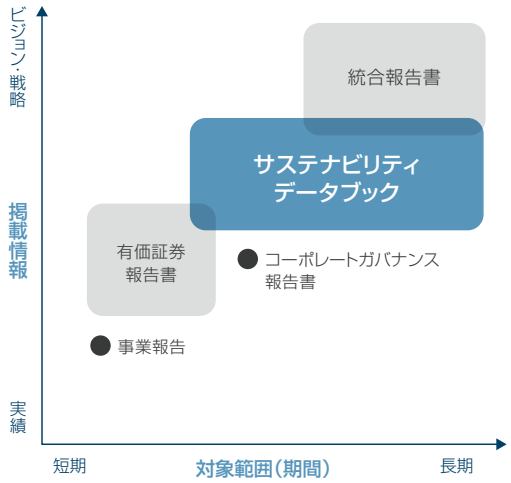
サステナビリティ
データブック
2024

NISSAN
MOTOR CORPORATION

編集方針

日産は、私たちが果たすべき社会的責任と提供したい社会的価値をステークホルダーの皆さまにご理解いただくため、当データブックを発行し、日産のサステナビリティに関連する取り組みの実績・データ、また、その背景となる考え方をお伝えします。具体的には、日産のサステナビリティ戦略およびマネジメントについて報告するとともに、2030年に向けた第5次中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム2030」および社会性の取り組みを包括的に推進するために策定された初のプログラム「ニッサン・ソーシャルプログラム2030」の概要や2023年度の活動結果などを報告しています。
なお、より長期的なビジョンや戦略については統合報告書をご参照ください。

報告書の位置づけ



対象範囲

期間：会計年度である2023年度（2023年4月～2024年3月）を基本とし、該当外のものについては期間を文中に明記しています。
組織：日産自動車株式会社および海外拠点（欧州日産自動車会社、北米日産会社など）を含む日産グループ

参考ガイドライン

・GRI（Global Reporting Initiative）サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
日産自動車は、2023年4月1日から2024年3月31日までの期間について、GRIスタンダードに準拠して報告しています。

GRI内容索引の公開
GRI内容索引は以下のWebサイトで公開しています。
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2024/GRI/

・TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言
・SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード

前回発行日

ESGデータブック2023：2023年7月31日発行

報告サイクル

2004年より年1回発行

第三者保証について

第三者保証の報告書の詳細はP061をご覧ください。

見通しに関する注意事項

このデータブックの記載内容には、歴史的事実や、当社の将来にかかわる計画、目標およびそれに基づく事業計画や考え方が含まれています。実際の業績は、さまざまな要因により、これらの見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご承知おきください。日産の事業活動やその展開だけでなく、世界経済の動向や自動車産業を取り巻く情勢の変化、地球環境の変化なども、実際の業績に大きな影響を与え得る要因となります。

ご質問窓口

〒220-8686　神奈川県横浜市西区高島一丁目1番1号
日産自動車株式会社　サステナビリティ推進部
メールアドレス：NISSAN_SR@mail.nissan.co.jp

サステナビリティデータブック2024

発行年月日：2024年7月31日

関連ウェブサイトのご紹介

・会社情報
・サステナビリティ
・イノベーション
・IR情報
・ブランド

目次

Corporate direction

CSOメッセージ……003
日産のサステナビリティ……004

環境

環境方針……015
環境に対する認識……016
戦略的アプローチ……017
グローバル環境マネジメントのフレームワークとガバナンス……021
ニッサン・グリーンプログラム……024
バリューチェーンでの活動実績……034
商品……035
企業活動……044
関連パートナーとの連携……059
第三者保証……061

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

ガバナンス

公正取引委員会からの勧告に関する取り組み……119
ガバナンスに関する方針・考え方……120
コーポレートガバナンス……121
リスクマネジメント……131
プライバシー&データ保護……133
コンプライアンス……134

データ集

ESGデータ集
会社基本情報……141
環境データ……143
社会性データ……159
ガバナンスデータ……163

使い方

各ページに、ナビゲーションボタンとカテゴリータブを設け、ページ間を容易に移動できるようにしました。

カテゴリータブ

目次 | Corporate direction | 環境 | 社会性 | ガバナンス | データ集

各カテゴリーのトップページへ移動します

ナビゲーションボタン

矢印をクリックすると1ページ戻ります

矢印をクリックすると1ページ進みます

リターンをクリックすると直前の表示に移動します

リンク

P000 全体PDF の中で該当するページに移動します　URL 該当するウェブサイトへ移動します

CSOメッセージ

日産はサステナビリティを事業の中核に位置づけています。長期ビジョンNissan Ambition 2030の実現に向けた戦略的な取り組みにおいても、あらゆる場面でサステナビリティの考え方を取り入れています。

当社は、2024年3月に長期ビジョンへの架け橋となる新経営計画「The Arc」を発表し、サステナビリティに関する取り組みをさらに強化しました。「The Arc」により当社はEVへの移行を加速し、重点課題としてCO_2排出量の削減、革新的な技術、より効率化された生産システム、戦略的なパートナーシップなどに取り組みます。そして、市場での成長を果たしながら、より持続可能な未来に貢献し、最終的なカーボンニュートラルの実現を目指していきます。この計画の基盤となるのが、最新の「ニッサン・グリーンプログラム2030（NGP2030）」と、今回新しく導入した「ニッサン・ソーシャルプログラム2030（NSP2030）」です。

日産は、環境理念である「人とクルマと自然の共生」を実現するため、2002年に初めて「ニッサン・グリーンプログラム」を導入しました。2023年に開始した第5世代となる「NGP2030」では、環境に関する最重要課題である「気候変動」「資源依存」「大気品質・水」などに対する負荷を軽減し、社会と自然にポジティブな影響を与えていくことを目指しています。

日産にとって重要な優先課題である気候変動への対応に向けては、2050年までに事業活動を含む製品のライフサイクル全体におけるカーボンニュートラルの達成を目標として設定しました。「NGP2030」では、2030年までにバリューチェーンの中でも自動車会社としてまず責任を果たすべき、内製工場や製品からのCO_2排出において、1.5℃シナリオへの整合を目指します。さらに低CO_2部材・リサイクル部材の調達や物流の電動化等も併せ、製品のライフサイクルにおけるCO_2排出量を2018年比で30%削減することを目指しています。

日産は、「ニッサンエナジー・シェア」にも取り組み、移動可能な蓄電池として電気自動車の価値をさらに引き出します。「ニッサンエナジー・シェア」は、電気自動車用バッテリーの電力を、日産独自のエネルギーマネジメント技術や双方向充電技術を通じ、家やビル、社会とシェアする仕組みです。これにより、再生可能エネルギーをより効果的・安定的に利用できるようになり、日産が利用する電力だけでなく、社会の電力の低CO_2化を促進します。

日産の環境分野における取り組みは高く評価されています。世界的に権威のある非営利団体CDPより、水セキュリティの分野における取り組みと情報開示において5年連続で「Aリスト」企業に認定され、また気候変動の分野においても11年連続で「リーダーシップ」企業に認定されました。こうした評価は、環境課題の解決に真摯に取り組む従業員の努力と献身の証と自負しています。

日産は人を中心とした企業として、従業員、サプライヤー、パートナー、そして社会が共に成長できるよう、インクルーシブなコミュニティを創造しています。私たちは今回、すべてのステークホルダーに対する理解、エンゲージメント、価値の創造に取り組む初めての包括的なソーシャルプログラム「NSP2030」を公表しました。

このプログラムは安全、品質、責任ある調達、従業員の人権尊重、DEI（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）、地域社会など、日産にとって最も重要な優先分野に焦点を当てています。

ダイバーシティはコーポレートレベルから工場の現場に至るまで、組織全体を強く、レジリエントなものにしていきます。そのため、日産はDEIの取り組みを強く推進しており、グローバルで多様性を大きく前進させてきました。女性管理職の割合はグローバルで15.9%まで上昇し、製品開発の段階からお客さまとの接点に至るまで、日産ならではの強さを生み出しています。

日産は、高性能な次世代LiDAR（ライダー）技術を活用し、事故の低減に大きく貢献する車両制御技術の開発に取り組んでいます。さらに、NSP2030ではドライバーや歩行者への交通安全啓発活動などを推進し、事故低減に貢献します。

日産としてのもうひとつのコミットメントは、人権の尊重です。これは、日産の従業員が存分に力を発揮するための共通の価値観である「NISSAN WAY」が定める5つの指針のうちのひとつです。当社は昨年実施した内部評価に基づき、商品の安全性、AI、プライバシー、情報セキュリティにおける人権尊重の取り組みを強化します。取り巻く環境が急激に変化する中においても、これらの分野で業界のベストプラクティスに沿うことができるよう、取り組みをさらに加速していきます。

日産が掲げる「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」というコーポレートパーパスの実現に向け、NGP2030とNSP2030は重要な役割を担っています。サステナビリティへの取り組みをグローバルな日産全体で前進、加速させることで、将来世代のために、よりクリーンで安全、インクルーシブな世界と持続可能な未来の実現を目指します。

日産自動車株式会社
専務執行役員
チーフ サステナビリティ オフィサー（CSO）
田川 丈二

日産のサステナビリティ

サステナビリティ戦略

日産の考えるサステナビリティ

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」の実現に向け信頼される企業として、独自性に溢れ、革新的なクルマやサービスを創造し、優れた価値をすべてのステークホルダーに提供します。
グローバルなあらゆる事業活動を通じて企業として成長し、経済的に貢献すると同時に、世界をリードする自動車メーカーとして、社会が直面する諸課題の解決に貢献することは日産の使命です。日産は、お客さま、株主、従業員、地域社会などすべてのステークホルダーから必要とされる、真にサステナブルな企業となることを目指し、よりクリーンで、安全で、インクルーシブな、誰もが共生できる世界の実現を推進していきます。

社会の課題分析とマテリアリティの特定

日産は、ステークホルダーの皆さまの関心、ならびに技術革新などの最新動向を踏まえながら、サステナビリティ戦略を策定し、活動を推進しています。戦略策定にあたり、日産の優先課題を明確に示すため、リスクや機会分析を踏まえた会社全体として取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定しました。
特定にあたりダブルマテリアリティの考え方を取り入れ、これまでも投資家からの関心が高かった「社会・環境が日産へ与えるインパクト（財務的影響）」の視点に「日産が社会・環境へ与える影響や価値」の新しい見方を加えた2側面により、企業活動とサステナビリティを相互に検討し、日産のつくり出す価値と取り組む優先順位を提示しています。
このように、日産としての方向性をより詳細にステークホルダーにお伝えすることで、自動車セクターのみならず、さまざまな協働機会の拡大や信頼関係の向上を図り、さらなる取り組み推進につなげたいと考えています。

マテリアリティ特定のプロセス

STEP1.社会･環境課題の明確化

定期市場動向分析、ステークホルダー･投資家の皆さまとの対話より得られた社会からの期待値、グローバルスタンダード、国連気候変動枠組条約締約国会議（COP）、SDGs、世界経済フォーラム（WEF）発行のリスクレポートなどからグローバルなアジェンダを明確化。

STEP2.自動車セクターおよび日産の重要課題特定

コーポレート長期ビジョンにより実現する世界と、そこで果たすべき自動車セクターの役割という視点からリスクと機会を分析することで、日産にとっての課題を特定。

STEP3.マテリアリティの優先度整理

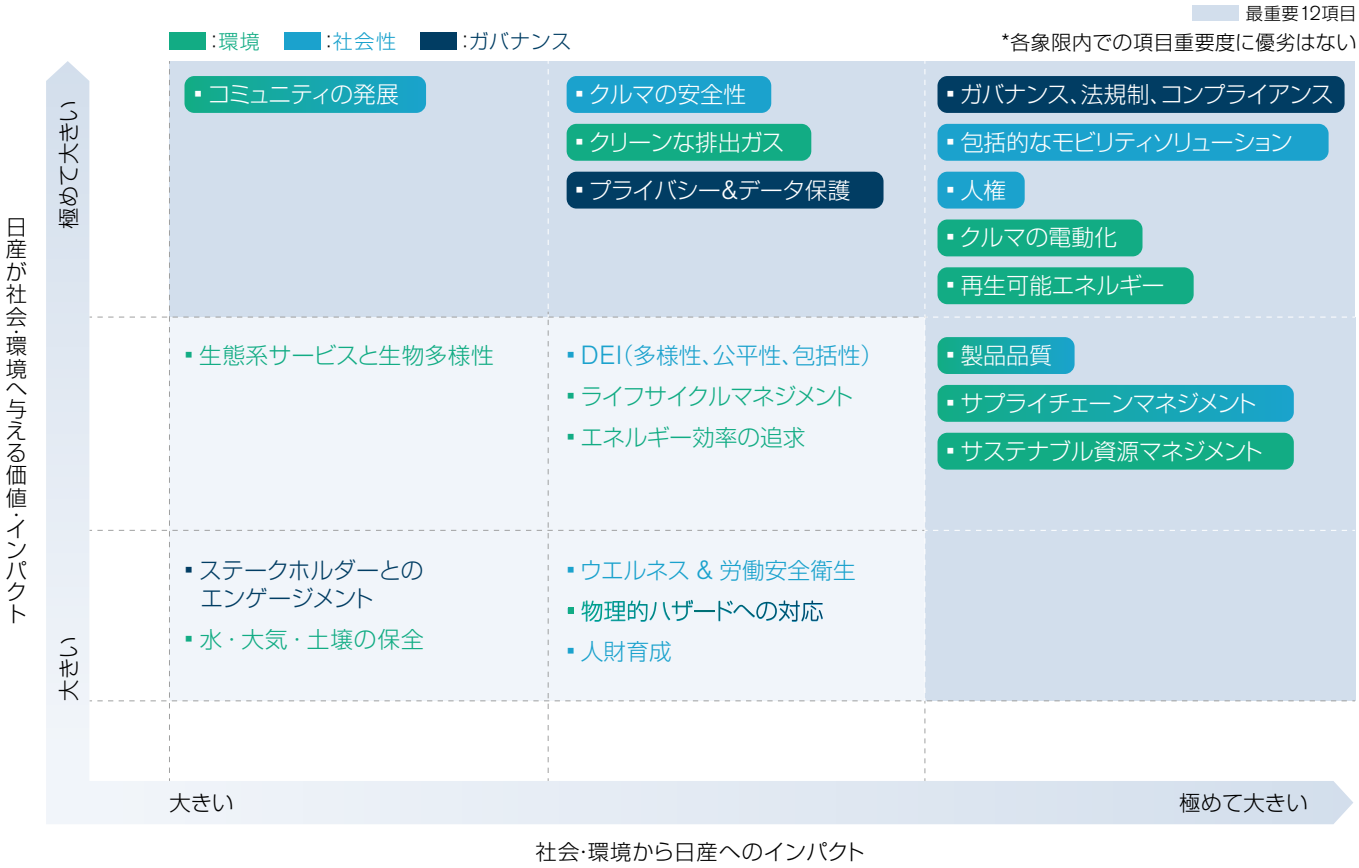
縦軸･横軸の2側面からリスクと機会で優先度の整理を実施し、日産のつくりだす価値と今後さらに強化して取り組むべき課題をマトリックス型により整理。有識者レビューを行い、フィードバックを反映。

STEP4.執行役員、取締役との合意

特定したマテリアリティは、各項目の設定理由や背景を含め執行役員、取締役へ報告し、合意を得て決定。

日産のマテリアリティマトリックス

21項目のマテリアリティを特定し、その中でも日産が社会・環境へ与える価値・インパクトが最も大きい縦軸最上段の項目、および社会・環境から日産へ与えるインパクトが最も大きい横軸最右列の項目を最重要12項目としています。
特定された各項目は、事業活動へ織り込んでいくことで協働機会を拡大し、より一層充実した活動推進につなげ、コーポレートパーパスを具現化していきます。



重要と考える理由

マテリアリティ	重要と考える理由	日産の取り組み	E	S	G
ガバナンス、法規制、コンプライアンス	コーポレートパーパスや行動規範に基づき、透明性のあるフレームワークを用いた効果的なガバナンスを通じて最大限の誠実性を持って事業運営を行う。また法規制を遵守し人々と社会に対し敬意と誠実さを持ち行動する。	・コーポレートガバナンス(P121) ・コンプライアンス(P134)			✓
包括的なモビリティソリューション	自動運転などの新しいモビリティ技術とサービスをより多くの人に提供し、誰もが安心で自由に移動できるインクルーシブな社会を実現する。	・安全(P071)		✓	
人権	すべての従業員が個人の尊厳と人権を最大限に尊重する組織を醸成する。また国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照した社内倫理基準に基づき行動する。	・人権(P065) ・従業員の人権(P093)		✓	
クルマの電動化	電動車ラインナップの拡充、バッテリーと車両の技術革新、クルマの多様な使い方を可能にするエコシステム構築により、カーボンニュートラル実現を目指す。	・バリューチェーンでの活動実績ー商品(P035)	✓		
再生可能エネルギー	国や自治体との協働や、さまざまな業界団体との連携を通して、CO_2削減に向けた再生可能エネルギーや代替燃料の使用を推進する。EVバッテリーの循環利用などの4R*の取り組みやV2Xの活用を通し、エネルギーマネジメントで社会課題の解決を継続する。 *4R：バッテリーの再利用、再製品化、再販売、リサイクル	・バリューチェーンでの活動実績ー商品(P035)、企業活動(P044)、関連パートナーとの連携(P059)	✓		
クルマの安全性	先進の運転支援技術をより多くのお客さまに提供することで、日産車の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」実現を目指す。	・安全(P071)		✓	
クリーンな排出ガス	「大気並みにクリーンな排出ガス」を目指して、製品や拠点から排出されるのは、よりクリーンな排出ガス(NOx、PMなど含む)となるよう努める。	・バリューチェーンでの活動実績ー商品(P035)、企業活動(P044)	✓		
プライバシー&データ保護	データ保護およびプライバシー権の保護に取り組み、適切なセキュリティ対策を講じてステークホルダーの個人情報を守り、新しい技術とセキュリティリスクを考慮したデータの安全な取り扱いに責任を持つ。	・プライバシー&データ保護(P133)			✓
コミュニティの発展	災害時の復旧支援や人道支援に加え、「ブルー・スイッチ」のような社会変革への取り組みを通じてコミュニティの発展に貢献する。	・バリューチェーンでの活動実績ー商品(P035) ・地域社会(P088)	✓	✓	
製品品質	デザイン、性能、化学物質管理および車室内空質向上などの製品品質向上により、より安心・快適で使いやすいモビリティを提供する。	・バリューチェーンでの活動実績ー商品(P035) ・品質(P074)	✓	✓	
サプライチェーンマネジメント	サプライヤーCSRガイドラインに基づき人権・環境に配慮したサプライチェーンからの責任ある調達で、原材料の安定供給と地域共存を実現する。	・バリューチェーンでの活動実績ー関連パートナーとの連携(P059) ・責任ある調達(P083)	✓	✓	
サステナブル資源マネジメント	資源価格変動や調達リスクを回避し、資源依存を最小化するため、リペア/リユース/リビルト/リサイクルなどのサーキュラーエコノミーの効果的な循環利用による、最適なクルマ作りの仕組みを構築する。	・バリューチェーンでの活動実績ー企業活動(P044)	✓		

E：環境、S：社会性、G：ガバナンス

2030年に向けたサステナビリティの取り組み

日産は、よりクリーンで、安全で、インクルーシブな、誰もが共生できる世界の実現をめざす長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」を2021年に発表しました。ワクワクするクルマや技術を通じて、お客さまの移動の可能性を広げ、さまざまなパートナーシップを活用しながら、社会の可能性を広げるスマートなエコシステムの構築を進めています。2023年度には「ニッサン・グリーンプログラム2030（NGP2030）」と「ニッサン・ソーシャルプログラム2030（NSP2030）」を策定しました。「NGP2030」および「NSP2030」は、「Nissan Ambition 2030」の実現に不可欠であり、経営計画「The Arc」にとっても重要な基盤です。

<NGP2030>

日産は、環境理念「人とクルマと自然の共生」の実現のため、2002年に中期環境行動計画「NGP2005」を策定し、20年以上にわたり環境への取り組みを進化させてきました。第5世代のプログラムとなる「NGP2030」は、技術やビジネスの進化によって環境負荷を低減し、社会と自然にポジティブな影響を与え、人々の生活が、持続可能で自然と調和できる社会創りを目指しています。

<NSP2030>

「NSP2030」は、2030年に向けて社会性の取り組みを包括的に推進するために策定された初のプログラムで、日産が「人」を中心とした企業になることを目指しています。従業員、サプライヤー、パートナー、社会と共に成長し、さまざまな「人」へ価値を提供していきます。

「NGP2030」および「NSP2030」では、活動領域ごとに2030年の目標、アクションプランなどを設定し、取り組みを推進します。これらの取り組みを通じて、持続可能なビジネスの実現を目指し、より良い世界を次世代につなぐことへ貢献していきます。

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

よりクリーンで、安全、よりインクルーシブな世界へ

・「NGP2030」

私たちは環境理念「人とクルマと自然の共生」の実現のため、2002年より中期環境行動計画NGPを策定してきました。第5世代となる「NGP2030」では、人々の生活が、持続可能で自然と調和できる社会創りを目指しています。具体的には1.5℃シナリオの加速やサーキュラーエコノミーへの移行など、環境負荷を低減し、機会を最大化する環境の取り組み導入に注力します。「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」を重要課題として設定し、さらに活動の基盤となるトレーサビリティの強化に取り組みます。

気候変動においては、日産は2050年までにクルマのライフサイクル全体におけるカーボンニュートラルを実現する目標を設定しています。2030年代早期より、主要市場で投入する新型車をすべて電動化車両とすることを目指しており、「NGP2030」の促進が、カーボンニュートラルの達成につながると考えています。また「Just transition（公正な移行）」の考えを実践し、カーボンニュートラルの実現を目指しています。

「NGP2030」一覧表

ピラー		主な2030年目標	関連するマテリアリティ	主に貢献するSDGs
気候変動		CO_2排出の削減 ・ライフサイクル（t-CO_2/台数）: -30%（グローバル）（2018年度比） ・クルマ（g-CO_2/km）: -32.5%（グローバル）（2018年度比）, -50%（4地域：日本、米国、欧州、中国） ・生産（t-CO_2/台数）: -52%（グローバル）（2018年度比）	・クルマの電動化 ・再生可能エネルギー ・サプライチェーンマネジメント ・コミュニティの発展 ・サステナブル資源マネジメント ・エネルギー効率の追求 ・ライフサイクルマネジメント ・物理的ハザードへの対応 ・生態系サービスと生物多様性	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 11 住み続けられる まちづくりを 13 気候変動に 具体的な対策を 15 陸の豊かさも 守ろう 17 パートナーシップで 目標を達成しよう
資源依存	材料資源	・サステナブルマテリアルの拡大（重量ベース）: 40%（日本、米国、欧州、中国）	・クルマの電動化 ・再生可能エネルギー ・サステナブル資源マネジメント ・サプライチェーンマネジメント ・コミュニティの発展 ・生態系サービスと生物多様性	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう 17 パートナーシップで 目標を達成しよう
	クルマの活用	・エネルギーマネジメント機能の拡大：EVへの搭載率：100%（日本、米国、欧州）		
大気品質と水	水	・生産拠点での水リスク管理の強化：ハイリスクサイト数のゼロ化	・製品品質 ・サプライチェーンマネジメント ・サステナブル資源マネジメント ・クリーンな排出ガス ・生態系サービスと生物多様性 ・水・大気・土壌の保全 ・物理的ハザードへの対応	3 すべての人に 健康と福祉を 6 安全な水とトイレ を世界中に 11 住み続けられる まちづくりを 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう 17 パートナーシップで 目標を達成しよう
	大気品質	・クルマからのエミッション削減（テールパイプ以外も含む）: 技術の開発と適用 ・生産拠点でのVOC管理：活動の継続（塗装） ・車室内空質の管理：車室内VOCの日産基準の遵守		
基盤		・責任ある調達の実施：サプライチェーンのリスクマネジメントの実施 ・バリューチェーン情報の統合管理および説明責任の確保（トレーサビリティ）: 企業活動/部品製造からのカーボンフットプリントなどの情報管理システムの構築/運用、サプライチェーン情報の信頼性向上	・ガバナンス、法規制、コンプライアンス ・サプライチェーンマネジメント ・ステークホルダーとの エンゲージメント	13 気候変動に 具体的な対策を 14 海の豊かさを 守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう 17 パートナーシップで 目標を達成しよう 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任

・「NSP2030」

日産は社会性の取り組みを推進することにより、「人」を中心とした企業になることを目指し、従業員をはじめ社会におけるさまざまな「人」へ価値を提供していきます。企業としての責任を果たすとともに、日産らしさを追求し社会とともに成長していくことで、企業価値の向上と社会価値の創造を目指します。人財はビジネスとそのプロセス全体を通じて最も重要な要素だと考えています。「NSP2030」では、人事4領域を含めた9領域を重点領域と設定し、2030年の目標を定義しました。

また、従業員、パートナー、サプライヤー、お客さま、地域社会などさまざまなステークホルダーを含めた人権の取り組みを引き続き推進、強化していきます。

「NSP2030」一覧表

領域			2030年目標	関連するマテリアリティ	主に貢献するSDGs
人権	安全		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	・クルマの安全性 ・包括的なモビリティソリューション	3 すべての人に健康と福祉を 11 住み続けられるまちづくりを
	品質		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	・製品品質	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
	知的財産		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）	・クルマの安全性 ・包括的なモビリティソリューション ・製品品質	3 すべての人に健康と福祉を 8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナーシップで目標を達成しよう
	責任ある調達		「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ィリジェンスの仕組みを構築する	サプライチェーンマネジメント	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を 16 平和と公正をすべての人に
	地域社会		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	コミュニティの発展	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 11 住み続けられるまちづくりを
	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		
		従業員の人権	人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現	人権	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
		ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	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	DEI（多様性、公平性、包括性）	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう
		従業員の能力開発	高いスキルとモチベーションを持った従業員の育成	人財育成	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
		労働安全衛生	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	ウエルネス & 労働安全衛生	3 すべての人に健康と福祉を 8 働きがいも経済成長も

*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

サステナブル・ファイナンス・フレームワーク

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、サステナビリティを事業の中核として位置づけ、グローバルな事業活動を通じて企業として成長し、社会が直面する諸課題の解決に貢献することを目指しています。
その取り組みの一環として、日産はサステナビリティの推進をより一層強化するために必要な資金を調達可能にするサステナブル・ファイナンス・フレームワーク*1を設定しました。本フレームワークは、グリーンボンド原則（GBP）2021、ソーシャルボンド原則（SBP）2023、およびサステナビリティボンド・ガイドライン（SBG）2021、ならびにグリーンローン原則2021、およびソーシャルローン原則2023に適合しており、その適合性については、独立した外部機関であるMoody's Ratingsより、セカンドパーティ・オピニオン*2を取得しています。
初めての資金調達となるシンジケーション方式でのグリーンローン契約は2022年11月に締結*3されました。また、2番目の資金調達となる2023年1月および2月に発行した、個人投資家向け社債（愛称：サクラ[SAKURA]債）と機関投資家向け社債は、日産のフレームワークに定義された適格なグリーンプロジェクトおよびサステナビリティプロジェクトに全額充当しました。*4 本フレームワークを通じて調達した資金は、バッテリーを含む電動車両の開発や生産、EVエコシステム・スマートシティの実現に向けた技術開発やインフラ整備、より安全で持続可能なモビリティの開発など、幅広い取り組みに充当されています。今後も日産は、サステナビリティの推進を通じて、ステークホルダーの皆さまに優れた価値を提供し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。なお、資金調達実績の詳細はサステナビリティボンドレポートを参照ください。*5

日産フィナンシャルサービスによるグリーンボンド発行

日産フィナンシャルサービスは、2024年3月に国内機関投資家向けに100億円のグリーンボンドを発行し、資金調達を完了しました。このグリーンボンドは、サステナブル・ファイナンス・フレームワーク策定後、日産グループ販売金融関連会社として初めての社債発行による資金調達であり、ゼロ・エミッション車を対象とする販売金融債権に資金を活用することで、販売金融事業を通じた日産グループの電動車両普及を支援します。

サステナビリティ推進のガバナンス

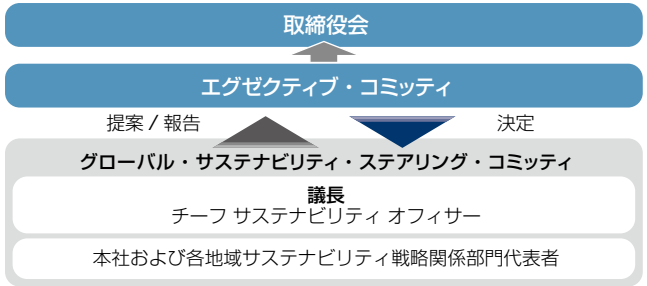
「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける」というコーポレートパーパスのもと、日産はサステナビリティを中核に据えた事業活動を行っています。2021年度から経営層の長期インセンティブ報酬において、サステナビリティに関する評価指標を新たに追加しました。短期的な業績目標達成のみでなく、当社の中長期的な企業価値および社会価値を向上させ、サステナブルな企業となるための取り組みの成果を報酬に反映させることで、経営層のサステナビリティへのコミットメントを明確にしています。

