

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

労働慣行 労働者の権利の尊重

GRI102-12 GRI102-13 GRI103-1

労働者の権利の尊重に関する方針・考え方

日産は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」に2004年から参加しており、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に基づいてサステナビリティ戦略のマネジメントを推進。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。

GRI103-2 GRI406-1

労働者の権利の尊重に関するマネジメント

日産は、「グローバル行動規範」の「多様性の尊重と機会平等」において、従業員や取引先、お客さま、地域社会の多様性を評価・尊重し、差別やいやがらせは、どんな形・程度にせよ容認しないことを定めています。役員および従業員が相互の人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由による差別やいやがらせを行うことや、その状態を容認することを認めない旨を規定しています。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、男女を問わず、すべての従業員が被害に遭わないよう、その防止に努めています。

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 というシステムの導入により、内部通報が可能となっています。

*人権に関する取り組みの詳細はこちらをご覧ください
[>>> P115](#)

*ビジネス倫理の遵守のマネジメントはこちらをご覧ください
[>>> P205](#)

労働者の権利の尊重に関する実績

「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」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。

*「Happy8」に関する詳細はこちらをご覧ください
<https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/DIVERSITY/WORK/>

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

労働慣行 従業員との対話

GRI103-1

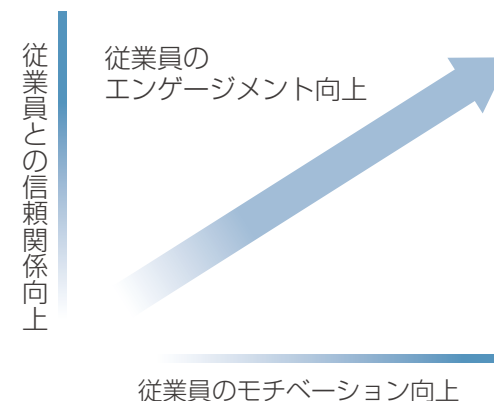
従業員との対話に関する方針・考え方

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

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

従業員との対話における指針

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



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

GRI103-2 GRI103-3

GRI103-3

従業員との対話のマネジメント

グローバルな生産拠点や事業所で十数万人の従業員が働く日産では、企業理念や経営戦略を浸透させ、従業員一人ひとりの帰属意識を高めるとともに、ガバナンスを強化するためにも、社内コミュニケーションを充実させることが重要です。

そのため、本社の広報部門を中心に、グローバルの全従業員を対象としたイントラネットなどで情報発信を行うほか、部長層に向けた資料の配布、地域ごとの情報発信など、きめ細かいコミュニケーションに力を入れています。また、定期的に経営層と従業員の意見交換の場も設けて、信頼関係の向上に努めています。さらに、こうした社内コミュニケーション活動についての従業員の意見を吸い上げ、経営層にも共有し、常に改善に努めています。

社内コミュニケーションの活動内容については年度ごとにアクションプランを策定し、コミュニケーションの量と質を向上させています。その効果については年に1回、社内コミュニケーション全般についての従業員調査を実施するほか、企画ごとにアンケートを実施し、その結果を以降のコミュニケーション計画や、次年度のアクションプランに反映させています。

日産は従業員との対話によって持続的な成長に向けての意識を共有し、全社一丸となって前進します。

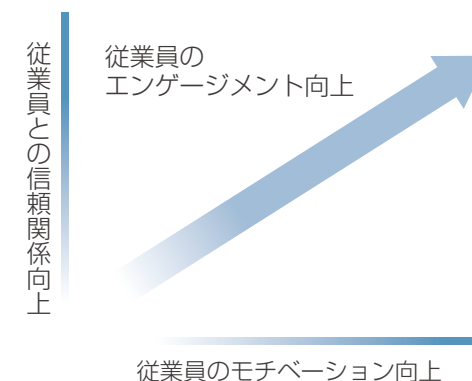
従業員との対話の実績

日産の事業活動がグローバルに広がる中、企業も従業員もともに成長していくためには、従業員が日産の進む方向性を理解し、目標達成に向けて自発的に力を発揮しようとするのが大切です。従業員が会社の目標達成に取り組み、チャレンジすることが従業員自身の成長につながる一方、コーポレートパーパスの実現にも貢献します。すべての従業員がエンゲージメントを向上できるように、日産では従業員とのコミュニケーションを強化しています。

信頼関係向上とモチベーション向上を軸にコミュニケーションを強化

日産は事業構造改革計画「Nissan NEXT」*を推進していますが、この目標を達成するには、すべての従業員が日産のコーポレートパーパスに共感し、「Nissan NEXT」の意義を理解する必要があります。

