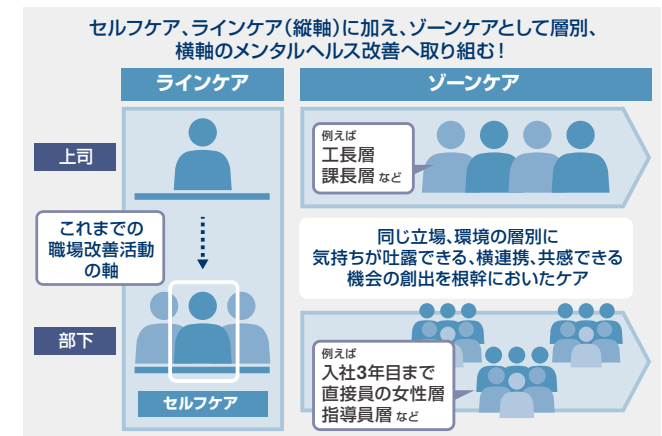
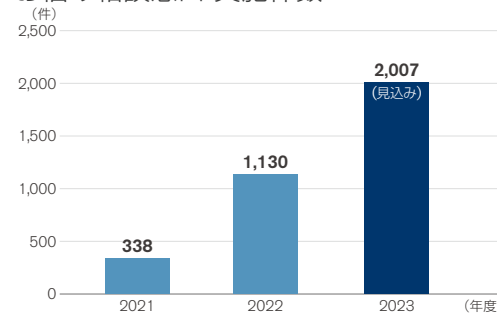
- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・直接員の若年層懇談会、セッション
- ・工長ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動

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。