サステナビリティ戦略の目標設定や具体的な活動の進捗や課題については、チーフ サステナビリティ オフィサー（CSO：Chief Sustainability Officer）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：Global Sustainability Steering Committee）で議論しています。重要な議論はエクゼクティブ・コミッティ（EC：Executive Committee）へ提案・報告されるとともに、その内容は取締役会に報告されます。GSSCは年2回開催し、各領域で活動を担う部署の責任者が参加します。各活動は担当部署が責任を持って推進し、その進捗はコミッティで報告されます。2023年度は2回開催しました。
なお、環境課題についてはCSOと取締役 代表執行役社長兼最高経営責任者が共同議長を務めるグローバル環境委

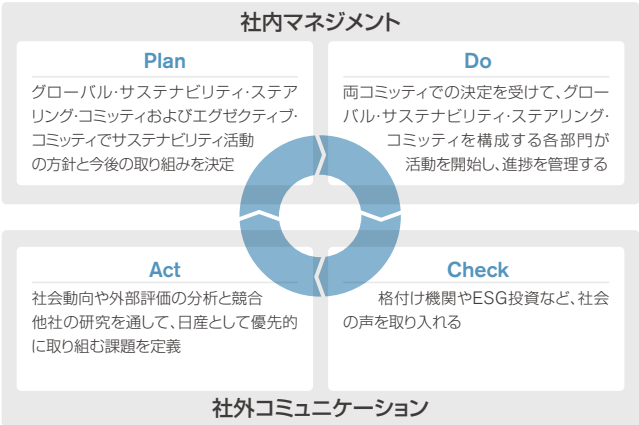
*1 日産自動車・販売金融関連会社 サステナブル・ファイナンス・フレームワーク原本（英語） https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/ASSETS/PDF/Nissan-and-Nissan-Sales-Finance-affiliates-Sustainable-Finance-Framework_en.pdf
参考和訳 https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/ASSETS/PDF/Nissan-and-Nissan-Sales-Finance-affiliates-Sustainable-Finance-Framework_jp.pdf
*2 セカンドパーティ・オピニオン原本（英語） https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/ASSETS/PDF/Second_Party_Opinion_en.pdf
参考和訳 https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/ASSETS/PDF/Second_Party_Opinion_jp.pdf
*3 詳細はこちらをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/release-48b4dcee3ca553fae7e18a40fe024c80-221130-01-j
*4 詳細はこちらをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/release-852a2a2cb9af6879ff7b8333991e25d8-230120-02-j
*5 日産自動車株式会社サステナビリティボンドレポート原本（英語） https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/ASSETS/PDF/Nissan-SBR-Mar2024_en.pdf
参考和訳 https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/ASSETS/PDF/Nissan-SBR-Mar2024_jp.pdf

員会(G-EMC:Global Environmental Management Committee)*1において、バリューチェーン全体をカバーする関係役員が出席し、全社的な方針や取締役会への報告内容の決議などを行います。
各領域でPDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクルを回すことで、サステナビリティパフォーマンスのさらなる向上を追求しています。

サステナビリティ戦略に関する意思決定プロセス



PDCAサイクル



経営層の役割と評価

当社は2021年度より、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)にサステナビリティに関連する評価指標を組み込むことで、中長期的な企業価値および社会価値の向上を目指してきました。*2*3 2024年度には指標および配分の見直しを行い、一層の取り組み強化を図りました。

- 環境課題への対応:
  - 2021年度～ カーボンニュートラルに関わる取り組みを評価する外部指標(配分5%)
  - 2024年度～ バリューチェーン全体をカバーする7領域におけるCO_2排出削減量に基づくパフォーマンススコア(配分10%)
- 社会課題への対応:
  - 2021年度～ 人権尊重に関わる取り組みを評価する外部指標(配分5%)
  - 2024年度～ DEIに関するグローバル従業員サーベイのスコア(配分10%)

「国連グローバル・コンパクト」に署名

日産は国際的なガイドラインや協定に積極的に参画しており、国際的なポリシーや基準を尊重して事業活動を行っています。
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年から参加しています。
日産では、国連グローバル・コンパクトの10原則に基づくさまざまな活動を一層強化するために、サステナビリティマネジメントを進めています。*4

WE SUPPORT

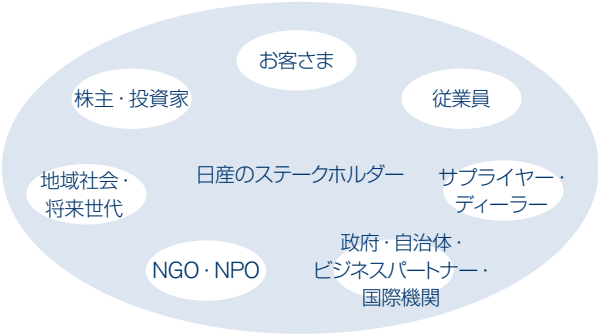
*1 グローバル環境委員会の詳細はこちらをご参照ください。 >>>P021
*2 報酬制度の評価指標に関する詳細は2023年度有価証券報告書(P73)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=76
*3 報酬委員会に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P126
*4 国連グローバル・コンパクトに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.ungcjn.org/

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの対話

日産では、日産の事業が存続するうえでかかわりのある個人または団体をステークホルダーと位置づけています。
日産は、企業活動と社会的要請のベクトルを一致させた経営を目指しており、そのためにステークホルダーの声に耳を傾け、信頼関係を構築しながら、社会の声を企業活動に反映させることが重要だと考えています。ステークホルダーとの対話を図る多様な機会を設けることで、オポチュニティとリスクの芽を見いだすことが可能になります。こうした対話を本社はもちろん、事業所や海外拠点においても実施し、確実に社内にフィードバックする体制を構築しています。

日産を取り巻くステークホルダーとの対話の機会



ステークホルダー	ステークホルダーとの対話の機会	ステークホルダーの関心事、主なテーマ	2023年度の主な取り組み
お客さま	問い合わせ窓口、ディーラー窓口、ウェブサイト、ショールーム、イベント、お客さまアンケート、TV・雑誌・SNSなどのメディア、オーナーズミーティング、アフターサービス、メール配信サービス	・製品やサービスの品質 ・お客さまへのサポート	・お客さま相談室対応(約20万件・日本)(P075) ・Quick VOC(P079) ・Earth hour2024へSNSを通じて参加呼びかけ
従業員	問い合わせ窓口(社内通報制度)、イントラネット、社内イベント、面談、各種アンケート(調査)	・会社の業績や課題 ・社内ダイバーシティ ・職場環境 ・キャリア、教育	・社長講話 ・ECメンバーと部長層によるミーティング(MIE) ・サステナビリティセミナー ・DEI Fireside Chat(P099) ・業績評価面談 ・グローバル従業員サーベイ(P092)
サプライヤー・ディーラー	定期的な会議、問い合わせ窓口、説明会、イベント、各種ガイドライン、ウェブサイト	・公正な取引 ・日産のサステナビリティ方針や中期経営計画、購買方針	・サプライヤー環境活動説明会(日本)(P059) ・生産情報連絡会(月次)(P086) ・サプライヤー・ミーティング(購買方針説明会を含む)(P086) ・Nissan Global Supplier Awards(P086) ・人権ホットラインの運用開始(日本)(P084) ・日産グリーンショップ認定(日本)(P022)
株主・投資家	IR問い合わせ窓口、株主総会、決算説明会、IRイベント、取材対応、ウェブサイト、メール配信サービス	・日産の事業戦略、業績、サステナビリティの取り組みなどを含む企業価値向上	・株主、投資家とのエンゲージメント(P013) ・投資機関などとの個別エンゲージメント
政府・自治体・ビジネス パートナー・国際機関	問い合わせ窓口、共同研究、業界団体の取り組み、各種協議会、意見交換会、イベント	・法令遵守 ・実証実験など公共施策への協力 ・共同プログラムの推進	・日本電動化アクション「ブルー・スイッチ」活動(P091) ・福島浜通りでのまちづくり貢献(P091) ・「ニッサンエナジーシェア」を広島大学に導入(P041)*1 ・交通安全未来創造ラボ(P073) ・UNDP「ビジネスと人権」プロジェクトの参加(P069) ・IOMとパイロットプロジェクトを実施(P084) ・GXリーグなど環境に関する政府、自治体との連携(P060)
NGO・NPO	問い合わせ窓口、意見交換会、プログラム運営、イベント	・社会課題の解決に向けた協働や支援	・アムネスティ・インターナショナル日本と人権の取り組みに関する対話の実施(P070) ・NPO・NGO6団体に会員として参加、意見交換実施 ・スマイルサポート基金(7団体支援)
地域社会・将来世代	各事業所問い合わせ窓口、地域でのイベント、工場見学、社会貢献活動、協議会、交通安全啓発活動、財団を通じた助成、ウェブサイト	・地域社会への貢献 ・企業理念 ・日産のサステナビリティの取り組み	・おもいやりライト運動(点灯呼びかけアクション)(P072) ・従業員による出張授業の実施(P090) ・リカジョ(理科教育助成)育成賞の授与(財団)

*1 詳細はプレスリリースをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/240202-02-j
* 政治献金を行う場合は法令を遵守し、「グローバル行動規範」のガイドラインに基づいて、寄附を行っています。(2023年度寄付額：一般財団法人国民政治協会、3,700万円)

株主・投資家の皆さまとの対話の方針

日産ではチーフ ファイナンシャル オフィサー(CFO：Chief Financial Officer)を中心に、長期的視野に立つ経営戦略や、競争力を強化するイノベーションの導入、最新の市場動向などの会社情報の適時・適切な開示と継続的なコミュニケーションを通じて、株主・投資家の皆さまと建設的な対話を行い、信頼関係の構築に努めています。
対話を通じて得られた株主・投資家の皆さまの質問や意見は、担当役員を介して取締役会および経営層にフィードバックされ、経営の参考にしています。また、決算発表準備期間中における情報漏えいやインサイダー取引を防止するため、四半期ごとの決算期末日翌日から決算発表日までの間は決算情報に関する対話を一切行いません。

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション

日産は投資家向けのウェブサイトを運営し、随時最新情報を開示するとともに、事業説明会では毎年、投資家・アナリストの関心が高いテーマを選び、各部門・地域のマネジメント層が積極的に情報を提供しています。
また株主総会をはじめとするさまざまな交流を通じて、株主の皆さまの意見に十分耳を傾けるとともに、疑問に対しても適切な説明をすることで、信頼に応えていきたいと考えています。*1 第124回定時株主総会は、2023年6月27日に日産グローバル本社で開催し、インターネットによるライブ配信も実施しました。会場では492名の株主の皆さまがご出席、オンラインでは1,614名の株主の皆さまがご参加されました。2024年3月には株主・投資家を含めたステークホルダーの皆さまを対象とした経営計画「The Arc」の説明会を実施し、別途投資家・アナリストを招待したQ&Aセッションも実施しました。またその他、証券会社主催の機関投資家向けカンファレンスに多数参加しました。日産への理解をさらに深めていただくため、今後もニーズに合わせた適切な情報開示を実施していきます。

社外からの評価

日産のサステナビリティに向けた取り組みは外部評価機関から高い評価を受けています。

・CDP
環境分野の国際的な非営利団体であるCDPの「ウォーターセキュリティー」部門において、最高評価である「Aリスト」企業に5年連続で認定されました。また、「気候変動」部門においては「A-」を獲得し、2013年度以降11年連続での「A」または「A-」認定の取得となりました。これにより、2部門においてリーダーシップの評価を受けました。*2

CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION A LIST 2023 WATER

・EcoVadis
サステナビリティに関する国際的な評価機関であるEcoVadis社による2023年の調査において、スコア70点(評価対象企業約10万社の上位5%程)を獲得しました。*3

また世界的にその信頼性が認められた以下の代表的なインデックスに組み入れられています。

・FTSE
FTSE4Good Index Seriesに引き続き選定、FTSE Blossom Japan Indexにおいても9年連続で構成銘柄に選定され、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexへは、同indexが新たに設定された2022年より組み入れ企業として選定されています。*4*5

FTSE4Good　FTSE Blossom Japan Index　FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

*1 IR情報に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/
*2 CDP「ウォーターセキュリティー」部門「Aリスト」企業に認定。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/240215-00-j
*3 EcoVadisに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://ecovadis.com/ja/
*4 FTSE4Good Index Series に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good
*5 FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan

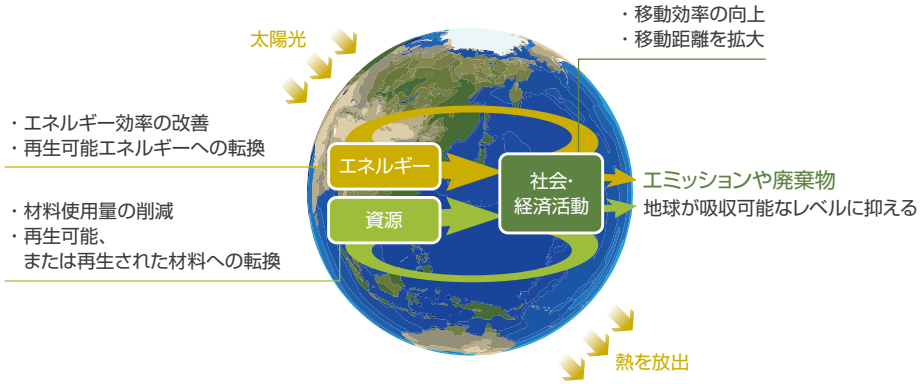
環境

環境方針…… 015
環境に対する認識…… 016
戦略的アプローチ…… 017
グローバル環境マネジメントのフレームワークとガバナンス… 021
ニッサン・グリーンプログラム…… 024
バリューチェーンでの活動実績…… 034
商品…… 035
企業活動…… 044
関連パートナーとの連携…… 059
第三者保証…… 061

環境方針

環境方針

日産自動車は、エネルギーや資源の使用効率を高め、多様性や循環を促進しながら、お客さまに革新的な商品・サービスを提供し、日産の環境理念である「人とクルマと自然の共生」を目指していきます。
環境理念の実現に向けては、究極のゴール「事業活動やクルマのライフサイクル全体で生じる環境への依存と負荷を自然が吸収可能なレベルに抑えること」と、われわれのありたい姿「シンシア・エコイノベーター(Sincere Eco-Innovator)」を明確に定め、地球の未来に残すエコロジカル・フットプリントをできるだけ小さくしなければなりません。
そして、われわれ一人ひとりが環境に対する正しい認識を深めるとともに、人や社会、自然や地球を思いやる「やさしさ」を企業活動全域に生かすことで、より豊かな社会の発展につながると考えています。



*ハーマン・E. デイリー「持続可能な発展の経済学」を参考に作成

日産環境理念『人とクルマと自然の共生』

日産自動車は環境に対する正しい認識を深めるとともに、人や社会、自然や地球を常に配慮しながらクルマづくりや販売などすべての企業活動を行い、より豊かな社会の発展に貢献します。

究極のゴール

事業活動やクルマのライフサイクル全体で生じる環境への依存と負荷を自然が吸収可能なレベルに抑え、豊かな自然資産を次世代に引き継ぎます。

われわれのありたい姿：「シンシア・エコイノベーター(Sincere Eco-Innovator)」

シンシア（誠実な）：環境問題に対し積極的に取り組み、環境負荷を低減する。
エコイノベーター：持続可能なモビリティ社会の発展のために、お客さまに革新的な商品・サービスを提供する。

環境に対する認識

昨今、環境や社会にかかわる課題は深刻さを増し、社会は貧困や飢餓、エネルギー問題、気候変動、天然資源の確保や、情報セキュリティ、平和を脅かす紛争問題などの課題に直面しており、これらの課題はWEF（World Economic Forum）でも取り挙げられています。

こうした諸課題の解決を目指し、日産は、安全で安心かつ持続可能なモビリティをすべての人にもたらし、社会に価値を提供することがより一層重要になっていると認識しています。

その中でも気候変動問題は、毎年世界中で頻発している大規模な自然災害の要因と捉えられており、これまで以上にその影響を抑える必要性が高まっています。2021年から2023年で発表されたIPCC（気候変動に関する政府間パネル）の第6次評価報告書では、人為的な温室効果ガスの排出が、地球温暖化を引き起こしたことに疑いの余地はないとし、世界全体の平均気温の上昇を1.5℃に抑えるためには、もはや一刻の猶予もなく対策の強化が必要であることが、改めて強調されました。

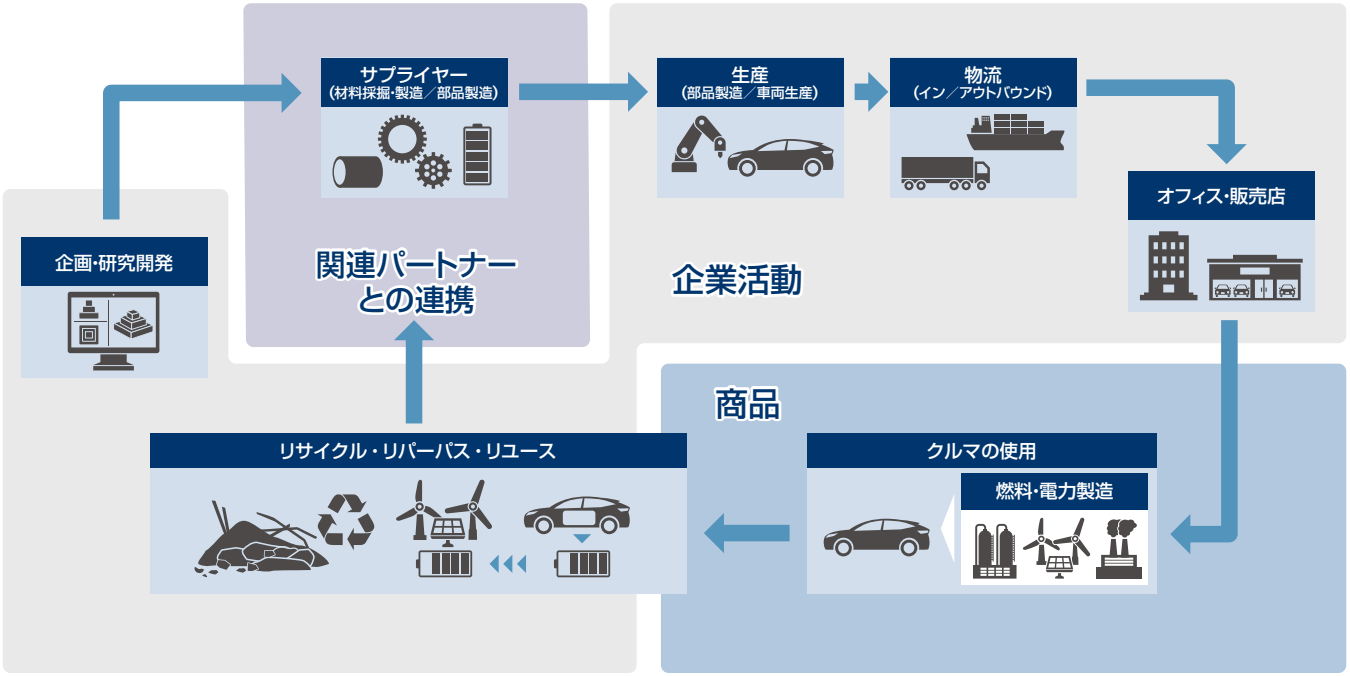
2023年12月に開催された国連気候変動枠組条約第28回締約国会議（COP28）では、気候問題と生物多様性問題の解決を目指す世界目標達成のために、2030年までに自然の喪失を食い止め、状況を逆転させ、化石燃料の迅速な段階的廃止を進めるための、具体的な行動提案を含む野心的な目標を設定することが提示されました。

自動車産業は、複雑かつ多岐にわたり地球環境に依存するとともに影響も与えています。日産は気候変動やエネルギー問題への対応、大気の質をはじめとする自然資本の保全、鉱物資源の効率的な活用、化学物質管理、資源枯渇への対応、健康影響への対応といった持続可能性に関する取り組みを行うとともに、化石燃料依存からの脱却に向けたビジネス構造の変革を推進することが重要と認識しています。

戦略的アプローチ

日産は、グローバルな環境課題*1の解決に対し確実に貢献するため、世界の環境有識者、投資家、NGO／NPOなどの団体と直接論議し、自社の潜在的な機会とリスクを分析*2しています。また分析範囲はグローバルな自動車メーカーとして、自社の活動だけでなく上流・下流での活動も責任範囲と捉え、クルマの原材料の調達から輸送、廃棄、リサイクル、走行時など、サプライヤーを含むバリューチェーン全体を対象としました。それをもとに取り組むべきマテリアリティ*3を特定し、日産の中長期的な環境戦略として取り組むべき重要領域として「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」を設定し、2030年までの具体的な行動計画*4を策定しています。これらの領域は相互に関連しており、包括的に取り組むことで、生物多様性を含む自然資本の課題にも貢献していきます。また、脱炭素の移行にあたり発生する影響を把握し、負の影響を与えない公正な移行（just transition）を考慮した活動を進めていき、カーボンニュートラルを実現します。

日産のバリューチェーン



*1 グローバルな環境課題に対する日産の認識ついてはこちらをご参照ください。 >>> P016
*2 自社の潜在的な主要なリスク分析については、生態系評価、気候変動シナリオ分析、LCA分析をご参照ください。 >>> P018
*3 環境を含むサステナビリティのマテリアリティは、こちらをご参照ください。 >>> P004
*4 中期環境行動計画「NGP2030」についてはこちらをご参照ください。 >>> P024

生物多様性を含む自然への依存と影響を特定した取り組み

グローバル動向

2021年、2022年にわたって開催された生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）では、生物多様性の著しい消失、海陸の劣化と汚染などかつてない複合的危機に瀕していることが議論されました。同年、英ケンブリッジ大学ダスグプタ名誉教授による「生物多様性の経済学：ダスグプタレビュー」がG7サミットで引用され、自然資本を経済に組み込むという考え方が国際政治に影響を与えました。この国際論議は、国連が中心となって2001～2005年に世界で初めて実施した「ミレニアム生態系評価」による科学的事実に裏付けされており、豊かな生態系と生物多様性を維持していくことは気候変動の抑制と並んで私たちにとって重要な環境課題です。評価の主な指摘は2つあります。

1. 世界の生態系の劣化がかつてないほどの速度と規模で進行している。
2. 生態系は食料や淡水の供給、気候の調節や自然災害からの保護など多くの生態系サービスを生み出し、私たち人類に多大な恩恵をもたらしている。

生態系サービスへの依存と影響分析

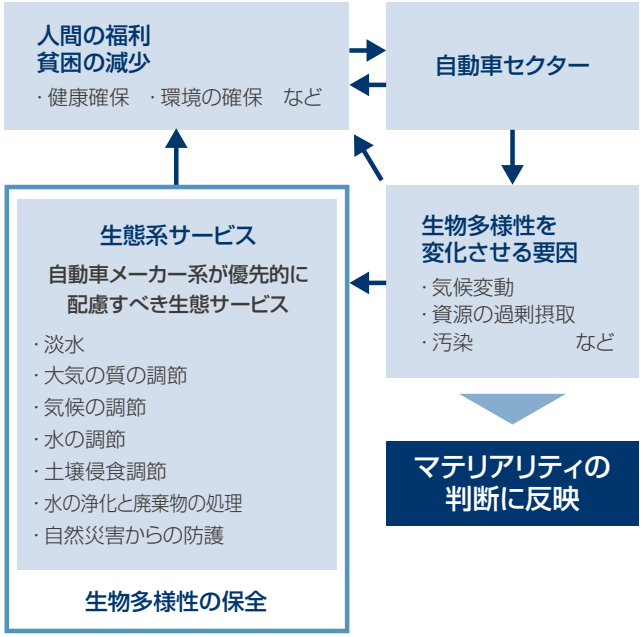
グローバル動向を受け、日産は早期に材料資源の採掘から車両生産、車両走行に至るバリューチェーン全体の評価を開始しました。国連大学とともに、「企業のための生態系サービス評価」*1の手法を用いて、自社の活動が生態系へもたらす依存と影響を把握する研究を行い、2010年にはその成果を報告書「Ecosystem Services and the Automotive Sector」*2として発表しています。

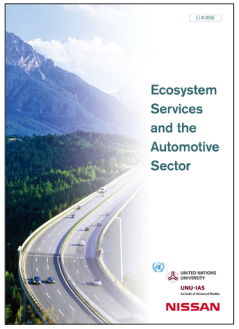
この評価を通じて、日産および自動車業界全体が優先的に配慮すべき生態系サービスとして「淡水」「大気の質の調節」「気候の調節」「水の調節」「土壌侵食調節」「水の浄化と廃棄物の処理」「自然災害からの防護」の7つを特定しました。それらと自動車業界との関係性を理解するため、「エネルギーの調達」「材料資源の調達」「水資源の利用」を重点領域と定め、生態系サービスへの依存と影響について評価を実施しています。また2013年には、資源調達の上流工程における水資源の利用が、日産における水使用量の20倍以上に上るという試算や、大気品質に関する分析も行っています。

このような生態系・生物多様性への評価結果は、マテリアリティの判断にも反映され、「ニッサン・グリーンプログラム」の方針や戦略として具体的なアクションに落とし込まれています。

こうした日産の取り組みを、投資家などのステークホルダーにより分かりやすく的確に伝えることが重要だと考え、日産はTNFD*3の提言に賛同し、その活動を支援するTNFDフォーラムに参画しました。推奨される枠組みに沿った開示検討を今後さらに進めてまいります。

生態系サービスと自動車業界のかかわり（依存と影響）





Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

*1　国連のミレニアム生態系評価に基づき、世界資源研究所が世界経済人会議とメリディアン・インスティテュートとの協力のもとに作成。
*2　「Ecosystem Services and the Automotive Sector」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/ENVIRONMENT/GREENPROGRAM/FOUNDATION/NGO/ASSETS/PDF/nissanEcosystem_web.pdf
*3　TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

気候変動シナリオ分析を用いた2050年社会への戦略強化

日産の環境への取り組みは、長期ビジョンからバックキャストしたマイルストーンを確実に達成することで継続的な成果を収めてきました。しかし、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の報告書から2℃シナリオに基づいた長期ビジョンを策定した2006年と比較し、気候変動による異常気象の脅威は一段と高まっています。不確実性が拡大する中でさらにレジリエントな戦略の強化が必要と考えています。

2015年、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)は、世界の気温上昇を2℃よりも「十分に低く」抑えることを掲げた枠組み(パリ協定)を採択、2021年のCOP26では、「気温上昇を1.5℃に制限するための努力を継続することを決意する」と「1.5℃に制限」をより強調するとともに「世界全体の二酸化炭素排出量を今世紀半ば頃には実質ゼロにすること」が追記されました。また、パリ協定と同じく2015年に国連が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」でも、気候変動への具体的な対策が求められています。

強化に向けて実施したシナリオ分析は、2050年までのタイムホライズンにおける国際エネルギー機関(IEA)が提示した4℃と2℃シナリオ、およびIPCCの1.5℃特別報告書に基づいた社会を想定しました。さらにお客さまや市場の受容性変化、自動車にかかわる規制の強化、クリーンエネルギーへの移行を因子として考慮し、日産の事業活動や商品、サービスについて、気候変動がもたらす機会とリスクに対する戦略のレジリエンス性を以下の4つのステップで検討しました。

検討の4ステップ

- 過去のマテリアリティの評価や、文献調査などで気候変動によって自動車セクターに決定的な影響を与え得るリスク要因を調査し、人口・経済・地政学、気候変動政策、技術などの区分でメインドライバーを定義
- メインドライバーは物理的リスクと移行リスクに分類され、それぞれがトレードオフの関係にあることを考慮し、地球の平均気温の上昇を1.5℃、2℃、4℃と3種類のシナリオで検討し、2℃を基準として、1.5℃、4℃シナリオのリスク振れ幅を確認
- 自動車セクターへの影響度合いとその時間軸をもとに、メインドライバーから影響力の高い項目をスクリーニング
- シナリオごとの変化、状態、影響を整理し、戦略強化に必要な要素を定性評価に基づいて導出