また、従業員が企業の取り組みや業績に自信を持つことも不可欠です。一方で、自発的に業務に取り組む意欲を高めるには、従業員のモチベーションも向上



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

させなければなりません。日産では、従業員との信頼関係向上と従業員のモチベーション向上という2つの軸で社内コミュニケーション活動を行っています。

*「Nissan NEXT」に関する詳細はこちらをご覧ください
<https://www.nissan-global.com/JP/IR/MIDTERMPPLAN/>

コミュニケーションツールの強化

従業員と企業が信頼関係を向上させるうえで重要になるのが、公正で透明性の高い情報開示です。日産では決算など業績に関する情報を従業員にタイムリーに提供しています。また、ルノー・日産・三菱アライアンスでは購買、研究・開発、生産、サプライチェーンといった分野での統合が加速し、さまざまなシナジーが生まれていますが、これらの分野でのアライアンスに関する情報も幅広く共有し、従業員がアライアンスのもたらす価値を実感できるようにしています。

モチベーションの向上に関しては、「ニッサン インテリジェント モビリティ」の取り組みをはじめとする日産の製品やサービス、技術に関する理解を促進するためタイムリーに情報を発信し、関心を喚起するとともに、ゼロ・エミッション社会へのリーダーシップや自動運転技術の開発、コネクテッド技術を活用した新たなサービスなど、長期的な取り組みに関する情報や試乗機会など、従業員参加型のコミュニケーションの機会も積極的に提供しています。

ほかにも2019年には社内選考を経て代表となった各部門の従業員を「上海

モーターショー」に、またリージョンの従業員を「東京モーターショー」に派遣。参加者にとっては日々の仕事の成果を実際の製品を通して確認するとともに、現地の市場理解を深める貴重な機会となりました。

各部門や役員との連携を深め、信頼関係向上とモチベーション向上のどちらにも貢献する情報についても積極的に発信しています。具体的には、CEOが前年度の業績や新年度の方向性を従業員に説明する「社長講話」があります。また、ウェブ会議サービスを活用したエグゼクティブ・コミッティ（EC：Executive Committee）のメンバーと部長層とのライブミーティング「MIE（Management Information Exchange）」も実施しています。

さらに、従業員が会社の製品をより深く理解し、社外の方に自社製品の特徴や魅力を伝えられるよう、従業員向けの新車発表会や試乗会を実施しています。参加者からは「自社製品をさらに知ることによって会社に対する誇りが強まり、仕事へのモチベーションが上がった」などの声が寄せられており、これらの取り組みが日産の魅力をアピールする「アンバサダー」を増やす絶好の機会となっています。グローバルすべての従業員が閲覧できるイントラネット「WIN（Workforce Integration @ Nissan）」は開設以来、従業員同士の積極的な情報共有や連携を促進しており、主要関係会社においても「WIN」の利用を始めました。2014年度からは、日産のグローバルでの業務内容や実績・成果などを簡潔にまとめた「エンゲージメントキット」の発行を開始しました。部長層に毎月配布され、スタッフと情報共有する際のコミュニケーションツールとして活用されています。部長層は情報を発信する役割も担い、部内での積極的なコミュニケー

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

ションを誘発しながら、従業員の理解促進を図り、モチベーションを高めていきます。また、日本国内では工場など生産現場で働く従業員向けには、紙媒体である「NISSAN NEWS」を毎月発行し、必要な情報を確実にタイムリーに伝えるよう配慮しています。



さまざまな従業員の活動を紹介する「WIN」

経営層と従業員のコミュニケーションを強化

日産では経営層と従業員が直接対話できるイベントを積極的に開催しています。2019年度は、新体制のスタートにともない、CEO が従業員と直接対話する「タウンホール・ミーティング」を日産グローバル本社で開催。また、この様子は日本の各拠点にライブ中継されました。

こうしたイベントに参加した従業員からは、「知りたい情報を聞いた」「事実をきちんと伝えようとする姿勢が伝わってきた」「トップの熱意がよく伝わってきた」といった声が集まりました。



本社と事業所をつないだタウンホール・ミーティング

経営層と従業員の意見交換会

信頼関係の向上のためには、従業員の声を把握し、経営層と従業員の声を共有することが大切です。日産では事業構造改革計画「Nissan NEXT」達成に向け、従業員の自信につながるような情報発信に取り組んでいますが、その効果を調査し、KPI*として継続的に社内コミュニケーション活動に反映させています。社内コミュニケーション活動においては、アンケート調査を定期的に行い、その結果を経営層へ報告、共有するとともに、調査結果に基づいて誰に何を伝えなければならないかというターゲットを明確に定めて企画を立て、PDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを回しながら推進しています。

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