政策と法規制、技術変化、市場変化は移行リスクに相当し、異常気象は物理的リスクの範疇に当たります。

想定したシナリオと関連する機会とリスク

想定シナリオ	影響領域	拡大する気候変動が事業活動に与える機会とリスク
1.5℃	政策と法規制	さらなるクルマの燃費や排出ガス規制の強化へ対応し、電動パワートレイン技術の開発や生産コストへ影響を与える可能性
		炭素税の拡大によるエネルギーコストの負担増加と、対策としての省エネルギー設備への投資拡大
	技術変化	車載電池などのEV関連技術や、自動運転技術の拡大など次世代自動車技術の採用によるコスト影響
		需要拡大により、車載電池材料である希少金属のサプライチェーン影響やその安定化のためのコスト増加
	市場変化	消費者の意識変化による、公共交通機関や自転車の選択や、モビリティサービスへの移行による新車販売台数減少の可能性
	機会	EVのエネルギー充放電力技術であるV2X(Vehicle to Everything)による電力マネジメント機会の提供拡大とEV価値の再認識(特にV2G(Vehicle to Grid)において)
4℃	異常気象	大雨、渇水など異常気象によるサプライチェーンへの影響と生産拠点の操業への影響と、損害保険料や空調エネルギーの費用の増加
	機会	防災・減災対策として、EVバッテリーを使用した緊急電源確保のニーズが増大

日産は日本国内にとどまらず、グローバルな自動車企業として170以上の市場で生産にかかわる施設や、商品を展開しています。各市場のインフラや規制、実際の使われ方が異なる状況でも、2℃以外のシナリオにおいて、日産の電動化技術は実効力を伴う機会創出のポテンシャルがあると認識しました。そのため、これらの技術の具現化に向けた取り組みのさらなる加速が重要です。またリスク対応にはサプライチェーンと一体となった活動が必要不可欠です。特にゼロ・エミッション車の拡大は、自動車セクターとして脱炭素社会に移行する大きな方策としてだけでなく、電力マネジメントや減災・防災における社会のレジリエンス性にも寄与する技術であり、社会への価値創造とビジネスの両立を可能にする技術と捉えています。
しかし、社会全体の気候変動対策が遅れた場合、考えられるリスクは、脱炭素社会へのさらなる政策や法規制、研究開発業務の増加、市場需要や企業評判の変化による移行リスク、異常気象災害の増加や海面の上昇といった物理的リスクなどがあり、それぞれへの対応にかかるコスト増とクルマの販売成績の低下によって財務状況に大きな影響を及ぼす可能性があります。このようなリスクを少しでも回避し、将来の機会創出に向け、シナリオ分析から得られた知見を実際のアクションに落とし込み、レジリエンス性を拡大した戦略を検討しています。
こうした影響や検討した戦略を、投資家などのステークホルダーにより分かりやすく的確に伝えることが重要だと考え、日産は TCFD の提言を支持するとともに、その推奨される枠組みに沿った情報開示に努めていきます。（TCFD：The Task Force on Climate-related Financial Disclosures）

炭素税の影響による財務インパクト評価

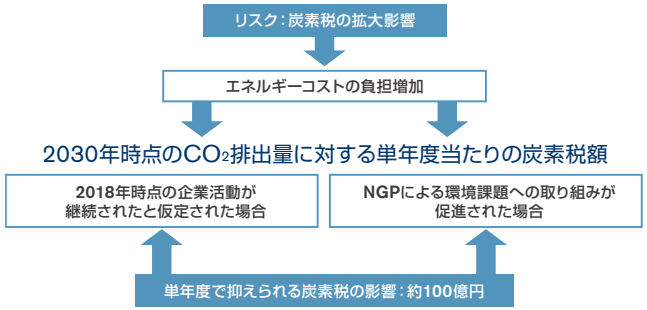
既に開示しているシナリオ分析をもとに、財務インパクト評価を2021年度に実施しました。炭素税の影響についての評価結果は以下の通りです。

財務インパクト評価のシナリオ選定背景

二酸化炭素排出に対する価格付けが進み、炭素税を導入する国・地域が拡大しています。国・地域により、課税の水準や対象となる業種も異なりますが、企業に対する影響が大きいため、この分析では炭素税による財務インパクトを対象とします。

算定式と試算額の評価、前提条件

試算では、日産の炭素税予測の基礎としてIEAレポートなどを参照しています。
2030年時点のGHG排出量の炭素税を、次の条件で算出しています。
①2018年時点の企業活動が継続された場合
②NGPによる環境課題への取り組みが促進され、単年度での炭素税の影響を抑えた場合

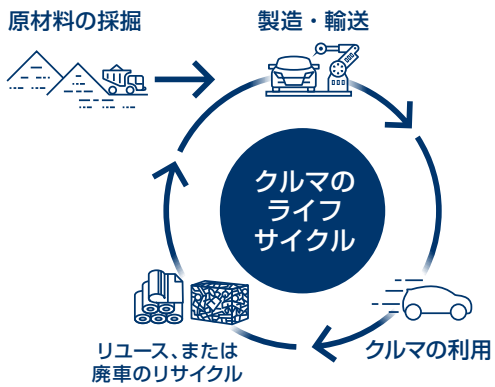


事業展望の影響度

NGPによる環境課題の取り組みを実施した場合、GHG排出量を削減しなかった場合に比べ、スコープ1&2で炭素税の影響を約100億円抑えることができると試算されました。

ライフサイクルアセスメント（LCA）手法を活用した環境負荷の低減

日産はライフサイクルアセスメント（LCA：Life Cycle Assessment）手法によって潜在的なリスクを抽出しています。クルマの使用時のみならず、製造に必要な原材料採掘の段階から、製造・輸送、リユースまたは廃車のリサイクルに至るすべての段階（ライフサイクル）において環境負荷を定量的に把握し、包括的な評価をしています。
日産は、2010年から社団法人産業環境管理協会による第三者認証を、2013年からはLCAの算出手順についてドイツのテュフラインランドによる第三者認証を継続して受けています（2023年12月更新）。この認証は、ISO14040／14044の規格に基づいており、製品ライフサイクルにおける日産の環境負荷の算出手順を保証するものです。この算出手順に基づいて、影響の大きいグローバルのトップ販売モデルを中心に継続してLCAを実施し、台数ベースでのカバレッジは、グローバルで約80%、欧州では約90%に達しています。
日産はLCAの継続的な実施を通じて、クルマのライフサイクルにおける環境負荷の可視化・低減を推進していきます。

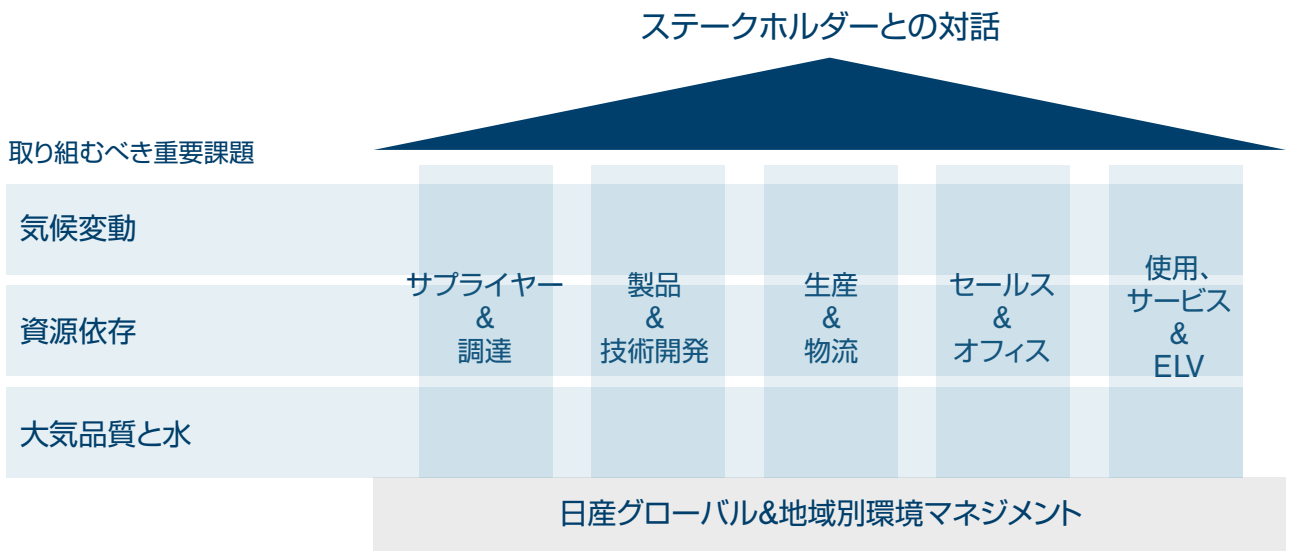


グローバル環境マネジメントのフレームワークとガバナンス

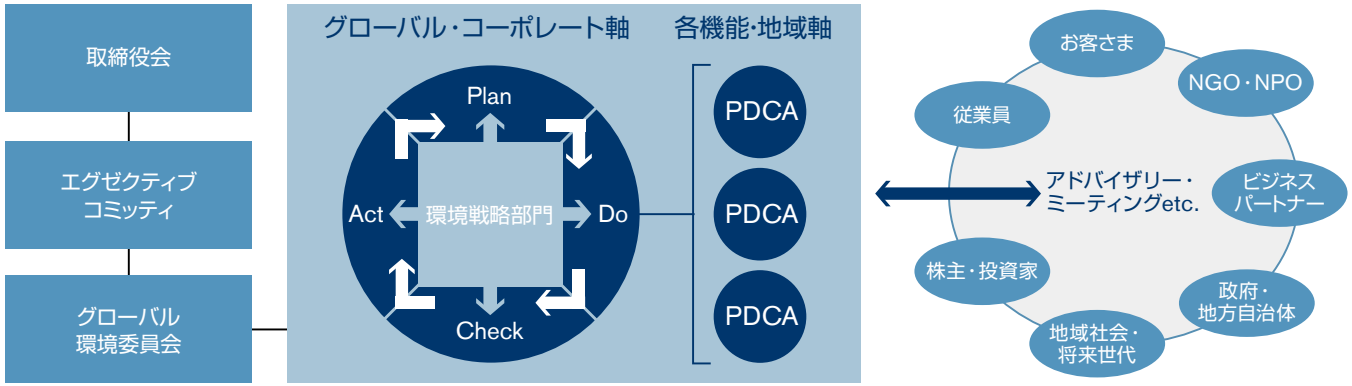
環境マネジメントのガバナンス

多様化する環境課題に対応しながら、グローバル企業として包括的な環境マネジメントを推進するため、日産は各地域、機能部署、さまざまなステークホルダーと対話・連携した組織体制を構築しています。
チーフ サステナビリティ オフィサーと取締役 代表執行役社長兼最高経営責任者が共同議長を務めるグローバル環境委員会（G-EMC：Global Environmental Management Committee）において、バリューチェーン全体をカバーする関係役員が出席し、全社的な方針や取締役会への報告内容の決議などを行います。また、経営層は企業としてのリスクと機会を明確にし、各部門での具体的な取り組みを決定するとともに、PDCAに基づく進捗状況の効率的な管理・運用を担っています。環境リスクは内部統制委員会でも定期的に報告され、ガバナンスを強化しています。
毎年発行するサステナビリティ（ESG）データブックや環境格付け機関からの質問への回答などを通じて、幅広いステークホルダーにその状況を発信しています。

グローバル環境マネジメントのフレームワークとガバナンス



組織体制図



気候変動と業績連動型インセンティブ

当社は2021年度より、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）*1にサステナビリティに関連する評価指標を組み込むことで、中長期的な企業価値および社会価値の向上を目指してきました。2024年度には指標および配分の見直しを行い、気候変動に関する一層の取り組み強化を図りました。

2021年度～　カーボンニュートラルに関わる取り組みを評価する外部指標（配分5%）

2024年度～　バリューチェーン全体をカバーする7領域におけるCO_2排出削減量に基づくパフォーマンススコア（配分10%）

ISO14001によるマネジメント強化

日産ではグローバルに主要生産工場でISO14001の認証を取得しています。日本においては、グローバル本社をはじめ、研究開発、生産、物流などすべての主要拠点、および製品開発プロセスにおいて環境ISO14001の認証を取得しました。環境統括者が定めた全社での統一目標を、地区事務局を通して事業所ごとに従業員に共有しています。地区事務局では各事業所や部門での活動内容や従業員からの提案を束ねる役割を担います。また、全社を統括するISO事務局と月に1回以上協議を実施し、目標に対する進捗の確認、ベストプラクティスの水平展開、マネジメントシステムの改善、次年度計画の立案、事業所や部門からの要望の吸い上げなどを行います。協議された内容や提案などは年2回（うち1回はマネジメントレビューにて）、環境統括者に報告し改善につなげています。マネジメントが適切に機能していることを確認するために第三者機関による外部審査を定期的に実施しています。さらに、内部監査において第三者機関による確認項目だけではなく、行政への届出など、遵法性を重点的に確認しリスクを洗い出しています。

連結製造会社との協働

日本国内外の主要連結製造会社においては、ISO14001の認証を取得し運営することはもちろん、各社の環境方針に基づいた環境活動を推進しています。

販売会社との協働

また日産の環境活動に対して、お客さまから信頼と評価を頂くためには、販売店での環境配慮が不可欠だと考えています。

2024年3月末時点情報

*1　社会課題への対応に関わる評価指標はこちらをご参照ください。 >>> P011

日本の販売会社は、ISO14001認証をベースとした日産独自の環境マネジメントシステム「日産グリーンショップ」認定制度を導入し、半年に一度、販売会社自らが内部審査を行うとともに、日産自動車株式会社による1年ごとの「定期審査」、3年ごとの「更新審査」を通じて、継続的な環境マネジメントシステムの維持に努めています。2024年3月末時点で、部品販売会社を含む全販売会社149社の店舗約2,800店を「日産グリーンショップ」として認定しています。認定された販売会社では、お客さまに環境への取り組みの紹介などを行い、お客さまと積極的なコミュニケーションを行っています。

従業員の環境意識の向上に向けて

日産の環境活動を支えるのは、従業員一人ひとりの環境知識や意識、そして業務を遂行する技能（力量）です。日産はISO14001の活動の一環として、従業員および事業所や工場で働く協力会社の従業員を対象に、「ニッサン・グリーンプログラム2030(NGP2030)」に基づくCO_2排出量の削減、エネルギーや水使用量の削減、廃棄物の削減のほか、環境事故防止についての教育を毎年実施しています。

また工場では、環境負荷削減を実現する力量の継続的な向上のために、教育や訓練に加え各従業員の定量評価を行い、人財を育成しています。訓練内容は、常に必要な力量が身につくよう年1回の見直しを行っています。

日本では、「NGP2030」や自動車産業を取り巻く環境課題について理解を促進するため、入社時のオリエンテーションや新任監督者や役員向けのコンプライアンス教育を実施しています。また環境への取り組みの新情報などをイントラネットや社内報、社内ケーブルテレビを通じて発信し、従業員への共有を図っています。海外でも、イントラネットでの情報共有はもちろん、ビデオやイベントなど地域に合ったツールや機会を活用しながら啓発活動や従業員への情報共有を図っています。

環境負荷物質を高い自主基準で低減

材料における環境負荷物質については、欧州ELV指令（使用済み自動車に関する指令）や、2007年6月から欧州で施行されている化学品に関するREACH規制*1、日本の「化学物質の審査および製造等の規制に関する法律」などにより、各国で使用制限の強化が求められています。また日本自動車工業会は、車室内で発生する可能性があるホルムアルデヒドやトルエンなどの揮発性有機化合物（VOC）*2を最小化する自主目標を掲げています。

日産では、厚生労働省が2002年1月に定めた指定物質で、自動車車両を構成する物質の指針値を満たすことを目指し、2007年4月以降、日本国内で生産・販売している新型乗用車に適用しています。2019年1月に同省指針値が改定され、2022年以降発売の新型車から新しい指針値を満たしています。

日産は、環境負荷物質の管理強化、計画的な削減、および代替を推進しています。科学的にハザード（危害要因）が認定された、またはそのリスクが高いと考えられる物質や、NGOがリスクを指摘している物質などを含めて検討し、各国の法規よりさらに厳密な日産独自の物質使用方針を2005年に制定、2007年よりグローバルに展開しています。使用を禁止または管理する化学物質については、日産技術標準規格「特定物質の使用に関する制限」で規定し、開発初期段階から日産車に使用する原材料、部品、用品のすべてに適用しています。例えば、2007年7月以降にグローバル市場に投入した新型車*3から、重金属化合物4物質（水銀、鉛、カドミウム、六価クロム）および特定臭素系難燃剤PBDE*4類の使用を禁止もしくは制限しています。車室内で使用するVOCについても、日本自動車工業会の自主目標を日産のグローバル基準とし、シートやドアトリム、フロアカーペットなどの部材や接着剤の見直しを行い、順次低減に努めています。

日産技術標準規格「特定物質の使用に関する制限」は、グローバルの化学物質法規の動きと日産の自主基準物質の追加に基づいて、毎年改定しています。2017年度の改訂にあたっては、法規を先読みしてコンプライアンスレベルを高めるハザードとリスクに関して再評価した基準を設定しました。

日産はサプライヤーとともに、サプライチェーン全体で情報伝達と管理の仕組みを構築して運営しています。例えば欧州で生産・輸入するクルマや部品については、REACH規制に適合するためユーザーなどへの情報提供や官庁への登録・届出を行い、CLP規制*5にも対応しています。

日産の拠点における行政処分および指導

2023年度の環境マネジメントシステムの活動について、環境関連の重大な法令や条例違反による行政処分を受けた生産拠点はありませんでしたが、協定値を超えた案件が2件あり、行政と連携して必要な措置と検討を行いました。

*1 REACH規制：Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
*2 VOC：Volatile Organic Compoundsの略。揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物の総称。
*3 OEM車を除く。
*4 PBDE：ポリブロモジフェニルエーテル
*5 CLP規制：Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures Regulation

ニッサン・グリーンプログラム

中期環境行動計画「NGP2030」の取り組むべき重要課題とチャレンジ

日産は、環境理念である「人とクルマと自然の共生」を実現するため、中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム（NGP）」を2002年に制定しました。この計画は、環境への依存と影響を自然が吸収できる範囲に抑えることを究極のゴールとしています。

2023年度に策定した第五世代「NGP2030」は、持続可能で自然と調和した社会の実現に向けて、活動を強化・推進しています。日産は環境マテリアリティ評価に基づき、「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」を「NGP2030」における重要課題に設定し、コンプライアンスはもとより、社会的要求かつ長期的視点に基づき、上記3つの重要課題にチャレンジしています。また、ステークホルダーエンゲージメントを通じてそのニーズを把握し、環境課題にかかわる「基盤の強化」に取り組んでいます。

日産は、クルマづくりに携わる開発・生産部門のほか、セールス・サービス部門を含む企業全体で、環境課題に関する取り組みを加速させると同時に、基盤を強化し、社会価値の創出に取り組みます。自社内の環境活動にとどまらず、ビジネスパートナーなどの外部のステークホルダーにも行動を働きかけ、持続可能な社会の共創に積極的に取り組みます。

なお、重要課題に関連する取り組みの指標や進捗は、毎年開示します。

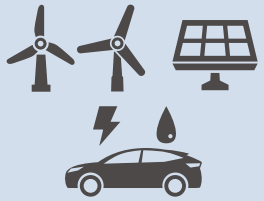
「NGP」の進化

2002年	NGP2005	都市・地域の環境負荷を抑える
2006年	NGP2010	地球の環境負荷を自然が吸収可能なレベルに抑える
2011年	NGP2016	地球の環境負荷と資源利用を自然が吸収可能なレベルに抑える
2017年	NGP2022	社会課題の解決と、より豊かな社会の実現に向けて行動する
2023年	NGP2030	人々の生活が、持続可能で自然と調和できる社会創りを目指す

「NGP2030」の重要課題

気候変動

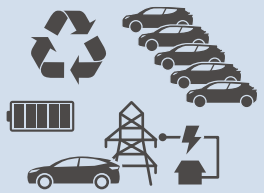
カーボンニュートラル



クルマの電動化、革新的なモノづくりにより、バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを目指します

資源依存

新規採掘資源依存ゼロ



資源の効率的かつ持続的な利用と、モビリティ活用を最大化する仕組みを創造し、サーキュラーエコノミーを推進します

大気品質と水

ゼロインパクト／ゼロリスク

地域の課題を考慮した水使用量の削減と水質管理を推進し、また、クルマと事業活動からのエミッションを最小化し大気品質に対する影響を低減します

気候変動

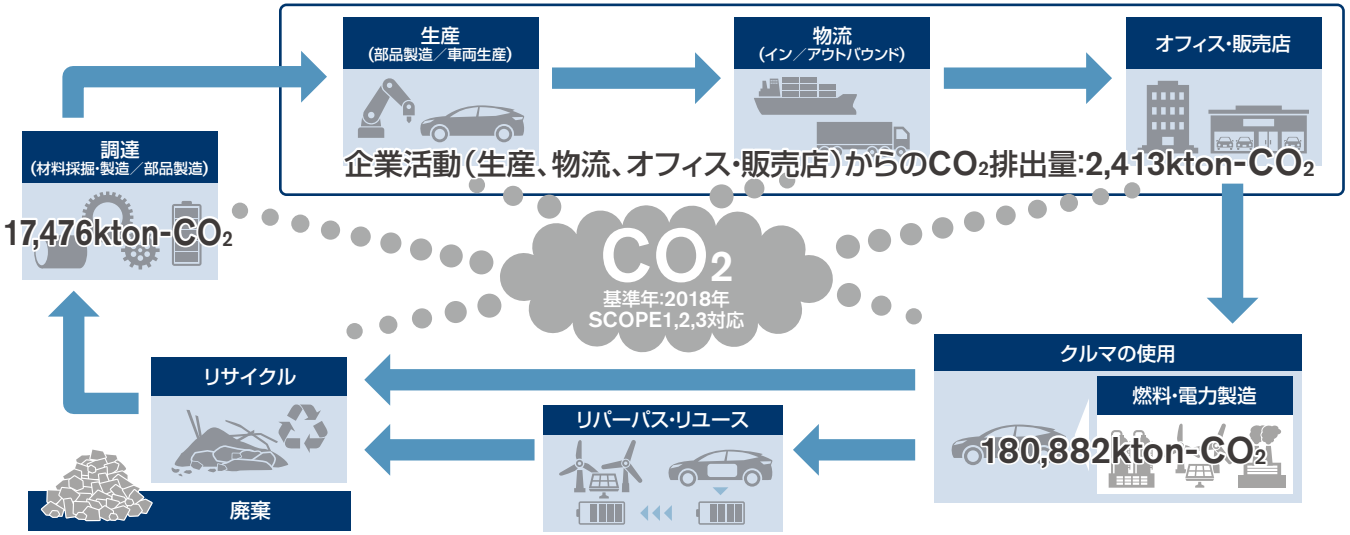
カーボンニュートラル社会の実現に向けた日産の取り組み

自動車産業は、CO_2排出量の削減と、化石燃料への依存からの脱却に取り組むことが求められており、そのビジネス構造は大きく変化しつつあります。日産は2050年カーボンニュートラルを宣言し、クルマの電動化や企業活動のイノベーションに注力し、サプライヤーと協力して目標達成に向けた活動を推進しています。
再生可能エネルギーや充電インフラの拡大に合わせて、クルマの電動化を進め、事業活動の持続可能性を追求することで、カーボンニュートラルな未来を実現していきます。
「NGP2030」は1.5℃シナリオ実現に向けて気候変動の取り組みを加速し、CO_2排出量の削減や電動化技術の実用化など環境対応と社会的価値の創出に取り組んでいます。

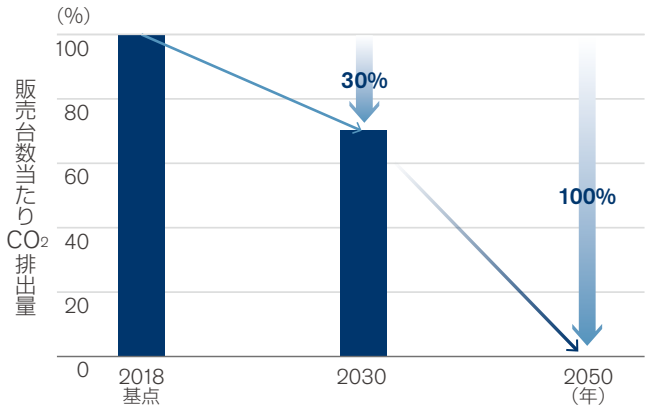
ライフサイクルでのCO_2排出量削減の取り組み

日産は、自動車のライフサイクル全体でCO_2排出量の削減に取り組んでいます。
原料採掘から製造、輸送、製品の使用、廃棄までのすべての段階でCO_2削減を実現するため、サプライヤーを含むバリューチェーン全体で新たな技術開発や再生可能エネルギーの導入を推進しています。そのため、「NGP2030」では、調達、生産、物流、オフィス、販売会社、製品の各活動領域ごとにCO_2削減を進め、ライフサイクル全体のCO_2排出量を2018年基点で30%削減することを目指しています。
2023年のライフサイクルでのCO_2排出量は、2018年度と比べ11%の削減となりました。

ライフサイクルでのCO_2排出量



ライフサイクルにおける長期ビジョン

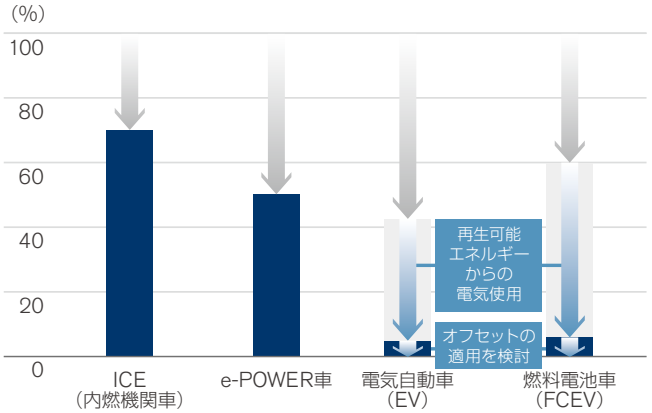


製品を通じた取り組み

製品を通じた取り組みに関する方針・考え方

クルマの走行中に排出されるCO_2は、ライフサイクル全体の約80%以上を占めています（2023年時点）。この影響を最小限に抑えるため、日産はCO_2排出量の少ないクルマを開発し、お客さまに提供していくことを目指しています。具体的な取り組みとして、日産は内燃機関車の燃費効率の改善や電動車ラインナップの拡充を進めています。

パワートレイン別CO_2排出量比較（WtW）*1

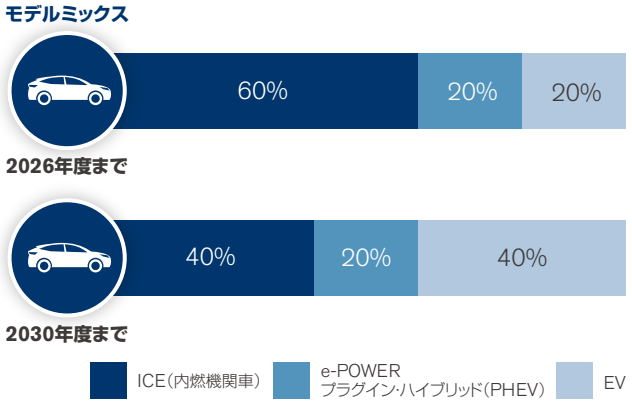


CO_2排出量削減に最大限取り組んだ後、回避できないCO_2排出についてはカーボンオフセットの適用を検討し、ライフサイクル全体での目標達成を目指します。

製品の投入計画

経営計画「The Arc」では、2024年度から2030年度の間に計34車種の電動車両を投入してすべてのセグメントをカバーし、グローバルな電動車両のモデルミックスは2026年度に40%、2030年度には60%になる見込みです。2026年度までに16車種の電動車両を含む30車種の新型車を投入する計画です。

電動化計画



製品のCO_2排出削減シナリオ

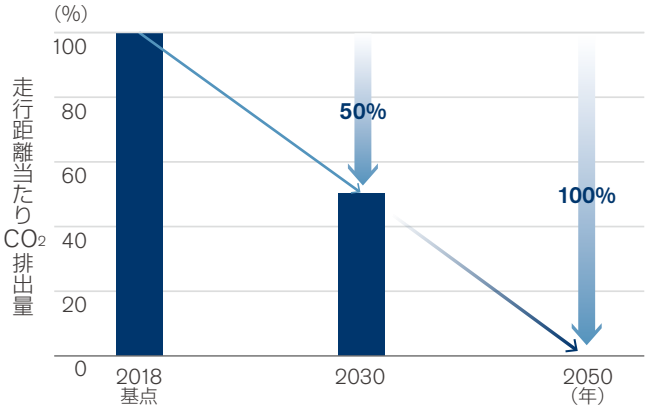
長期ビジョン

2050年までに事業活動を含むクルマのライフサイクル全体でのカーボンニュートラルを目指します。

「NGP2030」目標

2030年に2018年比で、グローバルでCO_2を32.5%、4地域（日本、米国、欧州、中国）で50%の削減を目指します。

新車からのCO_2排出量（4地域:日本、米国、欧州、中国）



*1 日産は、WtW（Well to Wheel：燃料の採掘からタイヤを駆動するまでの過程）でCO_2排出量の低減に取り組んでいます。

企業活動を通じた取り組み

企業活動を通じた取り組みに関する方針・考え方

企業活動からのCO_2排出量の削減

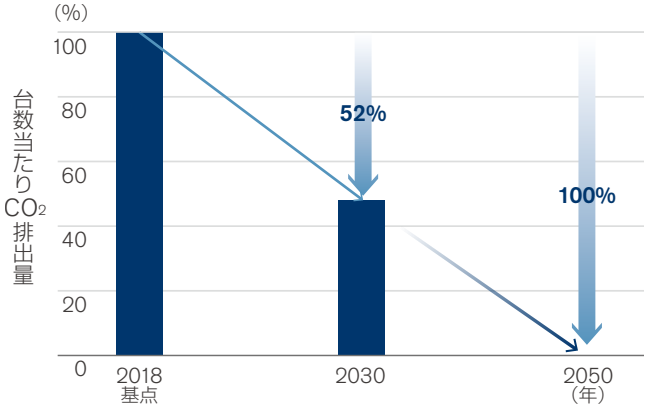
日産は省エネルギー活動や再生可能エネルギーの導入を推進しています。「NGP2030」企業活動の取り組みは、それぞれの領域でCO_2排出量削減を着実に実行するため、生産、物流、オフィス、販売会社の活動領域別にCO_2削減目標を設定しています。

特に生産領域は1.5℃シナリオ達成に向け、2030年までにグローバルの生産拠点で52%CO_2削減（生産台数あたり、2018年比）を目指します。

目標達成に向けたアプローチは、まず使用エネルギーの測定・管理と省エネ活動により消費エネルギーを最小限に抑えます。

次に、化石燃料を使用中の生産設備に対し可能な限り電化やカーボンフリーエネルギーへの代替を進め、機会創出を目指して技術開発を推進します。

生産活動における長期ビジョン

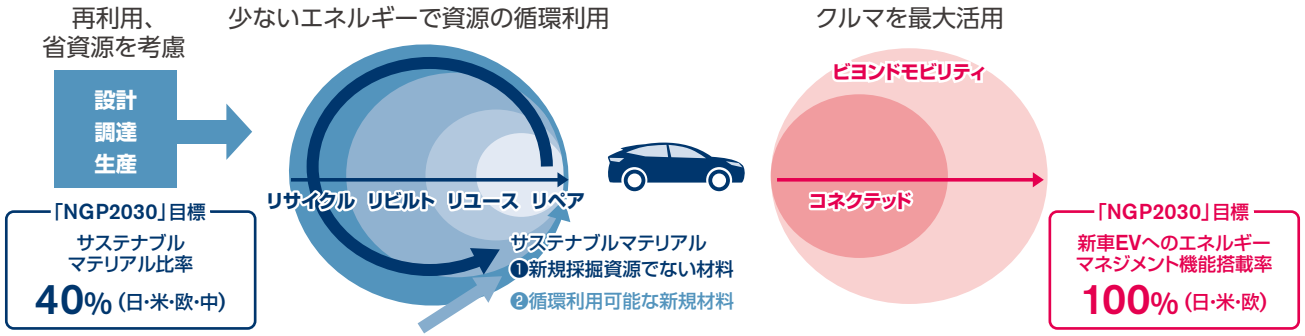


資源依存

資源依存に関する方針・考え方

日産は、サーキュラー・エコノミーの考え方を取り入れ、資源をクルマのライフサイクル全体にわたり効率的かつ持続的に活用するとともに、お客さまや社会へ提供する価値を最大化することを目指します。

日産のサーキュラー・エコノミー

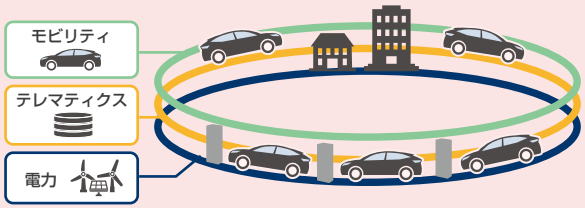


少ないエネルギーで資源を循環利用

設計・調達・生産段階から資源の再利用や省資源を考慮し、リサイクルされた材料の積極的な使用、化学物質の適正な管理、車体の軽量化に継続的に取り組みます。
また、より少ないエネルギーで資源の有効利用を推進するため、新車へのリサイクル材料の適用だけでなく、お客さまの修理・交換部品への循環部品の適用やEV用バッテリーの二次利用も引き続き拡大していきます。さらに、将来の持続可能な資源利用も考慮し、新規資源を使用する場合にも、資源の循環性を考慮した材料の採用を進めます。

クルマを資源として最大活用

クルマの走行に際してはライドシェアなどの新たなサービスを通じたモビリティとして、駐車時はバッテリーの電力を家や社会とシェアするエネルギー源として、クルマの最大限の活用を目指します。



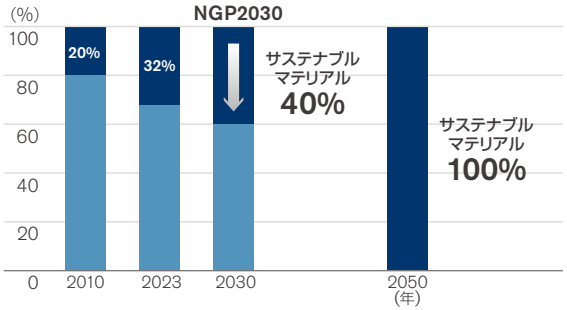
サステナブルマテリアルの考え方

サステナブルマテリアルの基本要件として、新規採掘資源でない材料（①）*1に加え、新規材料でも継続的に循環利用可能な材料（②）を設定しました。この基本要件に加え、日産独自のサステナビリティ要件を満たす材料をサステナブルマテリアルと定義し、新車や交換部材への適用を促進することで、将来にわたる循環資源の確保と拡大を目指します。

サステナビリティ要件

- 低炭素材料
- 倫理的に調達された材料
- 毒性の無い材料
- 認証材

サステナブルマテリアルの長期ビジョン



エネルギーマネジメントの考え方

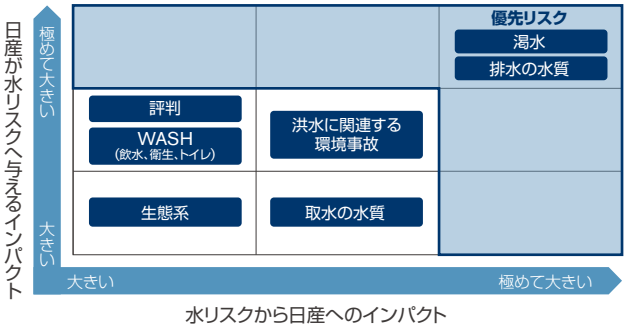
EVは、駐車時にバッテリーの電力を自宅や社会とシェアすることで、電気代の節約、再生可能エネルギーの地産地消、災害時のバックアップ電源など、資源としてクルマを有効活用できるとともに社会へも貢献します。電力をシェアするためには、EVに双方向充電への対応やテレマティクスとの連携などのエネルギーマネジメント機能が必要となり、2030年までに全新車EVに本機能の搭載を目指します。

*1 リサイクル材、バイオ材など

水

水の管理に関する方針・考え方

世界的な人口増加や経済発展などにより、水の需要が増えることが予測されています。また異常気象によって雨の降り方が変化しており、安定した水の供給に対する社会の関心は年々高まっています。
日産では、塗装や洗浄工程および冷却水として多くの水を使用します。日産は取り組むべき水リスクのマテリアリティ(重要課題)を「日産が水リスクへ与えるインパクト」と「水リスクから日産へのインパクト」の2側面から分析し、「渇水」と「排水の水質」を優先的に取り組むべき重要課題と特定しました。日産は、水リスクの評価を定期的に見直しながら、事業の地域の水環境への依存と影響を低減していきます。



また、水は偏在する資源であり、地域性が高い課題と考えています。日産では、渇水リスク(水ストレス)の高い地域では排水のリサイクル、雨水の有効活用など、優先的に水使用量を削減する活動を行うとともに、地域の水課題への貢献も行っています。

長期ビジョン

2050年に水リスクのある生産拠点の数をゼロにします。

「NGP2030」目標

水リスクの高い生産拠点(ハイリスク拠点)の数をゼロにする
・生産拠点での水使用量の削減
・生産拠点での排水の水質管理

水使用量の管理

渇水リスクの分析

水資源は、生産拠点が立地する流域ごとに使用可能な水量が大きく異なるため、グローバルの生産拠点の渇水リスクを評価しています。「NGP2030」では、渇水リスクが高く、事業への影響が大きい拠点をハイリスク拠点とし、水の使用量の削減に優先的に取り組みます。また、ハイリスク以外の全拠点においても、使用量の削減活動を継続的に進めます。
・渇水リスクは、世界研究所が提供する「Aqueduct Water Risk Atlas」の指標に基づき、グローバルの全生産拠点を評価
・事業への影響は、生産台数を用いて評価

排水の水質管理

排水の水質は、使用可能な水量に影響を与える可能性があり、特に水資源が限られた地域では、その重大性がさらに高まります。
日産の主な生産拠点では、法令を遵守した排水の水質管理のため、現地規制よりも厳しい基準に沿った廃水の処理を行っています。

水質管理の取り組み事例

・日本の生産拠点では、排水処理施設の排水口に水質センサーを取り付け、異常が検知された場合は自動的に敷地外への排水を停止させるシステムを導入し、水質汚濁防止を強化しています。
・逆浸透膜で処理した排水を生産工程に再利用し、敷地外への排水ゼロを実現している生産拠点もあります。

大気品質

大気品質に関する方針・考え方

日産は大気品質において、クルマや生産活動からのエミッションをクリーンにする、お客さまに過ごしやすい空間としての車室を提供する、この2点を重視しています。これにより、生態系の配慮に努めるとともに、お客さまにとってより快適で安心なモビリティを追求してまいります。
米国の健康影響研究所が発行する「State of Global Air 2018」では、世界の人口の95%は世界保健機関が空気質ガイドラインで定めている微小粒子状物質(PM2.5)の基準値10μg/m^{3}を超えている地域で生活していると報告されています。
また、今後欧州で施行が計画されている排出規制案「Euro7」には、クルマのテールパイプからの排出ガスだけでなく、ブレーキやタイヤなどからの微粒子の発生低減も織り込まれる予定です。
日産は、グローバルな規制動向と整合するよう大気品質に対する責任範囲を拡大し、クルマと生産活動からのあらゆるエミッションを低減することで、地域の自然や人々の健康に与える影響の最小化を目指します。

日産の大気品質の取り組み

長期ビジョン

クルマや生産活動からの大気品質への影響を最小化します。

「NGP2030」目標

取り組み	目標
クルマからのエミッション削減 (テールパイプからの排出ガス以外も含む)	技術の開発と適用
車室内の空質の管理	車室内VOCにおける 日産基準の遵守
生産工場でのVOC管理	活動の継続(塗装)

クルマからのエミッション削減活動

車室内と車室外へ排出されるエミッションを削減するために、日産は下記活動に取り組んでいます。

<車室外で発生するエミッション削減>
・ゼロ・エミッション車(EV)の普及推進*1
・内燃機関の改善*1
・テールパイプ以外からのエミッション、微粒子の削減
欧州の排出規制案「Euro7」に織り込まれるブレーキなどからの微粒子の発生低減に向け、日産は対応する技術の検討を開始しました。

<車室内の空質の管理と向上>
クルマからの排出ガスのクリーン化のみならず、より安心・安全・健康に過ごすことができるよう空質をはじめとした車室内環境の向上についても研究開発を進めています。「NGP2030」では車室内VOCに関する各国の法令よりも厳しい日産の基準を遵守します。

生産活動での排出物質の削減活動

クルマの生産工場から排出される代表的な物質として、窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、VOCが挙げられ、日産はこれらの物質の排出に対し厳しい対策を継続してきました。NOxやSOxは、燃料燃焼の際に空気中に放出されるため、低NOxバーナーの採用や低SOx燃料への転換を進めてきました。また今後は、現在燃料をエネルギー源とする設備の電化を進め、生産工程からの排出ガスの一層の低減を進めていきます。
VOCは、洗浄用シンナーの回収・リサイクルや、塗装工程の水系塗装ライン化の推進により、排出の低減を進めています。日産は大気に放出される物質の管理基準と仕組みの遵守を徹底し、原因物質使用量と排出量の双方の低減活動に取り組みます。

*1 詳細はこちらをご参照ください。 >>> P042

基盤

「NGP2030」では、気候変動、資源依存、大気品質と水などの重要な課題の解決と新たな価値の創出を目指し、ステークホルダーエンゲージメントを通じてニーズを把握し、環境課題に関連する事業基盤の強化に取り組んでいます。
日産はグローバル企業として、環境課題に取り組む責任だけでなく、バリューチェーン全体に対する説明責任を果たすことが求められています。ライフサイクルアセスメントを活用してクルマのリスクを特定し、サプライヤーと協力して環境パフォーマンスを向上させる取り組みを行っています。また、バリューチェーン全体の情報管理を実現し、従業員の環境意識向上にも力を入れています。一連の活動を通じ、持続可能なモビリティ社会の実現と事業運営を両立させ、製品の環境負荷低減を目指しています。

責任ある調達の実施

EUバッテリー規制やCSRD*1などで環境デューディリジェンスへの対応が求められ、バリューチェーン全体で環境リスクの低減に取り組むことの重要性が高まっています。また、CSR（企業の社会的責任）に関わる規制やTCFD*2・TNFD*3などの情報開示の枠組みによって、事業者は自社活動だけではなく、サプライチェーンにおける環境・社会的活動を推進し、内容を開示することが求められています。
日産はサプライヤーをCSR方針においても重要なパートナーとして明確に位置づけています。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」「日産サプライヤーCSRガイドライン」や「ニッサングリーン調達ガイドライン」の策定や、「環境活動説明会」の実施を通じたサプライヤーエンゲージメントにより、環境・社会課題に対する基本理念や調達方針をサプライヤーと共有し、環境活動に関する協業を推進してきました。「NGP2030」では情報開示の法制化などの外部動向に対応するために、責任ある調達の要件をガイドラインに組み込み、日産のサステナビリティ要求を満たした材料の使用拡大など、サプライチェーンのリスクマネジメントに取り組んでいきます。

バリューチェーン情報の統合管理および説明責任の担保（トレーサビリティ）

クルマのバリューチェーン全体での情報開示の規制化や開示範囲の拡大の動向に対応するために、業界全体でサプライチェーン情報を収集・管理する仕組みの構築が検討されています。これに加えて、企業活動に伴うCO_2排出量などの非財務情報開示の強化が求められています。
これらの外部動向に対応するために、バリューチェーン全体の環境負荷に関する情報の統合管理の実現と、これによる説明責任の担保（トレーサビリティ）を目指します。気候変動だけでなく、サプライチェーンの人権問題や、水や大気などの自然環境への影響の統合管理を目指し、デジタルプラットフォームの導入検討に着手しました。具体的には、内部モニタリングツールの実現により、自社のCO_2排出量や水、廃棄物の記録と管理を実現し、情報開示の透明性を確保することで、ステークホルダーに適時・適切に情報提供することを目指します。また、日産のサプライチェーン全体の情報管理・企業間でのデータ連携の実現により、サプライヤーとの環境リスク低減に関する協業の更なる加速を目指します。

環境ガバナンスの強化

環境負荷を低減するために、全従業員が高い倫理基準に従って誠実に行動することが重要です。日産では事業を行うすべての地域において、環境に関する法律や規制の遵守、および社会要請に対応するための環境に関する社内基準を定めています。
「NGP2030」では、環境における法令順守の徹底を目指し、グローバルで従業員への教育活動等を通じて環境法令の理解浸透を進めています。

*1 CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive
*2 TCFD: Task force on Climate-related Financial Disclosures
*3 TNFD: Task force on Nature-related Financial Disclosures

「NGP2030」取り組み一覧

取り組み			「NGP2030」目標	2023年度実績
気候変動				
長期ビジョン：2050年までにカーボンニュートラルを実現				
1	CO_2排出の削減（基準年2018）	ライフサイクル(t-CO_2/台数)	-30%(グローバル)	-11% 各領域でのCO_2削減活動の推進により、台当たりのCO_2排出量を削減しました。
2		クルマ(g-CO_2/km)	-32.5%(グローバル), -50%(4地域:日本、米国、欧州、中国)	グローバル：-12%、4地域(日本、米国、欧州、中国)：-15% 特に4地域において電動化促進により、CO_2排出量を削減しました。
3		生産(t-CO_2/台数)	-52%(グローバル)	-0.5% 省エネルギー活動の継続に加え、再生可能エネルギー導入を推進しました。
4		サプライヤー		グリーンアルミやグリーンスチールの適用を拡大し、製造時のCO_2削減を推進しました。
5		物流(t-CO_2/台数)		-6.4% 中国でのモーダルシフト促進並びに空送削減により、台当たりのCO_2排出量を削減しました。
6		R&D施設(t-CO_2/開発費)		R&Dグローバル拠点における省エネなどの活動実施により、CO_2削減の取り組みを推進しました。
7		オフィス(t-CO_2/延床面積)		-36% LED化などの省エネ活動の推進や日常の運用改善を実施し、2023年度からグローバル本社の電力は100%再生可能エネルギー由来となりました。
8		販売店(t-CO_2/店舗床面積)		-16% 従来のLED化などの省エネ活動の継続と合わせ、特定の店舗においてさらなる改善案の検討を行い、2024年度から日本国内店舗で方策実施していきます。
資源依存				
長期ビジョン：新規採掘資源依存ゼロ				
9	材料資源	サステナブルマテリアルの拡大(重量ベース)	40%(日本、米国、欧州、中国)	32% リサイクル材やグリーン材の積極的な採用によりサステナブルマテリアルの利用を拡大しました。
10		廃棄物/埋め立ての管理		リターナブル容器利用などの廃棄物の削減活動を推進しました。また、日本の全工場、ブラジルやインドの工場などで埋立ゼロを継続しています。
11	クルマの活用	エネルギーマネジメント機能の拡大	EVへの搭載率:100%(日本、米国、欧州)	エネルギーマネジメント実現に向けて充電やコネクテッド技術の開発を推進しています。

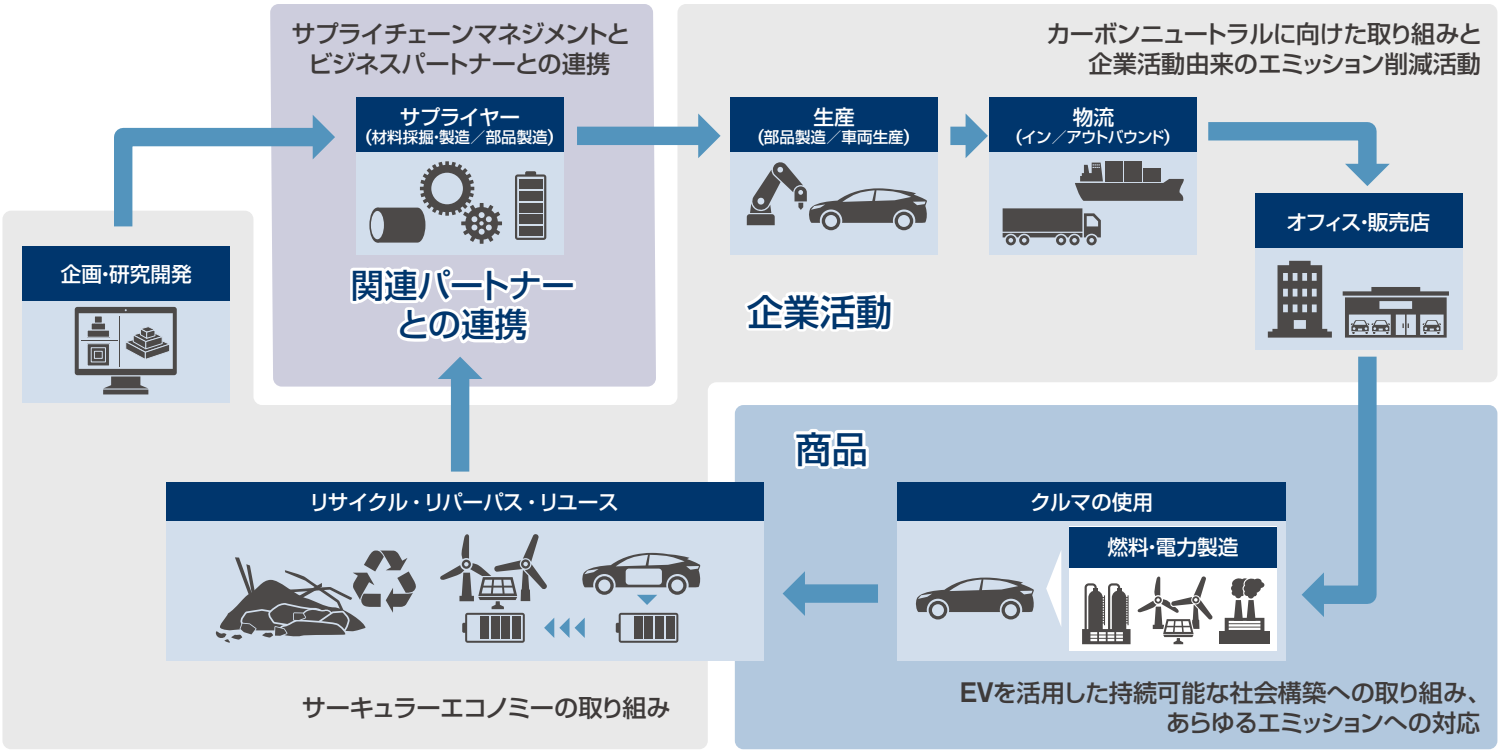
取り組み			「NGP2030」目標	2023年度実績
大気品質と水				
長期ビジョン：ゼロインパクト/ゼロリスク				
12	水	生産拠点での水リスク管理の強化	ハイリスクサイト数のゼロ化	ハイリスクサイト数のゼロ化に向け、対象拠点での活動を推進しました。
13	水	生産拠点での使用量の削減		栃木工場での冷却水の削減など、水使用量の多い工場で積極的に削減活動を推進しています。
14	水	生産拠点での排水の水質管理		生産拠点での排水の水質管理を実施しました。
15	大気品質	クルマからのエミッション削減（テールパイプ以外も含む）	技術の開発と適用	より厳しい規制に対応するべく、ブレーキ摩耗粉の低減技術の検討を開始しました。
16	大気品質	生産拠点でのVOC管理	活動の継続(塗装)	水系塗装への切り替えや廃シンナーのリサイクル率改善を推進しました。
17	大気品質	車室内空質の管理	車室内VOCの日産基準の遵守	2023年度対象となるすべての車種で車室内VOCの日産基準を遵守しています。
基盤				
18	責任ある調達の実施		サプライチェーンのリスクマネジメントの実施	「日産サプライヤーCSRガイドライン」と「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」を更新し、遵守を徹底しました。
19	バリューチェーン情報の統合管理および説明責任の担保 (トレーサビリティ)		・企業活動/部品製造からのカーボンフットプリントなどの情報管理システムの構築/運用 ・サプライチェーン情報の信頼性向上	データの統合管理実現に向け、企業活動に伴うカーボンフットプリント情報の管理高度化の検討を開始しました。
20	環境ガバナンスの強化			NGP2030を反映したグローバル環境方針を更新しました。ASEANでの従業員向けコンプライアンス教育など、各地域で活動を実施しました。

バリューチェーンでの活動実績

日産は、事業と関連の高い重要領域である気候変動、資源依存、大気品質と水課題から優先的に取り組み、生態系サービスへの依存と影響を最小化し、「人とクルマとの自然の共生」の実現のためさまざまな価値を社会と環境に提供していきます。

商品、企業活動、関連パートナーとの連携という3つの主なバリューチェーンの事業領域での、環境に対する取り組みや創出する価値について紹介しています。

日産のバリューチェーン

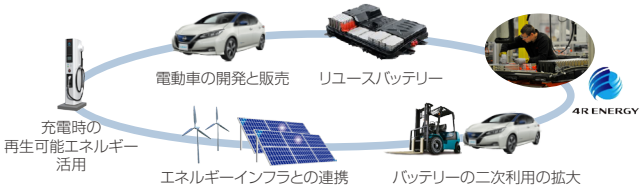


商品

電動車による持続可能な社会の構築

日産は、電動車の投入・普及を企業戦略のひとつとして位置づけ、電動車の生産、販売だけでなく、包括的なアプローチのもと、さまざまなパートナーと連携し、電動車の普及に向けた活動を推進しています。電動車を活用した取り組みによって気候変動、資源依存、生物多様性など自然に関する多様な課題に対しさまざまな価値が生み出せると考えています。さらには人々のライフスタイルが変わり、新たなモビリティ社会が誕生する可能性がある今、日産は移動としてのモビリティの価値だけではなく、電動車がもたらす新たな価値を提案していきます。また2010年に初代「日産リーフ」を発売して以降、これまでに世界中で累計110万台*1以上のEV（合弁会社を含む）をお客さまに届けてきた、量産型EVのパイオニアである日産だからこそ、実現が可能と考えています。

電動車を活用した持続可能な社会構築への取り組み



1.開発と販売での取り組み

2050年カーボンニュートラルを実現する日産の電動化技術

電動化技術の進化と普及を加速

日産はカーボンニュートラルを実現するために、電動化のイノベーションを推進しています。電動車は、ガソリン車に比べライフサイクルでのCO_2排出量の削減が可能であると日産では試算しています。また、再生可能エネルギーへの転換に貢献するEVは、クルマを取り巻く社会全体の低炭素化には不可欠です。日産は、100%モーター駆動という共通点を持つEVとe-POWERの2本柱で、電動化技術の進化と普及を推進していきます。

日産の電動車が提供したい価値

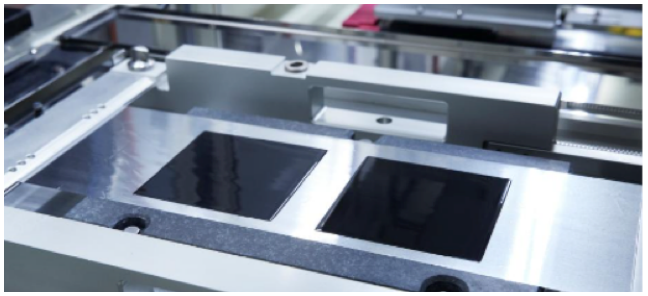
日産は、電動車ならではの究極の運転体験を提供したいと考えています。モーター駆動の特性を活かしたワクワクする運転体験や、運転中の潜在的ストレスをゼロにすることを目指しています。例えば、e-Pedal Stepはアクセルを踏んだ時のレスポンスのよい加速と、アクセルを離したときの滑らかな減速を実現します。e-4ORCEでは、前後2つの高出力モーターとブレーキの統合制御により駆動力を自在にコントロールすることで、日常走行からワインディングや滑りやすい路面まで、あらゆるシーンでレベルアップした走行体験を提供します。

また、より多くのお客さまに電動車の魅力を提供するため、エンジン車同等の価格を早期に実現するための技術開発に取り組んでいます。

電動車普及を支える技術の革新

EVバッテリー開発の取り組み

全固体電池は、EVの普及を促進させるゲームチェンジャーとなる技術として期待されています。従来比で約2倍となる高いエネルギー密度や、優れた充放電性能による大幅な充電時間の短縮、レアメタルの使用量を減らすことによるコスト低減のポテンシャルがあると考えています。これにより、ピックアップトラックなども含めた幅広いセグメントへの搭載が期待され、EVの競争力を高めます。
日産はこの技術を2028年度までに市場投入することを目指し、開発を進めています。



*1　2024年3月時点。

電動車向け次世代パワートレイン「X-in-1」

2023年3月、EVとe-POWERの主要部品を共用化し、モジュール化した新開発電動パワートレイン「X-in-1」*1の試作ユニットを公開しました。日産は、2026年までに2019年比でコストを30%削減した本電動パワートレインを採用し、EVとe-POWERの競争力をさらに向上させます。
EV用には、モーター、インバーター、減速機の3つの部品をモジュール化した「3-in-1」、e-POWER用にはモーター、インバーター、減速機に加えて、発電機、増速機の5つの部品をモジュール化した「5-in-1」を開発しています。

部品・要素技術の共用化

日産が進める電動化の二本柱であるEVとe-POWERでは、モーターなどのコア部品において要求仕様が類似する部品が多いため、共用化を前提に設計を進めることにより、高い共用化率を実現しています。
例えば、インバーターの内部部品は、「日産リーフ」と「ノート e-POWER」(2016年)の共用からはじまり、現在では「日産アリア」「日産サクラ」とe-POWER車で共用しています。モーターは「日産リーフ」と「ノート e-POWER」(2016年)の共用からはじまり、現在はe-POWER車のリアモーターと「日産サクラ」のフロントモーターを共用するなど、ラインナップ全体で共用化を拡げ、コスト低減にも取り組んでいます。

電動車における主要部品の小型化を実現する技術

日産は2016年の「ノート e-POWER」に搭載された第一世代のe-POWERから第二世代e-POWERへの進化において、インバーターの小型化と出力向上を両立させることで出力密度を2倍に向上させました。日産が長年インバーターを内製してきた中で培ってきた技術により、自動車に求められる高い品質を確保しつつ、熱や絶縁などのトレードオフを考慮し、mm単位の省スペース化を実現しています。進化し続けるパワー半導体の小型化と、内製技術に裏付けられた基板の小型化を組み合わせ、また将来的なSiCの採用などにより、さらなるインバーターの出力密度向上に取り組みます。

発電に特化した専用設計エンジンの取り組み

日産は、STARC(Strong Tumble and Appropriately stretched Robust ignition Channel)コンセプトに基づいた発電に特化したエンジン開発にも取り組んでいます。従来の駆動力を伝える使い方では、さまざまな走行負荷をカバーする出力特性に対応するため熱効率はおよそ40%が限界でした。一方、e-POWERのようにエンジンを発電専用として特化することでエンジンの使用領域を最も効率の良いポイントに限定できます。このように、エンジンを完全定点運転で使用するというブレークスルーによって、熱効率を飛躍的に向上させることができ、熱効率を50%まで実現できる技術を開発しました。

軽量化技術

バッテリーやエンジン、電動パワートレインの効率向上と同様に、軽量化技術の開発もカーボンニュートラル実現に向けた重要な取り組みのひとつです。日産は、材料、構造合理化、工法、の3つの手法により軽量化を推進しています。

材料

日産は、軽量化を実現しながら高強度と高成形性を両立できる超ハイテン材の採用拡大をいち早く進めており、軽自動車からインフィニティに至るまで、幅広い車種の車体骨格部材に採用しています。衝突時のエネルギー吸収性を高めた980MPa級高成形性ハイテン材を2018年にインフィニティ「QX50」に採用し、2019年にSAE International「SAE/AISI Sydney H. Melbourne Award for Excellence in the Advancement of Automotive Steel Sheet」を受賞するなど高い評価を受けています。その後も2020年「ローグ」「キャシュカイ」「ノート」、2022年「日産アリア」2023年「セレナ」など採用車種の拡大を進めています。

構造合理化

モーターおよびインバーターを一体化したe-POWERシステムを2020年「ノート」に採用し、6%の出力向上を図りながらモーターでは15%、インバーターでは30%の軽量化を実現しました。2022年「日産サクラ」2023年「セレナ」でも同様の技術を採用しています。

工法

V-LPDC(吸引低圧鋳造法)*2という新たな鋳造工法の実用化により、薄肉軽量なシリンダーヘッドを実現しました。これを「ローグ」「キャシュカイ」などの1.5リットル3気筒ターボエンジンのシリンダヘッドに採用し、4%の軽量化に貢献しています。

*1 詳細はこちらをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230309-01-j
*2 V-LPDC : Vacuum Low Pressure Die Cast process

日産は今後も軽量化技術開発を積極的に進め、カーボンニュートラル達成に向けてCO_2の排出削減を推進します。

グローバルでの電動化推進

電動車の実績と評価

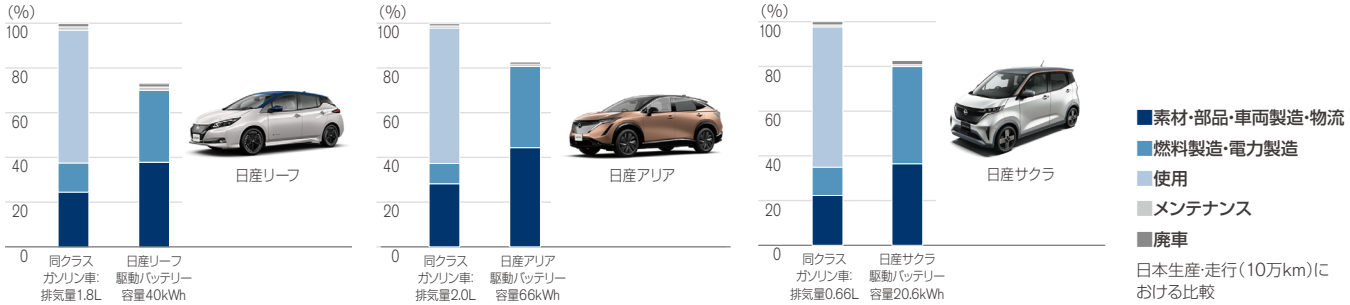
2010年の「日産リーフ」の販売開始以降、日産はEV、e-POWERのモデル拡大・普及を進めています。2022年には軽セグメント向けに「日産サクラ」の販売を開始、従来の軽自動車の枠を超えた力強く滑らかな加速と静粛性を実現し、2022-2023「日本カー・オブ・ザ・イヤー」、2023年次「RJCカーオブザイヤー」「RJCテクノロジーオブザイヤー」、2022-2023日本自動車殿堂「カーオブザイヤー」を受賞しました。
e-POWERは、既存のインフラを活用しながら低炭素化を実現でき、EVと変わらない運転体験を得られる電動車として、グローバルでの電動化を推進しています。海外ではこれまでに、中国の「シルフィ」「エクストレイル」、欧州の「キャシュカイ」「エクストレイル」、メキシコの「キックス」「エクストレイル」へe-POWERを搭載してきました。メキシコでは、政府よりEVカテゴリーに分類され、EVとしての各種優遇施策を受けることが可能になっています。
また2023年には、新開発のe-POWER専用設計エンジンを搭載した「セレナ」において、燃焼効率の向上やスムースで力強い加速、優れた静粛性などが評価され2023-2024「日本カー・オブ・ザ・イヤー」において「テクノロジー・カー・オブ・ザ・イヤー」、2024年次「RJCカーオブザイヤー」において「RJCカーオブザイヤー」と「RJCテクノロジーオブザイヤー」を受賞しました。

EVのライフサイクルアセスメント(LCA)*1

日産ではLCA手法を用いて、クルマの使用時のみならず、原料採掘から廃棄に至るすべての段階(ライフサイクル)における環境負荷を定量的に把握し、包括的な評価をしています。
「日産リーフ」は日本の同クラスのガソリン車と比べ、ライフサイクルにおけるCO_2等価排出量を約30%削減しています。

2022年発売の「日産アリア」と「日産サクラ」は、EV商品力のさらなる向上と環境負荷低減を両立しています。航続距離を伸ばすと同時に、日本の同クラスガソリン車対比で、ライフサイクルCO_2等価排出量を約20%削減しました。日産は、EVのライフサイクルにおいて環境負荷低減の可能性を追求していきます。

ライフサイクルでのCO_2等価排出量



「日産アリア」のライフサイクルCO_2削減

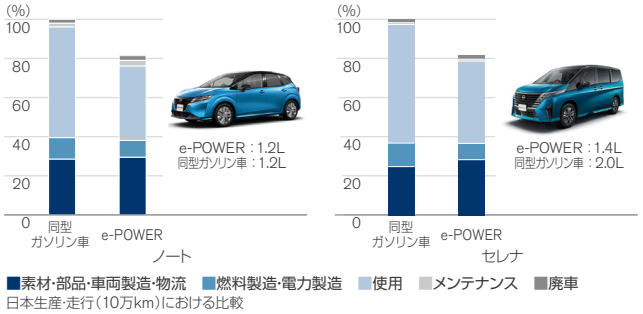
栃木工場で生産する「日産アリア」では、ライフサイクルの各段階におけるCO_2削減の取り組みを強化しました。
製造段階では、材料の歩留まり向上、リサイクル由来の原材料活用などの継続的な活動により、CO_2等価排出量の抑制に貢献してきました。2021年に栃木工場に導入した「ニッサン インテリジェント ファクトリー」*2により、車両組み立て時の生産効率を向上させるイノベーションの推進、工場で使用するエネルギーと材料の効率の向上、工場設備の電動化、再生可能エネルギーへの代替を図り、生産工場におけるカーボンニュートラルに取り組んでいます。
使用段階では、電動パワートレインの効率改善、補機類の消費電力削減、バッテリー技術の向上などによる電力消費効率の向上を進めていきます。また、使用段階での再生可能エネルギーの利用は、環境負荷低減に貢献します。
廃車段階では、クルマ用として使用されたバッテリーをさまざまなエネルギーの貯蔵用途、分散型発電に活用し*3、社会全体での低炭素化に向けた取り組みを推進しています。

*1 LCAに関するデータ集はこちらをご参照ください >>> P157
*2 「ニッサン インテリジェント ファクトリー」に関する詳細はこちらをご参照ください >>> P045
*3 本件に関連する、リチウムイオンバッテリー二次利用事業「4R」の推進に関する詳細はこちらをご参照ください >>> P042

e-POWERのライフサイクルアセスメント(LCA)

2016年に新パワートレインの「e-POWER」を投入し、ライフサイクルにおける環境負荷を低減しながら車両の電動化をさらに推進しています。
例えば、「ノート e-POWER」「セレナ e-POWER」では同型のガソリン車と比較して約20%のCO_2等価排出量の削減を達成しています。「e-POWER」を搭載している電動車では、発電のためだけにガソリンエンジンを利用するため、限定的な条件で運転することができます。これにより、通常のガソリンエンジンに比べてエンジンの小排気量化ができ、走行時の燃料消費量削減を実現しています。

ライフサイクルでのCO_2等価排出量



日本生産・走行(10万km)における比較

さまざまなニーズに応える技術開発

燃料電池車(FCEV)への取り組み

水素と酸素からつくる電気をエネルギー源とする燃料電池車(FCEV)は、CO_2や排出ガスを出さないゼロ・エミッション車です。持続可能なモビリティ社会の構築に取り組む中、エネルギーソースの多様性の観点からも、FCEVはEVとともに可能性のひとつであると日産は考えています。
また日本政府の方針と連動する形で、トヨタ自動車株式会社、本田技研工業株式会社とともに、FCEV向け水素ステーションの本格整備を目的とした「日本水素ステーションネットワーク合同会社」(JHyM)を設立しました。
JHyMでは、FCEV普及初期における水素ステーション事業の諸課題を踏まえ、インフラ事業者、自動車メーカー、金融投資家などの協業により、戦略的な水素ステーションの整備、ならびに、水素ステーションの効率的な運営に取り組んでいます。
日産は2016年6月に、バイオエタノールを燃料とする燃料電池システム「e-Bio Fuel-Cell」の技術を搭載した燃料電池車を発表しました。「e-Bio Fuel-Cell」は、エタノールのほかにも天然ガスなどの多様な燃料と酸素との反応を利用して、高効率に発電する固体酸化物型燃料電池(SOFC)を発電装置としたシステムです。
固体酸化物型燃料電池(SOFC)は多様な燃料が利用可能なことから、既存の燃料インフラの活用が可能で、インフラ普及へのハードルが比較的低いというメリットがあります。また、発電効率の高いSOFCとエネルギー密度の高い液体燃料を用いるため、ガソリン車なみの航続距離の実現が可能となります。
さらに、短いエネルギー充填時間の利点を生かすことで、高い稼働率が要求される商用車への搭載の可能性も広がります。

商用車の電動化

日産自動車はカーボンニュートラルへ向けて商用車の電動化も進めています。

日産における商用EVの歴史

2014年に、EVの多目的商用バン「e-NV200」を欧州各国および日本で発売しました。「e-NV200」は走行用バッテリーから合計で最大1,500Wの電力を取り出すことができるパワープラグを2ヵ所に採用し、平時における外出先での電源確保、レジャー用途利用、災害時の電源など多様に活用できます。工事現場ではエンジン発電機を使用せずに現場周辺の騒音問題を緩和できます。欧州では冬のアウトドア活動を充実させる「e-NV200 Winter Camper concept」(ルーフに設置されたソーラーパネルから搭載された220ボルトのバッテリーへの充電可能、快適性と実用性を兼ね備えたコンセプト)を提案しました。
2020年には、「NV400」をベースとしたゼロ・エミッション(EV)救急車が東京消防庁に採用されました。救急車には静粛性が高く、振動の少ないEVはメリットがあります。当車両は33kWhと8kWhの2つのリチウムイオンバッテリーを搭載し、電装機器やエアコンをより長時間作動させることが可能で、停電時や災害時には移動電源としても活用することができます。
2022年、ルノー・日産自動車・三菱自動車によるアライアンスの「CMF-C」プラットフォームをベースに、品質と機能性を追求した「タウンスターEV」を欧州で発売しました。都心での

配達業務をフレキシブルに行うことができる商用バンです。さらに2024年には「クリッパーEV」を日本で発売しました。軽商用バンとして必要な荷室性能と積載量を確保しながらも、モーター駆動のEVならではの力強い走りで、重い荷物も軽快に運ぶことが可能です。

今後も商用EVラインナップを拡大し、商用車のゼロ・エミッション化を推進していきます。

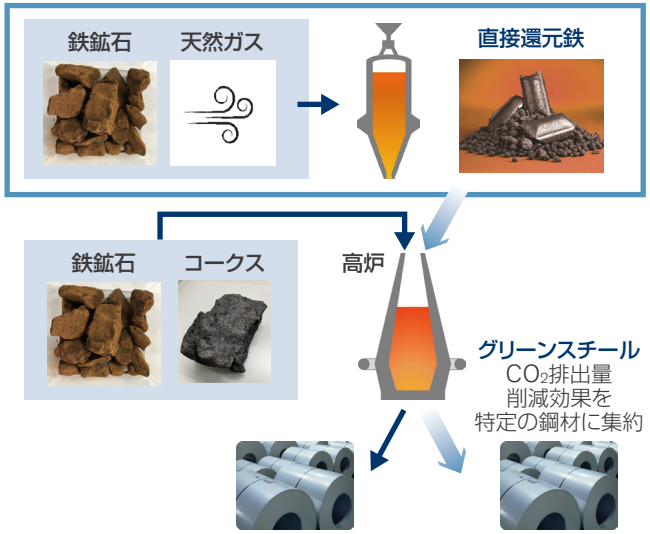
「e-NV200」は"走る蓄電池"として、さまざまなビジネスシーンに役立てることができます。(現在は生産終了しております)

「NV400」をベースとしたゼロ・エミッション(EV)救急車

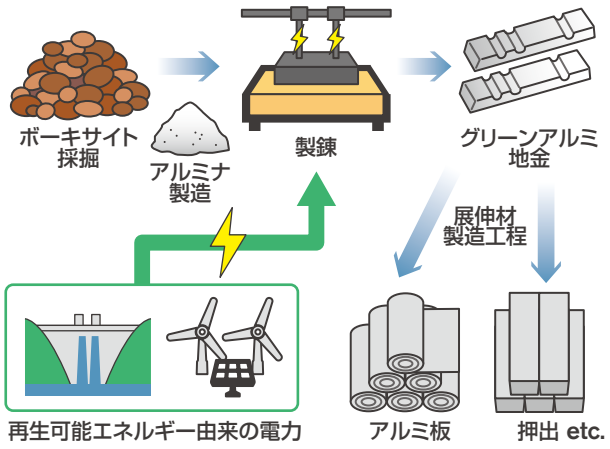
グリーンスチール・グリーンアルミニウムの採用による部品製造時のCO_2削減の取り組み

車両重量の約60%は鉄部品、約10%はアルミ部品によって構成されていることから、グリーンスチール*1やグリーンアルミニウム*2の採用は、ライフサイクルの一部である製造時のCO_2排出量を削減していくうえで、大変有効な取り組みとなります。2023年1月以降、株式会社神戸製鋼所と連携し、従来製品と同等の品質を実現しながら、製造時のCO_2排出量を大幅に削減することを可能とした、グリーンスチールやグリーンアルミニウムを日産車に適応しました。製造時のCO_2排出量を、マスバランス方式*3により100%削減した鋼材は、量産車への初めての採用となり、今後も順次適用していきます。
併せて日産の製造工程で発生した工程スクラップをリサイクル原料としても活用するクローズドループ・リサイクル*4などを推進することで、製造時のCO_2排出量をさらに削減していきます。

グリーンスチール：マスバランス方式



グリーンアルミニウム



*1 グリーンスチール：高炉工程におけるCO_2排出量を大幅に削減した低CO_2高炉鋼材
*2 グリーンアルミニウム：太陽光などの再生可能エネルギー由来の電力のみを使用して電解精錬することにより、アルミニウム地金製造時のCO_2排出量を地金サプライヤー従来比約50%削減
*3 マスバランス方式：製品の製造工程において、ある特性(例：低CO_2品)を持った原料とそうでない原料とが混在する場合に、その特性を持った原料の投入量に応じて、製品の一部に対してその特性を割り当てる手法。CO_2排出量低減効果を特定の鋼材に集約している。
*4 クローズドループ・リサイクル：製造時に発生したアルミニウムや鋼板の端材を同じ品質の材料として再生し、再び同種製品に採用する手法
アルミニウム材のリサイクル活動についてはこちらのページをご参照ください。 >>> P052

2.充電時の再生可能エネルギー活用

日産販売店舗等での再生可能エネルギー100%EV充電サービスを開始

EVを活用したゼロ・エミッション社会構築の取り組みの一環として、日産販売店舗および国内事業所では、急速充電に使用する電力を2023年9月から100%再生可能エネルギーに切り替えています。*1

実質再生可能エネルギー100%電力を提供

日産は、2019年よりEVユーザーの自宅充電を推奨するために、一部の日産販売会社において再生可能エネルギー100%電力の代理店販売を行っています。また、2022年度初頭より、関東圏に居住している日産自動車従業員に向けて、実質再生可能エネルギー100%電力の提供を開始しました。
日産は、将来のEVを軸としたエネルギーマネジメントの活用を鑑み、電力会社などと共に、各種のEV活用実証実験も実施しています。
今回の取り組みは、EV先駆者である日産自らが、EVの生産、販売だけに留まらず、ライフサイクルを通して脱炭素化に向けた一歩を踏み出すものです。日産はこのような活動を通じて、皆さまと共にカーボンニュートラルの実現に向けて取り組んでまいります。

日産でんき

3.エネルギーインフラとの連携

EVを活用したエネルギーエコシステム

EVのある暮らし・社会をより豊かなものにするソリューション「ニッサン エナジー」の刷新

日産は、「EVをつくって売る」ことに加え、お客さまにより豊かなEVライフを提供するためのソリューション「ニッサン エナジー」の開発を推進してきており、この2つを合わせた「日産EVエコシステム」を構築してきました。
その中で日産は、「ニッサン エナジー」を、以下の3つの領域で提供しています。
・充電ソリューションの拡充
・電気自動車を活用したエネルギーマネジメント
・リチウムイオンバッテリー二次利用事業「4R」の推進

NISSAN ENERGY

*1 電気自働車(EV)オーナー向けの充電サポートプログラムである「日産ゼロ・エミッションサポートプログラム3(ZESP3)」を利用して急速充電をご利用いただく場合。詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan.co.jp/EV/CHARGE_SUPPORT/ZESP3/renewable_energy.html

充電ソリューションの拡充

日産はお客さまに安心・便利なEVライフを送ってもらうためのさまざまな充電ソリューションを提供しています。
自宅に駐車している間に充電が完了する自宅充電は最も便利な充電方法です。日産では自宅での安全な充電の実施に向けて、専用のEVコンセントを設置する業者や充電器などを選定・斡旋しています。
また、日常生活には十分な航続距離を有する「日産リーフ」だけでなく、長距離のお出かけができる「日産アリア」も、拡大を続ける公共充電設備ネットワークを使用することで、さらに安心して遠方へのお出かけを楽しめます。
日産のアプリにより、公共充電器の場所や使用状況の把握、充電場所を考慮した目的地までのルートプラン、料金の支払い等、さらに簡単で便利な充電体験を提供します。
また、公共充電の規格については、それぞれの地域やEVモデルの対象とするお客さまの充電行動を考え、より使い勝手のよい規格を採用しています。米国では、2025年から急速充電網として一番設置数の多い、Tesla社の充電規格であるNACSに「日産アリア」が対応することを決めました。また欧州、日本もそれぞれの地域でのお客さまのニーズに沿った充電体験を提供しています。

電気自動車を活用した エネルギーマネジメント

日産EVの蓄電池に貯めた電力は、クルマの動力源として使うだけでなく、双方向充電器と組み合わせることにより住宅やビル、地域社会と電気をシェアすることが可能になります。夜間など電気料金が安い時間帯の電力や、日中の太陽光発電装置からの余剰電力を貯めて使うことで、電気代の節約や電力の地産地消が可能になるほか、日本において停電時や災害時のバックアップ電源にもなります。
地域社会においても、複数のEVと電力系統をつなぎ、電力の需給状況に合わせて充電や放電を制御することで、社会の電力需給の安定や再生可能エネルギーの利用促進に貢献します。特に発電量のコントロールが難しい太陽光などの再生可能エネルギーを大容量蓄電池に貯めることが可能なEVは、社会のインフラとしての活躍が期待されています。

「ニッサンエナジーシェア」×広島大学

広島大学と日産自動車は、広島大学キャンパス内で日産のEVを活用し、大規模なエネルギーマネジメントを開始します。この取り組みは、キャンパス車両の100%EV化、再生可能エネルギー100%のエネルギーマネジメントを通じた電力の地産地消により、広島大学が目指すカーボンニュートラルなスマートキャンパスの実現をサポートします。今回のニッサンエナジーシェアの導入は、広島大学スマートシティ共創コンソーシアムにおける第一弾の事例となります。両者は今後も強力な連携を図り、広島大学モデルの全国展開など、真のカーボンニュートラル実現に向けた取り組みを共に進めていきます。

V2X

日産のVehicle to X (V2X) は、EVのバッテリーに蓄えられた電気エネルギーを、双方向充電器によって外部に取り出し、家やビル、社会とシェアしながら、効果的に活用する技術です。

カーボンニュートラルに向け重要な役割を果たす、太陽光や風力などの再生可能エネルギーは、気象条件により発電量が変動し、電力需要に対し余剰や不足が生じる等、安定した需給バランスの維持が課題となります。

V2X技術を用いると、EVのバッテリーの充電・放電により、再生可能エネルギーの発電量の変動を吸収することが可能となります。貴重な再生可能エネルギーを安定的に活用できること、それにより再生可能エネルギーの導入促進を行えること、また災害時等にはバックアップ電源として活用できること等、V2Xの価値と可能性は広がりつつあります。

リチウムイオンバッテリー二次利用事業「4R」の推進

日産のEVに搭載した蓄電池は、クルマでの使用後も高い性能を有しています。また今後EVが普及し買い替えが進むことで二次利用が可能な蓄電池は供給が大きく増加することが見込まれています。
EVのパイオニアである日産は、2010年にリチウムイオンバッテリーの二次利用の専門会社フォーアールエナジー株式会社を住友商事株式会社の合弁で設立しました。リチウムイオンバッテリーの「再利用（Reuse）、再販売（Resell）、再製品化（Refabricate）、リサイクル（Recycle）」という「4R」を推進し、資源の有効活用を可能とするバッテリーの循環サイクルの構築に努めます。

EVバッテリーで実現する循環型システム

今後、EVの普及に伴い、中古バッテリー市場が拡大し、その活用が課題となります。フォーアールエナジーは、この課題の解決のため、福島県浪江町の事業所で、使用済みバッテリーを再利用するための技術開発を進めてきました。市場から回収した使用済みバッテリーは、その状態や性能によって分類してさまざまな二次利用先に供給しています。この取り組みにより、循環バッテリーの価値に応じて、もとのEVの残価を上げる等、お客さまに価値を還元するビジネスモデルを構築しつつあります。このモデルを事業として拡大し、お客さまがEVを保有する負担をより軽減することで、電動車のさらなる普及につなげていきます。

4.あらゆるエミッションへの対応

排出ガスへの対応

ゼロ・エミッション車の普及推進

グローバルで累計販売68万台(2024年3月末時点)を達成した「日産リーフ」をはじめ、走行時に排出ガスをまったく排出しないEVの普及は、都市部における大気汚染の改善に有効な手段となります。日産はそのリーダーとして各国政府、地方自治体、電力会社やその他業界とパートナーシップを締結しながら、ゼロ・エミッションモビリティの推進およびインフラ構築のための検討を進めています。

内燃機関の改善

内燃機関についても、日産は早くから厳しい自主規制や排出ガスの低減目標を定め、「大気なみにクリーンな排出ガス」を究極の目標に、よりクリーンな燃焼を行うための技術改善、排出ガスを浄化する触媒などの開発、燃料タンクから蒸発するガソリン蒸発ガスへの対応など、幅広い技術開発に取り組み、下記の成果をあげてきました。

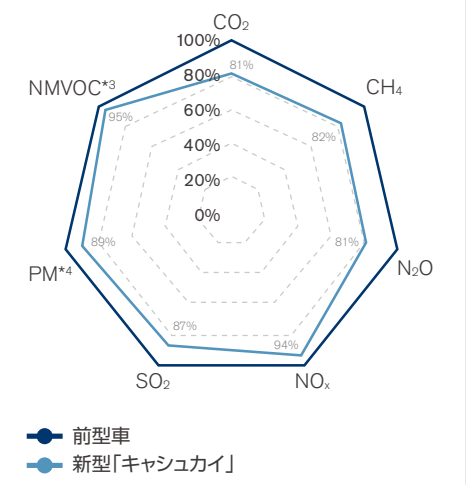
- 「セントラCA」(2000年1月発売／米国)：カリフォルニア州大気資源局が制定する排出ガス基準値をすべて満たし、ガソリン車として世界初のPZEV*1認定取得
- 「ブルーバードシルフィ」(2000年8月発売／日本)：日本国内初のU-LEV*2認定取得

今後も内燃機関からの排出ガスについてもクリーン化への取り組みを継続して推進していきます。

ライフサイクル評価における地球温暖化以外の貢献

日産はLCA評価のスコープを温室効果ガス以外の化学物質へと拡大しています。新型「キャシュカイ」は前型車と比較し、削減対象とする全化学物質においておよそ5～20%の排出量削減をライフサイクルで達成しており、地球温暖化以外を含む総合的な環境負荷低減に貢献しています。

新型「キャシュカイ」のライフサイクル評価



欧州生産・走行（15万km）における比較

*1 PZEV：Partial Zero Emission Vehicleの略。米国カリフォルニア州大気資源局が制定。
*2 U-LEV：Ultra-Low Emission Vehicleの略。日本の2000年排出ガス規制「新長期規制」の適合車より、窒素酸化物（NOx）と非メタン炭化水素（NMHC）の排出量を75%低減したクルマ。
*3 NMVOC:Non-Methane Volatile Organic Compounds
*4 PM:Particulate Matter

排出ガス規制への対応状況（乗用車のみ対象）

日産は、走行中の排出ガスがゼロであるEVの開発・普及を進めるだけでなく、すべてのエンジン搭載車の排出ガスのクリーン化を継続して推進しています。例えば2018年10月に欧州で発売した「キャシュカイ」は、省燃費の1.3リッターガソリンターボエンジンにパーティキュレートフィルターを搭載し、EURO 6d規制に対応しています。また日本でも、電動化技術「e-POWER」が平成30年排出ガス規制75%低減レベルを達成し、同時に省燃費性能も向上させています。現在の法規制への適合だけでなく、先進的な規制への対応も進めています。地域別の排気規制への対応状況は以下の通りです。

地域別排出ガス規制への対応状況*1

（年度）

国	規制	2023
日本	平成30年排出ガス規制 50%以上低減レベル	89%
欧州	Euro 6d	100%
米国	U-LEV/SULEV/ZEV	100%
中国	国6	100%

排出ガス以外のエミッションへの対応開始

日産は、人や自然への影響を考慮し、排出ガスだけではなく、ブレーキやタイヤの摩耗による粉塵等、車から排出されるあらゆるエミッションを低減する取り組みを拡大しています。電動車両は減速するときに、回生ブレーキを使用し、発電した電力でバッテリーを充電することで、エネルギーを無駄にせず燃費を良くすることができます。また、ブレーキの摩耗も減るため、気候変動だけでなく、大気品質の改善にも寄与します。

欧州の次期排気ガス規制案「Euro7」には排出ガスだけでなく、ブレーキ等からの微粒子の発生低減が盛り込まれるため、日産は対応する技術の検討を開始しました。

車室内の空気環境の向上

先進運転支援技術の実用化と、完全自動運転の開発が進む現在、車室内で過ごす時間はより長時間化すると予想され、快適で安心な空間を提供することはますます重要になっています。

日産では、クルマからの排出ガスのクリーン化のみならず、より快適に過ごすことができるよう空質をはじめとした車室内環境の向上についても研究開発を進めました。その一環として、2021年4月に仕様を向上した「日産リーフ」を皮切りに、抗菌効果が実証*2された素材を使用した内装を複数の車種に採用しています。また、ホルムアルデヒドやトルエンなど常温で揮発しやすい揮発性有機化合物（VOC）*3についても、車室内のシートやドアトリム、フロアカーペットなどの部材や接着剤の見直しを行い、継続的に削減を図っています。

日産では、国や自動車業界が適用している基準値を参考に、より厳しい自主的な基準をグローバルで設定し、2007年7月以降、市場に導入するすべての車種で基準の遵守を義務づけています。

*1　乗用車のみ
*2　特定の菌や使用環境下における検証結果であり、すべての菌に対して効果を保証するものではありません。
*3　VOC：Volatile Organic Compoundsの略。揮発性を有し、常温・常圧で気体状となる有機化合物の総称。

企業活動

企業活動では、生産、物流、オフィス、販売会社を活動領域としてさまざまな活動を推進しています。
生産においては次世代のクルマづくりコンセプト「ニッサン インテリジェント ファクトリー」を発表し、カーボンニュートラルに向けた取り組みを進めています。
物流の効率化やオフィスや販売店での再生可能エネルギーも導入するなど、企業活動全体での取り組みを推進しています。
また日産では、資源やエネルギーをライフサイクル全体にわたり効率的かつ持続的に活用するシステムを発展させ、サーキュラーエコノミーの視点をいちはやく取り入れ、お客さまや社会へ提供する価値を最大化するための活動を続けています。
サーキュラーエコノミーの活動や省エネルギーの取り組みにより、資源やエネルギーを効率的かつ持続的に活用するとともに、使用量とエミッションの最小化に努めています。
2008年度よりQCサークル活動*1の項目に「環境」を加え、環境活動の改善に向けた従業員の積極的な提案を採用する仕組みへと発展させています。また、目標に対する達成度合いに応じて評価し、従業員一人ひとりが積極的に環境課題に対し行動が図れるよう、従業員の年間業務目標に環境改善活動を組み込み、グローバル拠点で従業員の評価制度などを取り入れています。

カーボンニュートラルに向けた取り組み

エネルギーの有効活用による、CO_2排出量削減の取り組み

日産は企業活動においても2050年カーボンニュートラルを目標とした活動を推進しています。カーボンニュートラルに向けた日産での活動は、まず使用エネルギー測定・管理と省エネルギー活動により消費エネルギーの最小化を進め、電化への最大限の切り替え、カーボンフリーエネルギーへ代替していきます。
また、さらなる機会創出に向けた技術開発を推進していきます。

企業活動におけるカーボンフットプリント*2

2023年度の日産グローバル企業活動によるCO_2排出量は、1,727千トン★(スコープ1排出量462千トン★、スコープ2排出量1,266千トン★)となり、2022年度の1,772千トンより3%減少しました。*3

(年度)

	単位	2022	2023*4
スコープ1	kt-CO_2	585	462★
スコープ2	kt-CO_2	1,187	1,266★
スコープ1と2	kt-CO_2	1,772	1,727★
日本	kt-CO_2	994	980
北米	kt-CO_2	502	501
欧州	kt-CO_2	81	86
その他	kt-CO_2	195	161

エネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス(GHG)排出量*5

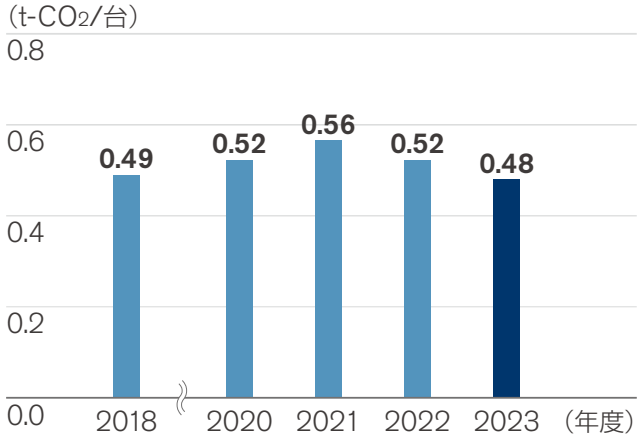
(年度)

種類別	単位	2022	2023
CH_4(メタン)	t-CO_2e	5,054	5,705
N_2O(一酸化二窒素)	t-CO_2e	1,071	1,801
HFCs(ハイドロフルオロカーボン)	t-CO_2e	1,878	148
PFCs(パーフルオロカーボン)	t-CO_2e	0	0
SF_6(六ふっ化硫黄)	t-CO_2e	43	128
NF_3(三ふっ化窒素)	t-CO_2e	0	0

生産活動での取り組み

生産活動からのCO_2排出量(生産台数当たり)*6

2023年度のグローバル生産台数当たりのCO_2排出量は0.48トンとなり、2018年度比で0.5%削減しました。



*1 QCサークル活動: 品質管理(Quality Control)を向上させるための改善活動
*2 2023年度より集計対象を変更し、財務連結グループと一致させています。
2022年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。(従来の集計対象範囲:日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部、変更後の集計対象範囲:日産自動車および連結子会社)
*3 過去5年の推移はデータ集をご参照ください。 >>> P148
*4 過年度よりスコープ1とスコープ2の計上区分が一部相違していたため、2023年度からスコープ1の一部をスコープ2に振り替える修正を行いました。当該修正による2023年度の影響は、スコープ1が78千t-CO_2の減少、スコープ2が78千t-CO_2の増加となります。
*5 地球温暖化対策の推進に関する法律をもとに算出した、日産自動車株式会社の国内拠点からのGHG排出量
*6 NGP管理範囲での生産台数あたりのCO_2排出量

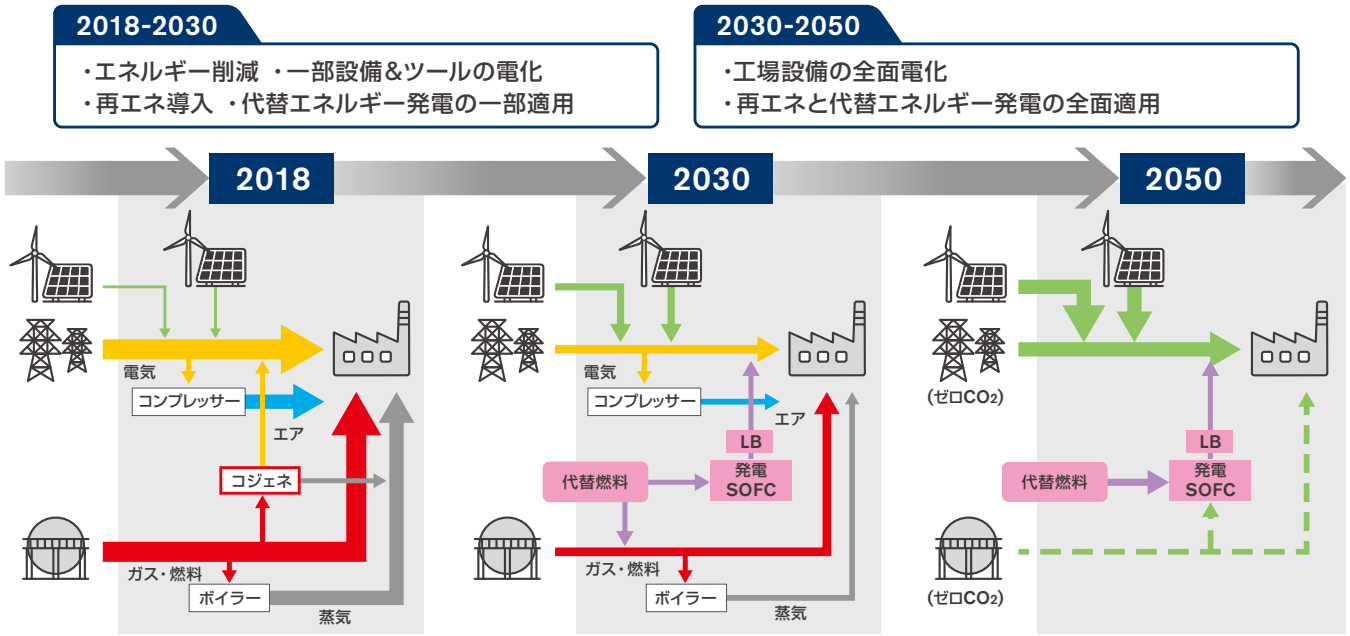
★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。
詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

生産工場でのカーボンニュートラルロードマップ

日産は、2050年ライフサイクルでのカーボンニュートラル実現を目指し、生産工場においてもカーボンニュートラルを目標とした活動を推進しています。
達成に向けた取り組みを着実に推進するため、2021年10月、生産工場において2050年カーボンニュートラルを実現するロードマップを発表しました。*1

～2030年：工場のエネルギーを削減しながら革新的な生産技術導入や電化を推進し、さらに再生可能エネルギーの導入や代替エネルギーの適用拡大を進めていきます。

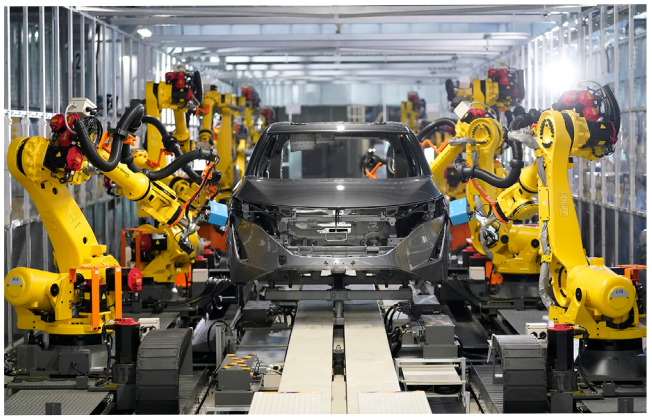
2030～2050年：ガスや蒸気などさまざまな動力形態で運営されている工場設備の全面電化を実施します。同時に、使用電力については、再生可能エネルギーと代替燃料を用いた燃料電池で自家発電した電力を全面適用することで、生産工場におけるカーボンニュートラルを実現していきます。



生産技術の革新で2050年カーボンニュートラルの実現を目指す

次世代のクルマづくりコンセプト「ニッサン インテリジェント ファクトリー」*2

「電動化」「知能化」など、日産が進めている「ニッサン インテリジェントモビリティ」が加速することに伴い、クルマの機能や構造がより複雑化していき、生産工程もさらなる技術革新が不可欠となっていくため、次世代のクルマづくりコンセプト「ニッサン インテリジェント ファクトリー」を発表しました。
ニッサン インテリジェント ファクトリーの柱である「ゼロ・エミッション化生産システム」では、生産工場でのカーボンニュートラルロードマップに基づく活動を推進します。



*1 カーボンニュートラルロードマップはこちらをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/211008-01-j
*2 ニッサン インテリジェント ファクトリーはこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/NIF/
次世代のクルマづくりコンセプトの関連情報はこちらをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/191128-02-j

2050年カーボンニュートラルに向けた生産工場の主な取り組み

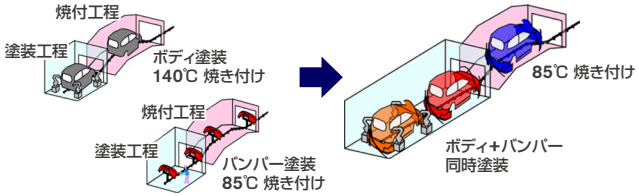
1.グローバルにおける省エネルギー活動（新技術導入、運用改善）

生産過程におけるCO_2排出の主要因は、化石燃料を使用したエネルギー消費です。日産は、生産過程におけるエネルギー消費とCO_2排出量が最も少ない自動車メーカーとなるよう、さまざまな省エネルギー活動に取り組んでいます。

車両生産技術分野での取り組み

車両生産技術の分野では、塗装工程への3ウェット塗装技術と低温焼き付け技術を推進し、ボディとバンパーの同時塗装を実現しています。生産工場から排出されるCO_2の約30%は塗装工程に起因しており、同工程における工程短縮・撤廃、低温化がCO_2排出量削減につながります。日産が導入した低温3ウェット塗装技術は、これまでボディ塗装とバンパー塗装で別々に設けていた塗装工程を、ボディとバンパーを同時に塗装することでひとつに集約しており、塗装工程からのCO_2排出量を従来比25%以上削減*1することを可能にします。日産はこの技術を日産ニッサン インテリジェント ファクトリー(2021年稼働)から採用しており、今後の塗装工場新鋭化に伴い順次拡大採用していきます。また従来、ブースから排気する空気を再度ブースで再利用する際に、必要な湿度へ調整する除湿処理が必要でしたが、乾式とすることで除湿する必要がなくなり、エネルギー消費量を従来の半分以下に削減できます。英国サンダーランド工場の塗装工程(2018年9月稼働開始)で採用しています。

ボディ・バンパー同時塗装

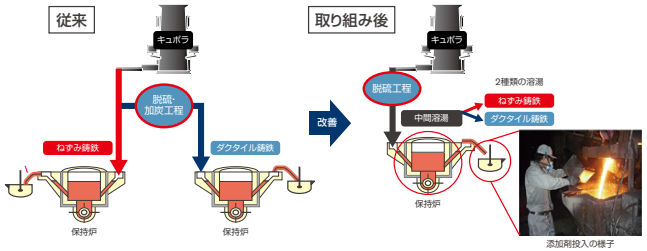


従来2つあった工程(左図)を、新技術でボディ・バンパーを同時に塗装しひとつ(右図)に集約することと低温(85℃)で乾燥させることでCO_2排出量を削減した。

パワートレイン生産技術分野での取り組み

パワートレイン生産技術の分野では、鋳造部門の鋳鉄溶解工程の保持炉の電力削減に取り組んでいます。従来、溶解工程では炭素および硫黄成分の含有率を調整した2種類の鋳鉄溶湯を溜めるために、2基の保持炉を使用していました。今回は炭素および硫黄成分の含有率が低い配合の中間溶湯を1基の保持炉に溜め、保持炉から別工程へ運搬する際に添加材投入による成分調整を行い、2種類の溶湯をつくり分けることで、保持炉を1基廃止することを可能としました。その結果、電力量削減効果は約3,600MWh/年(CO_2量換算：約1,700トン/年、原油換算量約900kℓ/年)であり、これは、栃木工場内の鋳鉄工場溶解工程における電力使用量の約11%に相当します。こうした活動の結果、一般財団法人省エネルギーセンター主催の「2019年度省エネ大賞」の小集団活動分野で資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。

鋳鉄溶解工程



*1 日産調べ

NESCOによる省エネルギー活動

日産はグローバルの各拠点から必要な設備提案を募り、投資額当たりのCO_2排出量削減が大きい案件に対して優先的に資金を配分しています。日本拠点では投資することで老朽化した設備を最新の高効率設備に更新し、エネルギー消費効率を大幅に向上させています。

設備の運用面では、照明や空調設備を細かく管理し、エネルギー消費量やロスの少ない操業を徹底しています。日本で先行した省エネルギー技術を世界の各工場に普及させるとともに、各国の工場が相互に学び合い、ベストプラクティスを共有しています。また、日本のほか、欧州、メキシコ、中国、インドに設置した「エネルギー診断チーム（NESCO：Nissan Energy Saving Collaboration）」*1が、各管轄地域の工場において省エネルギー診断を実施し、2023年度は約4万2,599トンのCO_2排出量削減*2につながる対策を提案しました。

電力の調達については、日産全体のCO_2排出量、再生可能エネルギー使用率、コストのバランスを考慮しながら、それぞれの目標を達成する最適なサプライヤーを選定しています。こうした活動を推進した結果、2023年度の生産工場におけるCO_2排出量は生産台数当たり0.48トンとなり、2018年度比で1.4%削減することができました。

北米日産が第15回ENERGY STAR® Partner of the Year賞を受賞

北米日産は、エネルギー効率とクリーンエネルギー経済への移行に大きな貢献を果たしたことが認められ、米国環境保護庁（EPA）によって年間最優秀エネルギースターパートナーに選ばれました。

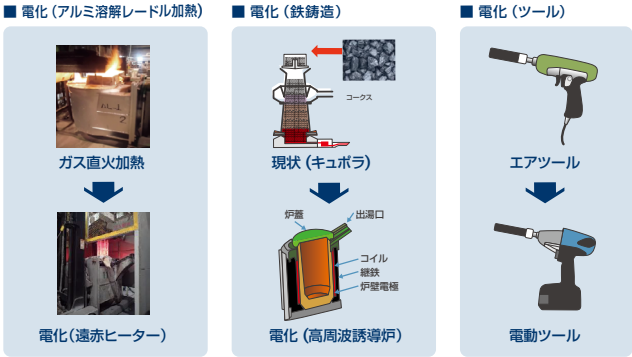
さらに、日産の継続したエネルギー効率改善の取り組みが評価され、最高位の賞であるENERGY STAR Sustained Excellence Awardを13年連続で受賞しました。

2.生産設備電化の適用拡大

カーボンニュートラル達成には、化石燃料設備の電化は不可欠です。そのため、鋳造のアルミ溶解炉やガス加熱装置の電化の適用を開始し、各種熱処理炉やコークスを燃料に使うキュポラの電炉化を計画しています。

またエネルギー効率の低い圧縮エアの電化もCO_2排出削減に効果があるため、組立工程のエアツールの電動ツール化や、加工工程のエアブローによる水切りを真空乾燥に切り替えるなど、圧縮エアの削減に取り組んでいます。

このような生産設備電化の適用拡大を今後も推進していきます。



*1　2003年に日本、2013年に欧州、メキシコ、中国に設置
*2　日産調べ

3.再生可能エネルギーの推進

日産は、各拠点の地域特性に合わせ、自社の設備による発電、クリーンエネルギーの調達、そしてPPA*1事業者との契約による再生可能エネルギーの導入促進という3つのアプローチのもと、再生可能エネルギーの利用と社会普及の後押しを推進しています。

自社の設備による発電については、英国のサンダーランド工場で風力発電機を10基導入、出力は6.6MWに達しています。2023年度には風力発電のタービンをアップデートするなど、効率的な発電を検討し続けています。いわき工場では、太陽光発電を工場見学者ゲストホールの電力に活用しており、余剰電力は「日産リーフ」の中古バッテリーに蓄電することで、エネルギーの安定供給と資源の有効活用を両立しています。

クリーンエネルギーの調達としては、インドのRenault Nissan Automotive India Private Limitedで風力発電、太陽光発電、バイオマス発電を積極的に採用しています。2023年度では使用電力に占める再生可能エネルギーは年間平均で約73%、月平均は最大で100%となりました。

PPA事業者との契約では、2023年度には東風日産乗用車公司（DFL）の花都工場で約20MW、常州工場で3MW、鄭州工場で5MWの太陽光発電が稼働を開始しました。また英国のサンダーランド工場、マレーシアのタンチョンモーターでそれぞれ20MWなど、グローバル各拠点での太陽光発電の導入を加速し、着実に再生可能エネルギーを導入しました。

サンダーランド工場での太陽光発電

タンチョンモーターでの太陽光発電

4.代替エネルギーを用いた自家発電

日産は、2016年に固体酸化物形燃料電池（SOFC*2）を発電装置とした燃料電池システム「e-Bio Fuel-Cell」の技術を、自動車の動力源として世界で初めて車両に搭載しました。その車載用SOFC開発の経験を生かして、本技術を定置型発電システムへ応用していきます。*3

2024年3月6日、バイオエタノールを使用して高効率に発電する定置型発電システムを開発し、同社の栃木工場にてトライアル運用開始を発表しました。今後、トライアル運用を通して、発電量を向上させながら、2030年からの本格運用を目指します。

SOFC等の自社での発電

*1 PPA（Power Purchase Agreement：電力販売契約）
*2 SOFC(Solid Oxide Fuel Cell)：固体酸化物型燃料電池
*3 定置型発電システム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/240306-02-j

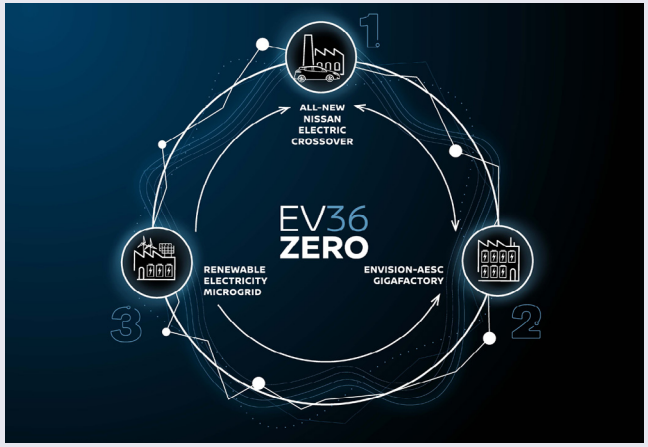
カーボンニュートラルを実現するEV生産ハブ「EV36Zero」

日産は、ライフサイクル全体でのカーボンニュートラル実現を目指し、EVの開発・生産だけではなく、車載バッテリーの蓄電池としての活用や、二次利用など、包括的な取り組みを行ってきたパイオニアです。欧州におけるカーボンニュートラルの実現に向け、パートナーとともに、自動車産業の次のフェーズを切り拓くべく、世界初のEV生産のエコシステムを構築するハブとして「EV36Zero」を2021年7月に公開しました。

- 新世代のクロスオーバーEVを英工場（サンダーランド工場）で生産
- AESC社はサンダーランド工場の隣接地に新たな年間生産能力9GWhのギガファクトリーを建設
- 再生可能エネルギーを利用した「マイクログリッド」から100%クリーンな電力をサンダーランド工場に供給
- EV用バッテリーをエネルギーストレージとして二次利用することで、究極のサステナビリティを実現
- この包括的なプロジェクトにより、サプライヤーを含め、英国に6,200名の雇用を創出

EV36Zeroにより日産は、サンダーランド工場を中心にカーボンニュートラルへの取り組みを加速させ、ゼロ・エミッション実現に向けて、新たに360度のソリューションを確立します。

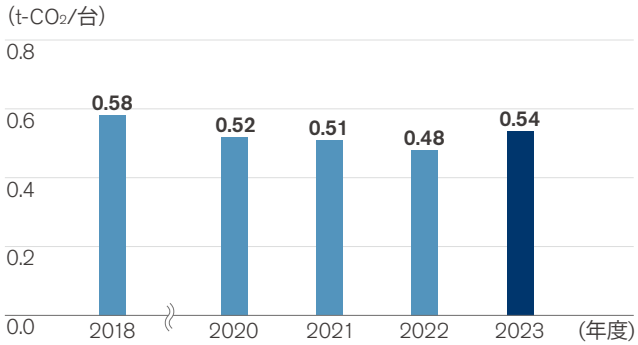
この革新的プロジェクトには、日産とAESC、そしてサンダーランド市議会によって10億ポンドが投資され、EV、再生可能エネルギー、バッテリー生産という相互に関連した3つの取り組みによって、自動車業界の未来の青写真を示しています。
このプロジェクトで得られた経験・ノウハウを他の地域にも共有し、グローバルでの競争力を高めていきます。



物流分野での取り組み

ライフサイクルでのカーボンニュートラル達成に向け、物流分野においても取り組みを進めています。2030年に向けてロードマップを策定し活動を進めています。
輸送の効率化として、輸送距離の短縮・荷姿の改善による容積削減・輸送積載効率の向上を実施しています。生産用部品をできる限り工場近辺から調達する取り組みにより距離短縮を進めています。荷姿の改善として、輸送効率を考慮した部品形状を部品設計に織り込み、クルマ1台当たりの部品調達荷量と輸送量の低減を行っています。また他社との共同輸送により、積載率向上も促進しています。ドライバー不足や時短などの働き方における社会の動きに合わせ、物流手段についても随時見直しを行い、トラック輸送から鉄道および船舶へのモーダルシフトを積極的に推進しています。
環境対策に取り組んでいる輸送業者との連携を強化し、LNG船・バイオ燃料船や電動トラックなどの導入により、物流におけるCO_2削減を進めています。
2023年度のグローバル台当たりCO_2排出量は0.54トンとなり、削減率は2018年度比で、6.4%となりました。

物流からのCO_2排出量（輸送台数当たり）



物流からのCO_2排出量

2023年度の物流からのCO_2排出量は1,981千トンとなりました。

（年度）

	単位	2022	2023
合計*1*2	t-CO_2	1,590,741	1,981,139
インバウンド*3	t-CO_2	408,443	552,112
アウトバウンド*4	t-CO_2	1,182,298	1,429,027
海上	%	35.1	37.0
トラック	%	58.3	57.3
鉄道	%	3.4	3.1
航空	%	3.1	2.6

オフィスでの取り組み

日産は、日本、北米、欧州、中国のオフィスにおいてCO_2マネジメントを推進し、CO_2排出量を削減することを目指しています。日本では日産トレーディング株式会社が特定規模電気事業者（PPS：Power Producers & Suppliers）として（以下、日産PPS）、CO_2排出量とコストを考慮しながら環境負荷の少ない電力を調達しています。
さらに、エネルギー診断専門チームNESCO（Nissan Energy Saving Collaboration）を日産テクニカルセンター（NTC）に立ち上げ、オフィスにおいても省エネルギー診断を実施してCO_2排出量削減を推進しています。
日産ではCO_2マネジメントのほかにも環境に配慮した取り組みを推進しており、オンライン会議ツールなどを活用することで、グローバルに出張を減らしています。

グローバル本社での再生可能エネルギー導入の取り組み

グローバル本社では消灯などの日常改善やLED化の展開などによる省エネルギー活動を推進するとともに、再生可能エネルギーの導入によるCO_2排出量の削減に取り組んでいます。2011年に約40kW太陽光発電設備と「リーフ」のリチウムイオンバッテリーを導入しました。発電した電力は、本社ビル内のバッテリーに蓄えられたのち、敷地内に設置されたEV向けの充電システムに使用されています。また発電した電力余剰分は、構内の電力として有効活用しています。
2023年からは、グローバル本社で使用する電力の約7,000MWh/年が100%再生可能エネルギーに置き換えられています。

グリーンビルディングポリシー

日産はISO14001の環境影響評価のマネジメントプロセスに基づき、新築や改修工事の際に、環境配慮の面で最適化された建物仕様を重視しています。CO_2排出量が少なく環境負荷の低い建物や、廃棄物などの少ない工事方法の立案、さらに有害物質の使用削減などの品質管理を評価項目としてあげるとともに、日本においては建築物の環境性能を総合的に評価する国土交通省のCASBEE*5をひとつの指標としています。
既存の建屋では、神奈川県横浜市のグローバル本社ビルがCASBEEの最高評価である「Sランク」を取得し、同厚木市の日産先進技術開発センター（NATC）に続く2件目の取得となりました。
グローバル本社ビルは、自然エネルギーの有効活用とCO_2排出量の削減、水のリサイクル、廃棄物の大幅な削減が評価され、建築物の環境性能効率を示すBEE値が新築としては過去最高の5.6と、日本最高レベルの環境性能を持つオフィスビルとして認証されました。

販売会社での取り組み

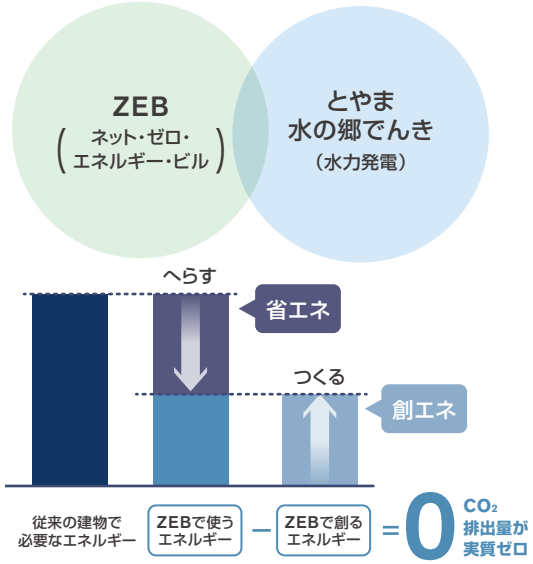
日産は、日本の販売会社においても、CO_2マネジメントを推進しています。
多くの店舗で高効率空調や断熱フィルム、天井ファン、LED照明などを採用しているほか、店舗によって建て替え時に日中の太陽光を取り込む照明システムや断熱材を取り入れた屋根を採用するなど、省エネルギー活動を継続的に進めています。

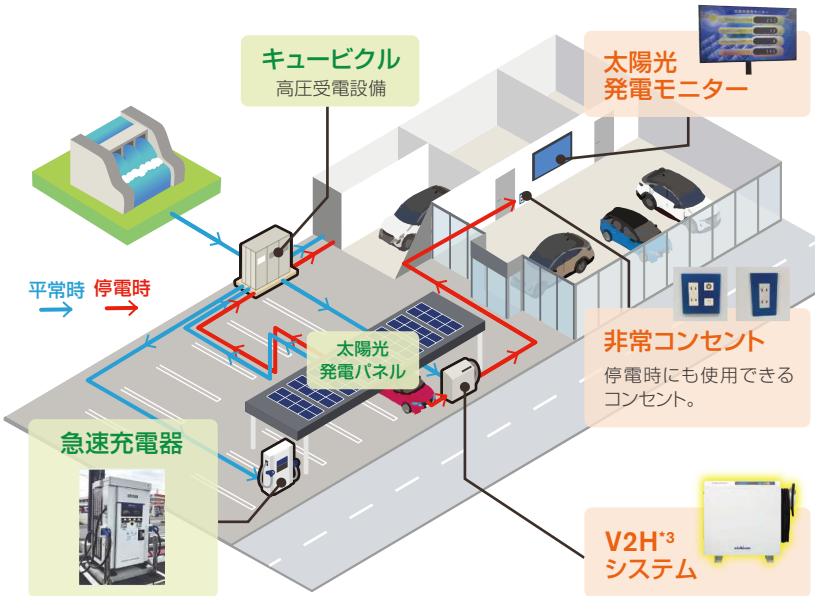
*1 GHG Protocolに準拠した国際基準に基づく国際基準に準じた排出係数の適応により、2018年度以降の数値に変更が生じています。
*2 CO_2排出量には当社生産拠点への部品の輸送、ならびに当社生産拠点から販売店への輸送が含まれます。
*3 インバウンドには部品調達・KD（現地組み立て用）部品の輸送と返却容器の輸送が含まれます。
*4 アウトバウンドには完成車・サービス部品の輸送が含まれます。※ 過去5年の推移はデータ集をご参照ください。 >>> P150
*5 建築環境総合性能評価システム：Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency

また、2000年4月、ISO14001認証に基づいた日産独自の環境マネジメントシステム「日産グリーンショップ」認定制度を導入し、環境への取り組みを推進する活動のひとつとして、省エネルギーなどCO_2削減活動を推進しています。
「NGP2030」に基づく統一した考えに沿ってCO_2削減活動が実施できるように基準書を設定し、電気使用量の削減や照明のLED化など具体的な方策が各社の活動計画に落とし込まれています。

カーボンニュートラル店舗の取り組み

北陸の富山県にある日産サティオ富山「高岡インター店」は、2022年12月、カーディーラーとしては北陸初のカーボンニュートラル店舗となり、2023年7月には、県内2店舗目となるカーボンニュートラル店舗「富山東店」を設立しました。
高い断熱性能を有する建物に加えて、高効率空調、センサーを用いた照明制御の導入などにより、基準一次エネルギー消費を63%まで削減し、「ZEB*1Ready（ゼブレディ）」の認証を取得しています。また屋外展示場の屋根には、太陽光発電パネルを設置し自社での発電を行うとともに、自社の発電量では不足する電気については、富山県の水力発電所で発電された再エネ電気メニュー「とやま水の郷でんき*2」を活用することで、富山県産である「産地価値」を活かした再生可能エネルギーを使用しています。これらの活動を通して、省エネルギーと創エネルギーを実現するカーボンニュートラル店舗を実現しています。日産サティオ富山では、日本電動化アクション「ブルー・スイッチ」を推進し、電気自動車、V2H*3を活用した地域課題解決を図り、これら基幹店舗を中心に、富山県のカーボンニュートラル実現に貢献し、電気自動車および電動車のさらなる普及に努めていきます。



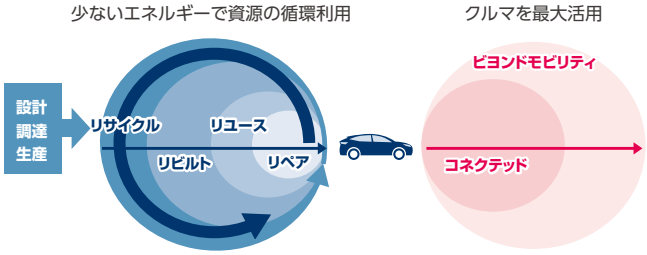


*1　ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）　快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロにすることを目指した建築物。
*2　富山県営水力発電所から生み出される電気とその環境価値を活用した再エネ電気メニュー。　電気の使用にともなう二酸化炭素の排出量がゼロとなる環境価値はもちろん、水力発電所由来の電気である「特定電源価値」、さらには富山県産である「産地価値」を附帯している付加価値の高い電気。
*3　V2H（ヴィークル・トゥ・ホーム）　電気自動車から電気を取り込み、建物へ給電するシステム。　災害等の停電時には、電気自動車から電力供給し、事務所、会議室などの照明、コンセントを使用することが可能となる。

サーキュラーエコノミーの取り組み（資源循環とモビリティの活用）

日産は、クルマに必要な資源の効率的かつ持続的な利用とクルマを最大限活用を推進しています。

サーキュラーエコノミー



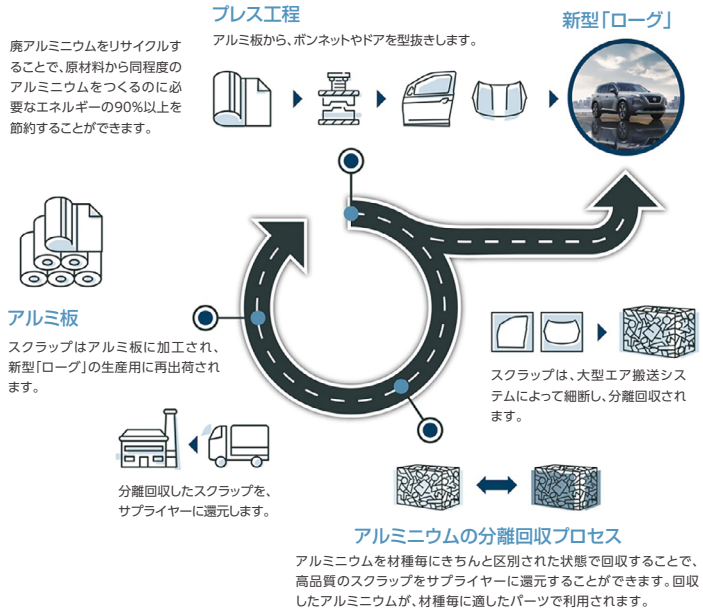
少ないエネルギー資源で資源の有効利用

再生材使用拡大への取り組み（鉄・非鉄）

日産車に使用する材料は、重量比で鉄61%、非鉄15%、樹脂13%、その他11%（2023年実績）で構成されています。日産は、天然資源使用量をさらに低減するため、それぞれの材料で再生材の使用拡大に向けた取り組みを進めています。鉄とアルミニウムについては、生産時に発生する端材を減らす工夫に加え、発生した端材を自動車用の材料に再生するクローズドループ・リサイクルの取り組みをグローバルで推進しています。

現在、「エクストレイル」「ローグ」「キャシュカイ」を生産する日産自動車九州や北米・欧州の生産拠点において、アルミメーカーと協働し、製造時に発生したアルミニウムの端材スクラップを自動車用アルミ板にリサイクルするクローズドループ・リサイクルを採用しました。このプロセスにおいては、端材スクラップの選別回収をすることで不純物混入を抑え、品質低下のない水平リサイクルを実現し、新規採掘資源（アルミニウム新塊）の使用量削減に貢献します。廃車や市場で発生するアルミのロードホイールスクラップについても、日産の品質に適した材種を選別・異物除去し、サスペンション部品に採用しています。軽量化のために推進しているアルミドアなどについても、「自動車アルミパネル高度選別」*1などの研究開発によるアルミ選別精度の向上や、成分組成の制御による成形性の担保などにより、廃車からのクローズドループ・リサイクルを目指します。

アルミのクローズドループリサイクル



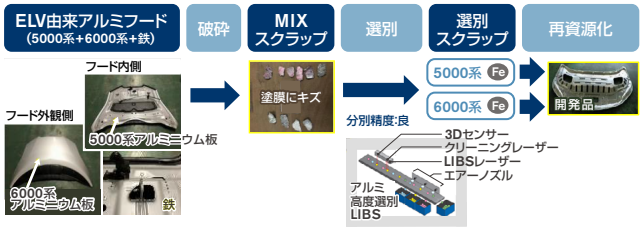
アルミの水平リサイクル

アルミロードホイールスクラップの回収・材種選別・異物除去（パートナー企業）

横浜工場/栃木工場での溶解・鋳造

サスペンション部品（スカイライン等）

アルミのアップグレードリサイクル



*1 本研究開発は、日本の自動車リサイクル法に基づき預託された指定3品目（フロン、エアバッグ、ASR）のリサイクル料金収支余剰金を用い、リサイクル高度化に向けた支援事業の一環として実施しています。リサイクル高度化事業については、以下のサイトをご参照ください。
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/ENVIRONMENT/A_RECYCLE/R_FEE/SAISHIGEN/

再生材使用拡大への取り組み（樹脂）

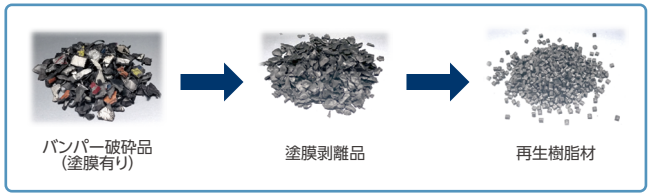
鉄、非鉄の再生材使用拡大への取り組みに加え、樹脂についても日産はリサイクル材の使用拡大に向けた取り組みを推進しています。車両に適用した原油由来の樹脂材料は、廃車後にそのほとんどが自動車シュレッダーダスト(ASR)となり、サーマルリカバリーという形でエネルギーを回収しています。一方で、リサイクル樹脂は従来の材料に比べ、材料製造時のCO_2の発生量を抑制する事ができ、資源の有効利用・廃棄物の削減に大きく貢献します。

日産は、樹脂材料のサーキュラーエコノミー構築のため、マテリアルリサイクル樹脂やケミカルリサイクル樹脂の研究開発を推進しています。マテリアルリサイクルの取り組みとして、追浜工場や中国合弁会社である東風汽車有限公司（DFL）における工場で発生する塗装済みバンパーのリサイクルが挙げられます。これらは新車用のバンパーやサービスバンパーの材料として活用しています。また、日本国内の販売会社で交換されたバンパーは再生資源として回収し、アンダーカバーなどの部品の材料として採用し、2023年度は日本国内のディーラーで取り外されたバンパーの56%に当たる、約8万9,000本を回収しリサイクルしました。

また、専用処理施設にて、廃車由来の自動車シュレッダーダスト（ASR）が処理されていますが、ASRの約30%は樹脂となっています。日産はこの樹脂を自動車の材料として再生するために、「ASR回収樹脂からのリサイクルプロセス最適化」「自動車廃プラスチック油化によるケミカルリサイクル」*1などの研究開発を進めています。

樹脂のクローズドループリサイクル

樹脂のマテリアルリサイクル



*1 本研究開発は、日本の自動車リサイクル法に基づき預託された指定3品目（フロン、エアバッグ、ASR）のリサイクル料金収支余剰金を用い、リサイクル高度化に向けた支援事業の一環として実施しています。リサイクル高度化事業については、以下のサイトをご参照ください。
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/ENVIRONMENT/A_RECYCLE/R_FEE/SAISHIGEN/

使用済み自動車(ELV)のリサイクル

日産は、新車の設計段階から「3R」"廃棄物の発生抑制(Reduce)、再使用(Reuse)、再資源化(Recycle)"の視点を取り入れ、2005年度以降、日本および欧州市場に投入したすべての新型車においてリサイクル可能率95%を達成*1しています。

また、解体事業者や破砕事業者、他の自動車メーカーと連携して、使用済み自動車(ELV*2)のリサイクルを進めています。日産は2005年度以降、日本の自動車リサイクル法に基づいたELVのリサイクル実効率95%以上を継続して達成しています。2023年度のリサイクル実効率は99.4%*3に相当し、政府の定めたリサイクル実効率95%を大幅に上回りました。

日産は2004年以降、他の自動車メーカー12社と協力して、ASR再資源化施設でのASRの処理を推進してきました。これは日本の自動車リサイクル法に対応した取り組みで、日産はASRを有効・円滑かつ効率的に再資源化するための中心的な役割を果たしています。

ELVのリサイクルは欧州でも進められており、各国がELV指令に基づいて契約解体事業者、契約サービス事業者、自治体、政府と連携し、認定処理施設のネットワークを構築しています。

また、日本自動車工業会として、使用済みリチウムイオンバッテリーを共同で回収するスキームと適正に処理する体制を構築し、2018年度より運用を開始しました。

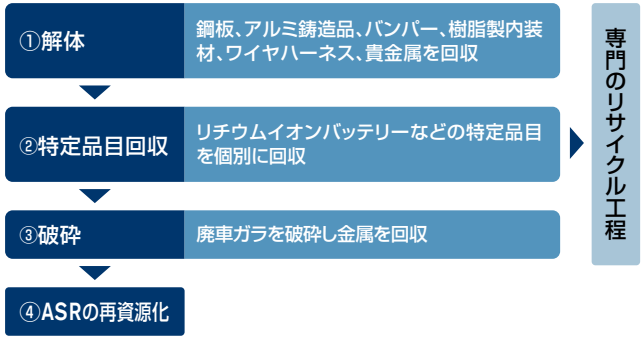
希少資源の削減、再利用

EV、HEVおよびe-POWER用の永久磁石式モーターにはレアアースと呼ばれる希少資源が使用されています。レアアースは資源の偏在や需給バランスによる価格変動が懸念されており、その使用量削減が課題となっています。

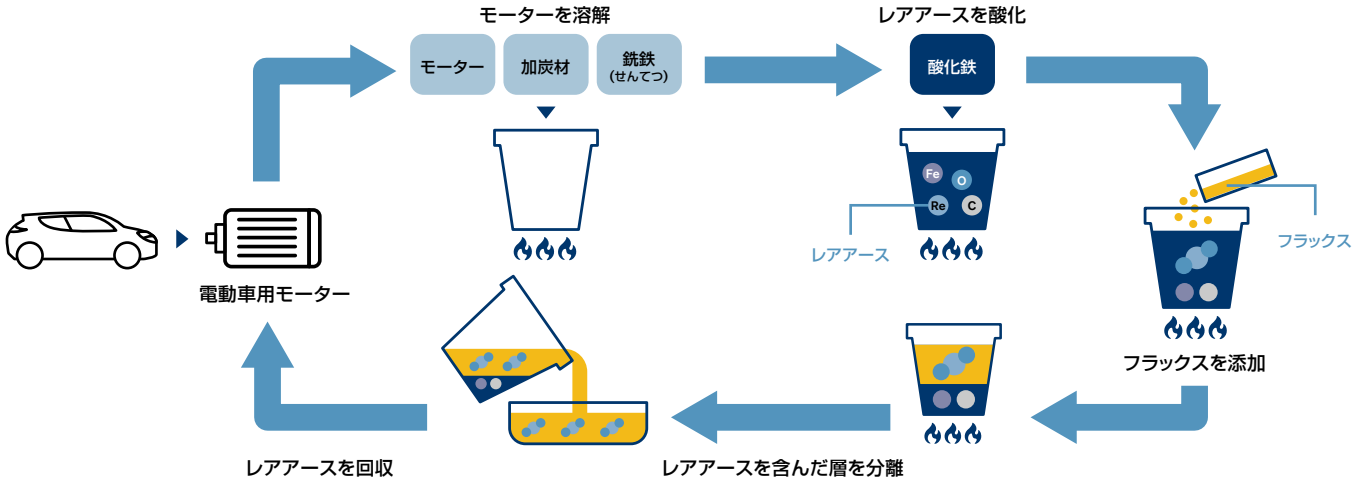
日産はレアアースの中でも希少性の高い重希土類を継続的に削減し、2020年「ノート e-POWER」では2010年比85%削減した磁石を採用しました。さらに2022年「日産アリア」では磁石を使用しない巻線界磁式EV用モーターも採用しています。磁石を使用するモーターに対しても、重希土類元素ゼロ化を目指した研究開発を進めていきます。

また、日産は新たな取り組みとして駆動モーター磁石からの

ELV処理のプロセス



電動車用モーター磁石からのレアアースリサイクルプロセス

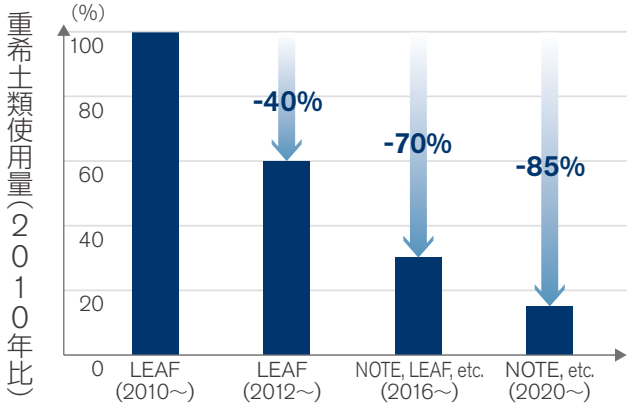


*1 日本は1998年に日本自動車工業会が公表した定義とガイドラインに、欧州はISO22628に基づき算出。
*2 ELV：End-of-Life Vehicleの略。使用済み自動車。
*3 日産調べ

レアアース回収技術開発を進めています。これまでモーター内の磁石をリサイクルするためには、手作業による磁石の分解取り出し作業を含む複数の工程が必要となり、経済性が課題となっていました。日産と早稲田大学は共同で、モーターのローターを解体することなく、ホウ酸塩を融剤(フラックス)とした直接溶解によりレアアースを高純度で回収する技術を確立しました。現在、2030年前後の実用化に向け、出荷基準を満たさなかったモーターを活用して実証実験を進めています。

このように日産は、電動化のキーテクノロジーであるモーターに関し、レアアースの使用量の削減から使用後の再利用まで、資源を効率的かつ持続的に活用し、サーキュラー・エコノミーの考えに沿った開発に取り組んでいます。

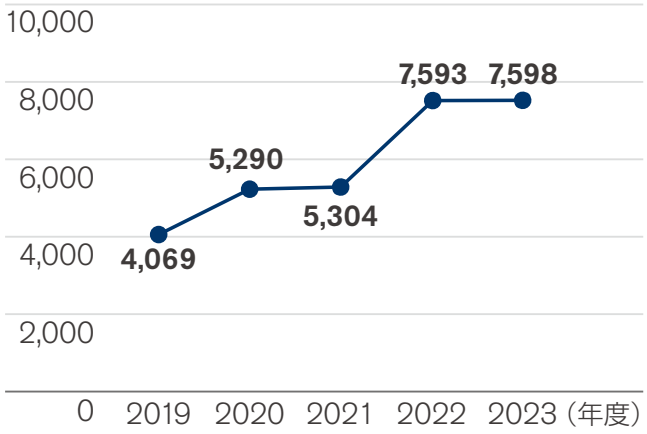
駆動モーター向け磁石における重希土類使用量



化学物質の適正な利用

日産では、ハザードやリスクの選定基準を、法令遵守以上のレベルで見直しを行っており、世界で検討が進んでいる物質も積極的に制限しています。その結果、2023年度の指定化学物質数は7,598へと増加しています。これは将来のリペア、リユース、リビルト、リサイクルといった資源の循環に必要な取り組みと考えています。*1

指定化学物質数



リビルトパーツを拡大

使用済み自動車の部品や、修理の際に交換した部品の中には再生可能なものが含まれています。日本ではこれらを回収し、適切な品質確認を行ったうえで、修理用のリサイクル部品「ニッサングリーンパーツ」として市販しており、分解整備を施して消耗部品を交換した「リビルト(再生)部品」と、洗浄して品質を確認した「リユース(中古)部品」*2の2種類があります。日産は、これらニッサングリーンパーツの取り組みを日本、欧州、北米を中心にさらに加速することで、限りある資源を有効利用しつつお客さまへの安定した部品の供給を目指します。

日本におけるニッサングリーンパーツの対象部品の例

オルタネーター

エアコンコンプレッサー

スターターモーター

クルマの最大活用：モビリティサービス・コネクテッド

モビリティサービス・コネクテッドでクルマの最大活用についても検討をしております。*3

*1 化学物質のガバナンスに関する詳細はこちらのページをご参照ください。 >>> P023
*2 一部取り扱っていない販売会社があります。
*3 詳細はこちらをご参照ください。 >>> P040

企業活動の自然への依存と影響（資源・水・大気）

資源依存に関する実績：廃棄物

廃棄物対策を徹底

日産は、生産過程における3R活動（Reduce, Reuse, Recycle）を積極的に推進し、廃棄物の発生源対策と徹底した分別による再資源化に努めています。日本では2010年度末よりすべての生産拠点（5工場、2事業所および連結7社）において、海外においてもブラジル、インドなどは、生産段階で再資源化率100%を達成しています。

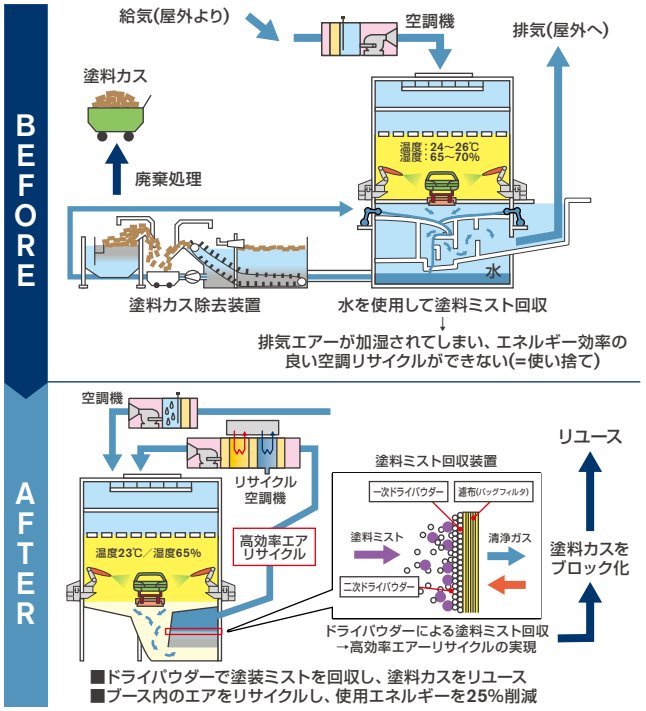
また、日本を含めたグローバルの生産工場において、輸出入部品の梱包資材の削減、海外拠点間の部品の物流、プラスチック容器やリターナブル容器*1を繰り返し使用するなど、廃棄物の削減に取り組んでいます。

さらに開発段階から部品形状を最適化する物流サイマル活動を行い、梱包資材の使用量削減を行っています。また梱包資材選択段階で、リサイクル素材を選定、炭素繊維強化プラスチック(CFRP)*2のリサイクル技術開発にも積極的に取り組んでいます。

塗装ドライブースでのリサイクル推進

2021年から稼働したニッサン インテリジェント ファクトリーにおいても、リサイクルを推進しています。

従来、塗装工程で空気中に残留した塗料は、水と混合され廃棄物となっていましたが、水を一切使わないドライブースを採用することで、浮遊する残留塗料を100%回収し、鋳造工程にて鉄を生成する際に、不純物除去のために使用される補助剤の代替として、工場内でリサイクルし活用しています。



廃棄物発生量

2023年度にグローバル企業活動で発生した定常廃棄物の量*3は170,491トンとなりました。2023年度に発生した生産工場の廃棄物の量は171,598トン★（定常廃棄物*4：164,947トン、非定常廃棄物*5：6,651トン）となりました。

企業活動での定常廃棄物発生量

（年度）

	2022	2023
合計*6	157,982	170,491
地域別内訳		
日本	51,069	57,638
北米	52,007	53,802
欧州	36,577	43,037
その他	18,329	16,015
処理方法別内訳		
廃棄物最終処分量	8,688	7,746
リサイクル量	149,293	162,746

（単位：ton）

*1 リターナブル容器：部品梱包用の容器を部品納品後に発送元に返却し、繰り返し使用できるようにした容器。日産は返却時の輸送効率に配慮し、折り畳み構造を採用。
*2 CFRP(Carbon Fiber Reinforced Plastics)：炭素繊維強化プラスチック
*3 資源依存(廃棄物)に関するデータはこちらのページにも掲載しています。 >>> P153
*4 通常生産、メンテナンス、故障対応などの定常廃棄物
*5 新工程設置、設備移設、設備撤去など、非定常に発生する廃棄物
*6 2019年からの経年変化を示す開示合計は、*5を除いた生産拠点とオフィス拠点から発生した、定常廃棄物総量。

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

水に関する実績

企業活動における水使用量の削減

日産では水を地域性のある課題と捉え、渇水リスクの高い地域では排水のリサイクル、雨水の有効活用など、優先的に水使用量を削減する活動を行うとともに、地域の水課題への貢献も行っています。また、すべての生産工場で水使用量の管理・削減への取り組みを進めています。

水使用量削減に向けて、インドのチェンナイ工場やメキシコのアグアスカリエンテス第2工場では雨水利用を目的にため池を整備し、インドのチェンナイ工場、中国の花都工場、日本の追浜工場などでは廃水のリサイクル設備を導入しています。中でも水資源が貴重な流域に位置しているチェンナイ工場は、水使用量の削減に加え、工場周辺の池や湖の再生にも取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、優れた水資源管理事例としてインド工業連盟（CII：Confederation of Indian Industry）から表彰されました。また、2024年2月には、工場での水使用量の削減や工場周辺の池や湖の再生など、水に関するポジティブな活動を包括的な水戦略に基づき実施していることが評価され、第三者から厳正な審査の上、「Water Positive」の認証（一番高いプラチナカテゴリー）を受けました。

また北米日産会社（NNA）でも、塗装前処理工程の廃水をフィルターによりろ過し水質を改善することで給水量を削減するなど、工場ごとに切磋琢磨しながら新たな水削減活動を行っています。

このほかにも日本のグローバル本社では、雨水・雑排水・厨房排水をリサイクル処理した後、トイレの洗浄水および一部植栽への散水に利用するなど、水使用量の削減に努めています。

インド工業連盟から表彰された
チェンナイ工場

CERTIFICATE OF CONFIRMITY

This is to certify that

RENAULT NISSAN AUTOMOTIVE INDIA PVT. LTD.
ORAGADAM, KANCHIPURAM
CHENNAI, TAMIL NADU,
INDIA - 602105

Water Positive Certification for Facility – Platinum Category

Scope:
Water Positive Certification scheme developed by DQS India based on ISO 14046, Alliance Water Stewardship Standards & ISO 46001

An audit, conducted and documented in a report, has verified that this management system fulfils the requirements as mentioned above with assessment scores as

Water Foot-Print Assessment- 23/25-92%

Off-site Impact of Water Stewardship- 130/150- 87%

Overall Score- 87.4

Certificate registration no.	50258624_WPA_24
Data Verification Period:	Jan-23 to Dec-23
Date of certification	2024-02-26
Valid until	2025-02-25

DQS India

Dr. Murugan Kandasamy
CEO & Managing Director

Administrative and Certification Partner at India Office: Deutsch Quality Systems (India) Pvt. Ltd., Ground Floor, South Wing, Vasishwa Tech Park, Sy. No.19/1 and 17/2, Bellandur Gate, Sarjapur Main Road, Ambalipura, Bengaluru – 560102, Karnataka, India.

Water Positiveの証書
（Platinum Category）

インドの生産工場およびオフィスにおける水使用量削減の取り組み事例

水資源の取り扱いが生活に大きく影響するインドにおいて、工場では、水使用量削減のため逆浸透膜による水処理設備を導入し、生活廃水を処理後、製造工程やクーリングタワーの冷却水として再利用を行っています。これにより削減された水の量は年間約7万8,000キロリットルで、約32万世帯が1日で使う水の量と同等です。

また、地域における水利用を重要と考え、工場周辺の池や湖の再生にも取り組んでいます。2020年にはシザーリ湖の再生を完了し、2023年に6つの村の主要な水源となっているオラガダム湖を含めた10の湖沼の再生を新たに宣言しました。堆積した土を浚渫し、貯水容量を拡大することで、飲料水の確保や生物多様性の保全に貢献します。

そして、インド日産のサービスセンターでは、最新の泡洗車技術を用いた洗車サービスをお客さまに提供し、従来車1台の洗車に約160リットル使用していた水を約90リットルに抑え、水使用量を45%削減しました。また、泡洗車サービスは水使用量の削減するだけでなく、強い化学洗剤を使わないため洗車時間を短縮し、クルマの光沢を約4割アップできます。

企業活動での取水量

2023年度にグローバル企業活動における取水量は20,034千m³となり、2022年度の20,208千m³と同等となりました。2023年度のグローバル生産工場の取水量は18,939千m³★となり、2022年度の19,065千m³と同等となりました。

（年度）

	2022	2023
合計	20,208	20,034
日本	10,472	10,564
北米	4,235	4,382
欧州	1,270	1,288
その他	4,231	3,799

（単位：千m³）

企業活動での排水量

2023年度のグローバル企業活動における排水量は13,929千m³となり、2022年度の13,319千m³*1と同等となりました。

（年度）

	2022	2023
合計	13,319*1	13,929
日本	8,902	9,376
北米	2,610	2,753
欧州	596	613
その他	1,210*1	1,186

（単位：千m³）

水質

化学的酸素要求量（COD）日本のみ	24,884	24,811

（単位：kg）

日産の各工場では、廃水処理の徹底を推進しています。メキシコの工場では、廃水処理した水を敷地の緑地維持に活用し、敷地外への排水ゼロを実現しています。日本の工場では、油などが流出するという万が一の場合に備えて、廃水処理施設の排出口に水質センサーを取り付け、水質の異常が検知された場合は自動的に敷地への排水を停止させるシステムを導入しています。また、雨水放流口にも水質センサーを導入し、豪雨時にも水門を自動的に閉止させることで、水質汚濁防止を強化していきます。

企業活動での消費量

2023年度のグローバル企業活動における水の総消費量は6,105千m³*2となり、2022年度の6,889千m³*1より減少しました。

（年度）

	2022	2023
合計	6,889*1	6,105
日本	1,570	1,188
北米	1,625	1,629
欧州	674	675
その他	3,021*1	2,613

（単位：千m³）

大気品質に関する実績

生産工場からの排出ガス管理

日本では、大気汚染物質として窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）の排出に関して厳しい対策を推進してきました。具体的には塗装工程の熱となるオーブンやボイラー設備への低NOxバーナーの採用や、使用する燃料を重油や灯油などからSOx排出量の少ない燃料へ転換するなど、NOxやSOxの排出濃度を低減してきました。
カーボンニュートラルの観点から、今後は燃料を使用する設備の電化が進みます。これに伴い生産工場から排出する排ガスの一層の削減が期待できます。引き続き、適正な管理を継続して実施していきます。

生産工程におけるVOCの削減

クルマの生産工程から排出される化学物質のうち、9割を占める揮発性有機化合物（VOC）*3の低減が課題となっています。日産は各国の法規制化に先駆けて、洗浄用シンナーなどの回収率を上げて工場外への排出量を減らすとともに、廃シンナーのリサイクル率向上を計画的に進めています。同時にVOC排出量を20g/m²以下に抑える水系塗装ラインへの切り替えを推進しています。九州工場、メキシコのアグアスカリエンテス工場、ブラジルのレゼンデ工場、米国スマーナ工場、中国花都工場、英国サンダーランド工場などでは水系塗装を採用しています。日産では、VOC排出量を削減する活動を今後も継続していきます。

*1　昨年度の数値算出の誤謬により2022年度の数値を変更。
*2　GRI303に基づいて算出。消費量は水の総取水量から総排水量を差し引いた量を示しています。
*3　VOC：Volatile Organic Compoundsの略。揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物の総称。大気品質に関するデータはこちらのページにも掲載しています。 >>> P156

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

関連パートナーとの連携

気候変動や材料・エネルギー資源の枯渇、生物多様性の喪失など、日産は、事業を継続するうえで多面的なリスクに囲まれています。それらの環境リスクを正しく理解するため、サプライヤーを含む企業、行政府、投資家、NGO／NPOなど、直接的・間接的なパートナーとの信頼関係の構築と対話が重要となります。日産は、パートナーとの対話を通じ特定したリスクや発見した機会を自社の事業活動に反映させ、日産が環境に与える負の影響の最小化とポジティブな影響の最大化を目指し、持続可能な社会と事業の継続を実現していきます。

サプライヤーとの連携

サプライヤーエンゲージメント

日産は、環境説明会や「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」を通じ、日産の環境理念をサプライヤーと共通理解にしたうえで、ともに環境負荷低減活動を推進しています。
また、バリューチェーン全体で環境負荷低減活動を推進するため、2012年からサプライヤーにおける環境データ調査を開始。2014年度からはさらなる活動強化のため、国際的な非営利団体CDPのサプライチェーンプログラムを採用しています。日産の全サプライヤーの中から、日産との取引額や企業規模などをもとに抽出したサプライヤーへ、CDPを通じて気候変動および水に関する質問状への回答を依頼。調査結果に基づき、一部のサプライヤーに対して環境への取り組みの改善を働きかけています。

サプライヤーの環境パフォーマンスの改善の取り組み例

ニッサン・グリーン調達ガイドライン	
2008年	グローバル版として「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」を新規発行
2010年	環境負荷物質法規の改定に伴う変更（欧州 REACH 規制、MSDS 提出） ルノー・日産サプライヤーCSR ガイドライン発行に伴う修正
2011年	「NGP2016」発行に伴う変更
2016年	日産とルノーの環境負荷物質技術標準の統合化（RNESB-00027）
2018年	「NGP2022」発行に伴う変更
2019年	環境負荷物質管理体制の自己診断追加など
2021年	コーポレートパーパス設定、LCA評価用データの提出方法、CDP活用の追加など
2022年	バリューチェーンにおけるCO_2削減取り組み強化、関連技術標準の統合化、関連法改正に伴う修正
2024年	「NGP2030」発行に伴う変更
グローバルでのサプライヤーにおける環境データの調査	
2012・13年	日産独自のサーベイを実施（CO_2・水・廃棄物）
2014年～	CDPサプライチェーンプログラムに参画（2023年度回答率 気候変動：82%、ウォーターセキュリティ：74%）

政府・自治体や パートナー企業とのさらなる連携

2006年から日産は、最新のIPCC（気候変動に関する政府間パネル）に基づいて長期のCO_2削減量を試算し、バックキャスティングした中期目標を「ニッサン・グリーンプログラム」として設定、その目標を確実に達成することで、「人とクルマと自然が共生」できる社会に近づけるよう努力してきました。COP21でパリ協定が採択された2015年、「気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求する」という世界の共通目標の重要性を認識し、日産の長期ビジョンとの整合性を改めて確認しました。日産として、パリ協定の支持・賛同はもちろんのこと、IPCCの特別レポートからさらなるビジョンの強化の必要性を認識し、2021年1月には、2050年までに事業活動を含むライフサイクルでのカーボンニュートラルを目指すことを宣言しました。そして、2021年11月野心的なアクションをまとめた電動化推進を含む「Nissan Ambition 2030」を発表しました。EVエコシステム構築には、政府、自治体との連携や他業種企業など幅広いパートナーとの協業が必要となります。更に、2024年3月に発表した「The Arc」では、その取り組みのグローバル展開を公表しました。

政府との連携の一事例として、協業の機会を拡大するために2022年当初よりGXリーグ*1にも参画しており、気候変動の取り組みの実効力拡大に努めています。

また、所属する業界団体の気候変動へのスタンスをレビューし、日産の目指すべき方向と一致していることを確認できました。所属する業界団体活動も通じ自動車業界内での連携を引き続き実施し、パートナーとともにカーボンニュートラルへ継続してチャレンジしていきます。

各加入団体のスタンスレビュー結果

団体	パリ協定に対するスタンス(出所)	パリ協定や当社スタンスとの整合レビュー結果
一般社団法人 日本自動車工業会 （自工会）	▪2050年カーボンニュートラル（CN）に全力でチャレンジする。 ▪2050年CNは、画期的な技術ブレークスルーなしには達成が見通せない大変難しいチャレンジであり、安価で安定したCN電力の供給が大前提であるとともに、政策的・財政的措置等の強力な支援が必要。 (2021年4月8日：2050年カーボンニュートラル実現に向けた省エネルギーのさらなる深掘りと課題・要望)	▪自工会の目標である2050年カーボンニュートラルは、パリ協定で合意された目標および日産のVisionと一貫性を確認。 ▪CEOの内田 誠は自工会副会長であり、各委員会分科会の議長に当社役員が参画。 ▪カーボンニュートラルに向けた自動車の公平・公正なLCA評価手法の開発に携わり、LCA分科会を通じてLCAの国際標準化に向けた取り組みを推進。 ▪日産は自工会のスタンスと乖離はなく、2050年カーボンニュートラル実現に向け、引き続き自工会と連携していきます。
一般社団法人 日本経済団体連合会 （経団連）	▪環境は事業活動や国民生活の基盤であり、サステナブルな社会の実現は経済界の最大の関心事である。 ▪「2050年カーボンニュートラル」に向け政府とともに不退転の決意で取り組む。 (2020年12月15日：2050年カーボンニュートラル(Society 5.0 with Carbon Neutral)実現に向けて―経済界の決意とアクション―)	▪経団連の目標である2050年カーボンニュートラルは、パリ協定で合意された目標および日産のVisionと一貫性を確認。 ▪日産は経団連のスタンスと乖離はなく、2050年カーボンニュートラル実現に向け、引き続き経団連と連携していきます。
Alliance for Automotive Innovation (AAI) 米国自動車 イノベーション協会	▪自動車業界は、この10年間の終わりまでにEVの比率を40-50%に引き上げるという目標を受け入れる体制を整えています。 (2021年10月12日：President and CEO John Bozzella)	▪AAIの野心的な目標としてのEV比率40-50%は、日産の米国におけるEV比率を2030年までに40%とする目標と同等。 ▪日産はAAIのスタンスと乖離はなく、共通の目標に向け、引き続きAAIと連携していきます。

*1 GXリーグの詳細はこちらをご参照ください。 https://gx-league.go.jp/

第三者保証

独立した第三者保証報告書

2024 年 7 月 16 日

日産自動車株式会社
代表執行役社長兼最高経営責任者　内田　誠　殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目 9 番 7 号

パートナー　佐藤　研一郎　㊞

当社は、日産自動車株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したサステナビリティデータブック 2024（以下、「サステナビリティデータブック」という。）に記載されている 2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までを対象とした★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティデータブックに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティデータブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した Nissan North America, Inc.　Smyrna 工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティデータブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以　上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

（注記）第三者保証にかかわるCO_2排出量、廃棄物発生量、取水量の算定方法

- 日産自動車および連結子会社からのCO_2排出量：社内基準に基づき、サプライヤーからの請求書をベースとするサイト内での各エネルギー使用量データに、各日産自動車および連結子会社にて一般に入手可能なCO_2排出係数をそれぞれ乗じて算定。
- 購入した製品・サービスにおけるCO_2排出量：自動車の生産に伴って購入する原材料を対象とし、クルマ1台あたりのCO_2排出量に2023年度の年間グローバル生産台数を乗じて算出。自動車1台あたりのCO_2排出量は、2010年時点の代表的自動車1台あたりの原材料投入量おのおのに対して、カーボンフットプリント制度試行事業CO_2換算量共通原単位データベースver.3.0を適用し算出。
- 販売した製品の使用に伴うCO_2排出量：クルマ1台の走行距離当たりの平均CO_2排出量（地域別）に廃棄されるまでの推計平均走行距離（地域別）と2023年度の自動車販売数量を乗じて算出。使用に伴うクルマ1台の走行距離当たりの平均CO_2排出量（直接排出のみ）は、日産自動車の世界主要市場（日本、米国、欧州、中国）についてはそれぞれに平均的な排出量が算出され、その他国については主要市場の排出量を用いて推定した。廃棄されるまでの推計平均走行距離は、公表されている国別の市場走行距離データをもとに設定した。
- スコープ3排出量は、固有の不確実性の影響を受ける推計値である。
- 生産工場（日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部）における廃棄物発生量：社内基準に基づき、生産拠点からの排出物について、拠点内のトラックスケールまたは処理業者からの報告データをもとに算定。ただし、排出物のうち、自社内での再利用ならびに有価物は含めない。
- 生産工場（日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部）における取水量：社内基準に基づき、生産拠点における取水量をもとに算定。取水量の把握は、取引メーター値もしくは自社測定値による。取水量には、生産拠点で購入されている上水（水道水）および工業用水のほか、地下水、雨水なども含まれる。

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	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	・Pro-PILOT拡大 ・次世代LIDARの導入 ・交通安全啓発ツールを作成し活動開始 ・地域毎に運転者/歩行者教育プログラムを推進
	品質		製品・サービス品質によるお客さまの満足	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	・お客さまフィードバックに基づく品質向上 ・監査機能の強化
	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	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）	・知財創出の促進 ・価値の保護の確保 ・知財ライセンスの促進 ・確かな模造品対策
	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	「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ィリジェンスの仕組みを構築する	・人権デューディリジェンスの実行 ・苦情処理メカニズムの運用
	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	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	・地域貢献活動の企画および推進
	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		
		従業員の人権	・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 ・個人の尊厳や地位の保護、活力の付与	人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現	・従業員のデューディリジェンス実施拠点範囲の拡大 ・デューディリジェンスの強化および人権に対する意識の向上
		ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	・多様性豊かな従業員が尊重し合える環境を実現 ・そこから生まれる独自性に溢れ革新的なクルマやサービスで、人々の生活を豊かに	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	・DEIマインドの醸成 ・従業員主体のDEI活動の確立 ・インクルーシブな職場環境・制度の拡充拡大 ・パートナーシップ/コミュニティへの拡大
		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財の育成（個々人の対応力の向上）	高いスキルとモチベーションを持った従業員の育成	・グローバル共通のトレーニングプラットフォームの導入と推進 ・広く従業員に重要なスキル*2の習得の機会を提供する ・テクノロジーを活用することにより学び体験を充実化する ・実効性のある学びを得られる機会を創出する ・タレントアクセラレーションプログラムの見直しと再構築
		労働安全衛生	・社会全体の生産性向上 ・医療機関への負担軽減	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	・従業員のメンタルおよびフィジカルヘルス、ウェルビーイングの改善 ・労働災害の根絶

*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クゼクティブ・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)、市民的および政治的権利に関する国際規約(ICCPR)、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約(ICESCR)、国際労働機関(ILO)の労働における基本的原則および権利に関する宣言(ILO中核的労働基準)に記載された人権を尊重することをコミットします。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP:UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」に則り、日産の事業活動から生じ得る人権への悪影響を積極的に防止するために、日産では2017年6月に「日産の人権尊重に関する基本方針」(初版)を作成し公開、2021年7月に同方針を改訂しました。*1 さらに同じく2021年には同方針の遵守・徹底を目指し、従業員向けに人権尊重に関する具体的な取り組み内容を取りまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」を策定・公表*2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

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

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ィリジェンス実施（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*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ィ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

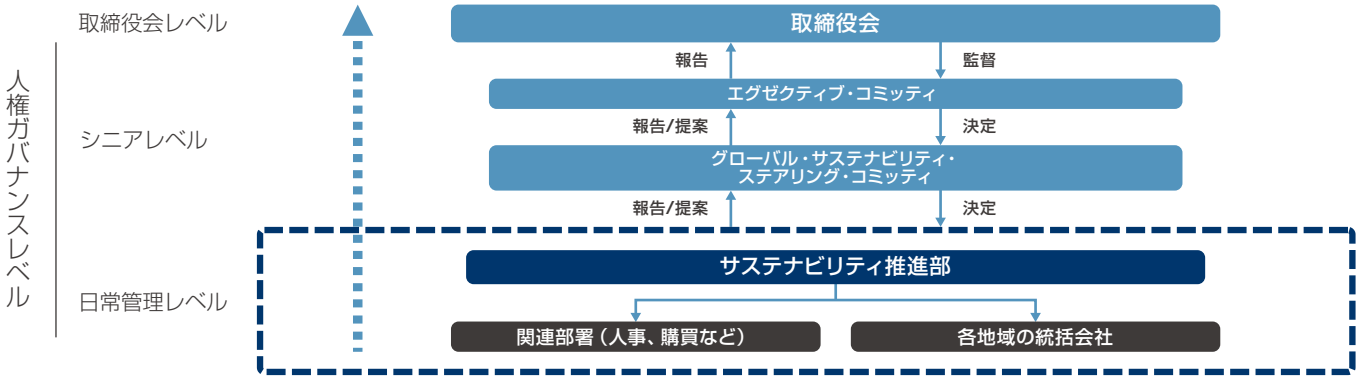
*1 ニッサン・ソーシャルプログラム2030に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P009
*2 「グローバルデータプライバシー」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Data_Privacy_j.pdf
*3 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf
*4 「日産サプライヤー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ィリジェ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。*1 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ィリジェンス	新しい人権デューディリジェ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)

<人権ガバナンス体制図>



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超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ィリジェ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。*2

*1 リスクマネジメント強化の取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P132
*2 サプライチェーンにおける人権への取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>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。*1

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。

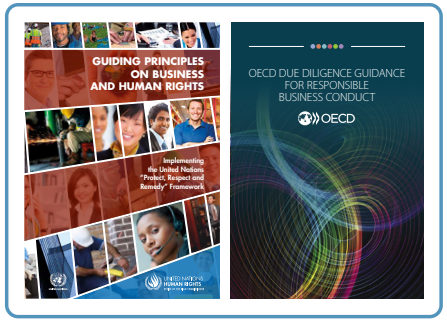
人権デューディリジェンス

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*2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。*3
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*4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。

BSR

人権デューディリジェンスのプロセス



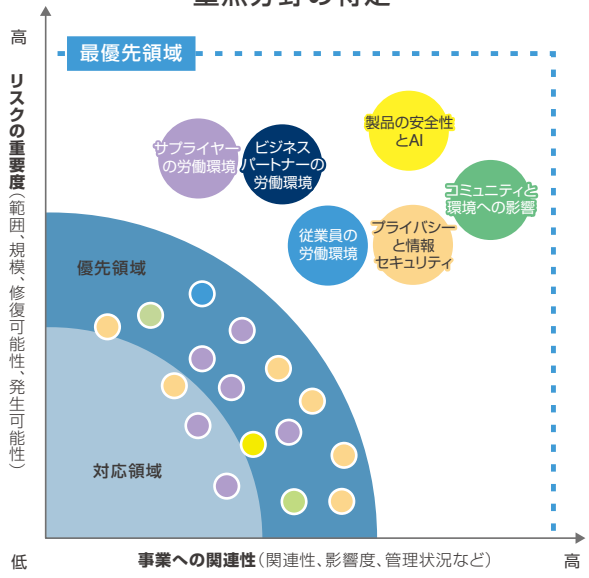
*苦情処理メカニズムを含む

*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
・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
・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/

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。

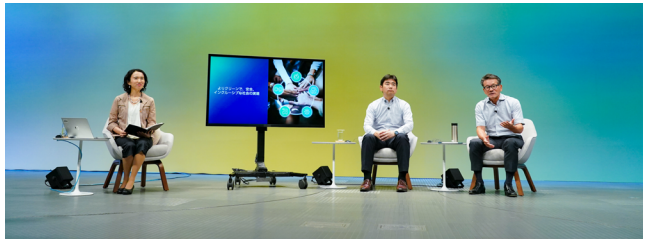
具体的には、「脆弱な立場に置かれている可能性が高い移民労働者や、社会から注目されている就職時のジェンダー平等に、企業は対処する必要がある旨」「ビジネス全体の中で人権とのつながりに目を向け、サプライチェーン上のライツホルダー*1にどのような影響が及んでいるかをさらに見極める必要がある旨」「ビジネスと人権の活動推進の前提は、経営陣の主体的な参画のもと、人権方針等を経営システムに組み込む旨」等です。*2
また、2023年3月には、前年9月に行った対話にご参加いただいたステークホルダーの皆さまとのフォローアップセッションを開催し、その後の日産の取り組み状況を報告のうえ、再度意見交換を行い、活動に対する評価・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、人権デューディ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が、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

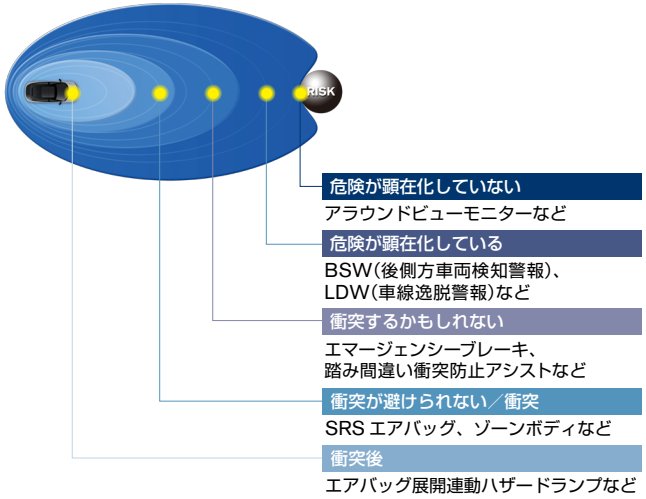
「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」は、日本で発売している電気自動車、商用車を含むほぼすべてのカテゴリーで搭載を完了するとともに、主要車種への標準装備も完了しました。北米や欧州でも主要車種に採用しています。また、各地域で行われている公的機関および政府による試験において、高い安全評価を獲得しています。
自動車工業会などの業界活動にも積極参加し、車両安全対策活動や戦略的標準化推進活動を推進し、「インテリジェントエマージェンシーブレーキ」をはじめとしたさまざまな安全技術の「性能評価試験法」の国際基準や国際標準（ISO）の作成にも貢献しています。

*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/
*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.omoiyari-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」を結ぶ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「おもいやりライト運動」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、「おもいやりライト運動」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、今年は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。

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つを楽しく学ぶことができます。
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。

VRワールドでの有効視野体験

*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応対、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えています。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的にお客さまの声に触れる機会を持つ取り組みなど、さまざまな活動を推進しています。

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

*1 SCM：Supply Chain Managementの略。

あらゆる場面を想定した品質評価を実施

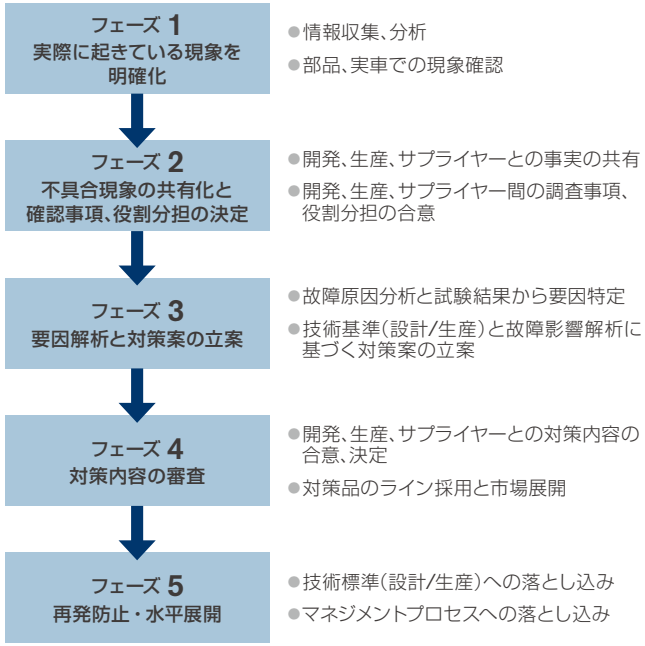
日産では、生産車および開発中の試作車に対し、VES*1という評価システムを用いて日々、品質評価を実施しています。お客さまの声や意見をもとに基準化された評価項目に従って評価ができる専門家を育成し、VES評価員と呼ばれる社内資格を取得した者だけが、厳しいチェックを行っています。
実際の評価は、クルマの内外装の外観評価、走行評価で構成されており、お客さま目線で目標とした品質基準が達成されているかを確認します。実際に道路を走る走行評価では、異音、振動、操縦安定性、各先進機能の動作などをチェックしています。最終的には総合的な品質の責任を担うCQEが、お客さまが使用するあらゆる場面を想定して厳しく品質を確認しています。

市場品質改善活動

市場での迅速な品質改善への取り組み

お客さまの不満や不具合現象をいち早く察知し迅速に対応するため、日産では販売会社やお客さまとのダイレクトコミュニケーションを強化しています。
TCSX(トータルカスタマーサティスファクション本部)が販売会社や「お客さま相談室」などから不満や不具合を把握しお客さまをサポートするとともに、開発や生産部門と情報を共有し、原因究明・対策検討などを実施。生産車両に反映することで不具合の流出防止を促進するなど、恒久的な対策を行っています。
また、日産の企業活動がグローバルに拡大するのに伴い、不満や不具合も世界各地で発生する可能性があります。そうした不具合を現地で迅速に解析し要因を分析するため、日産では日本、米国、欧州、中国、メキシコ、ブラジル、南アフリカ、インド、オーストラリア、タイ、など計15ヵ所に「フィールド・クオリティ・センター」を設けています。
同センターでは、5つのフェーズに分けて市場品質の調査・解析活動を実施しています。

5つのフェーズでの市場品質調査・解析活動の概念図



初期品質の向上

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

耐久品質の改善

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

*1 VES:Vehicle Evaluation Standardの略。お客さまの目線で設定した300以上の評価項目を評価するため、認定された評価員によって実施する品質評価システム。

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、入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、またはその両方かにかかわらず、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。

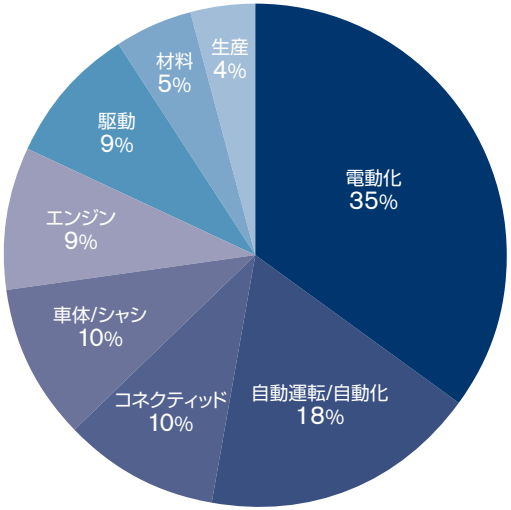
*1　知的財産（IP）エコシステムとは、知的財産を創造し、保護し、活用する循環を示す知的創造サイクルの概念に加え、そこから生まれる知的財産を基に、人々が互いに、また、社会に対して好影響を及ぼし、自律的に新たな関係が構築され、新たな「知」が育まれ、新たな価値が生み出される、いわば知的財産の生態系を指す。
（引用元：特許庁 ミッション・ビジョン・バリューズ　https://www.jpo.go.jp/introduction/tokkyo_mvv.html）

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

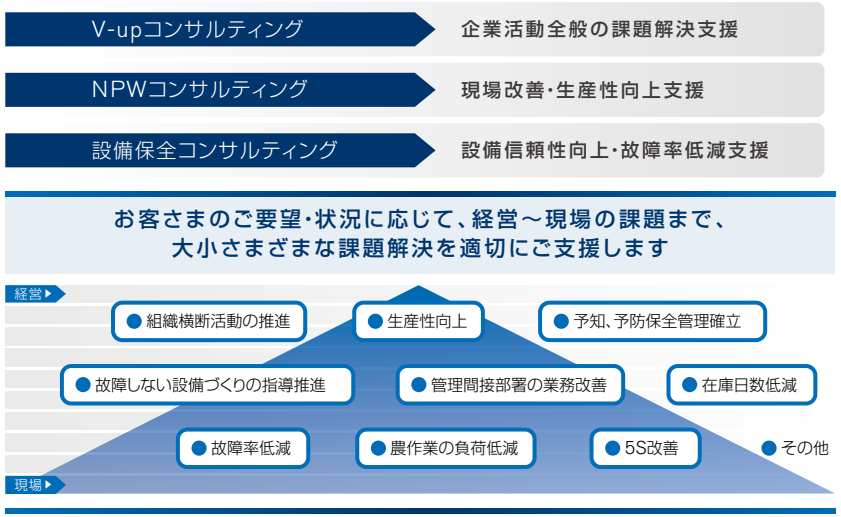
日産は、クルマづくりで培った技術やノウハウをさまざまな業種の企業にライセンス展開し、新たな製品やサービスの開発をサポートしています。

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

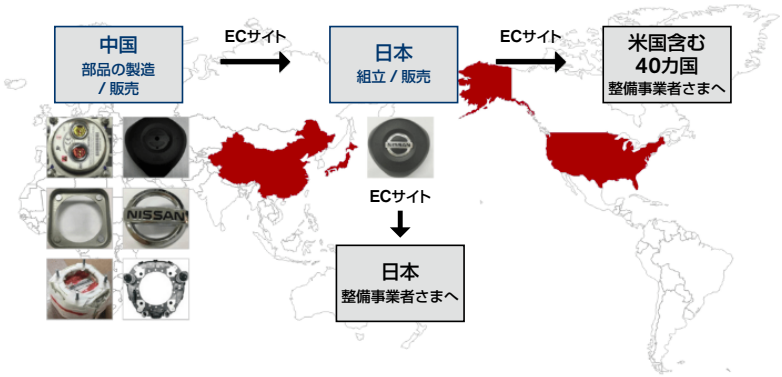
日産は、各国の行政機関と連携しながら、模倣品のグローバル流通を阻止し、公正で健全な市場環境をステークホルダーに提供しています。
これにより、人々が模倣品を誤って購入することのない、安全で安心な社会の実現に貢献します。さらに、IPエコシステムを模倣品による侵害から守ることにより、イノベーションの促進に貢献します。

模倣品対策の社会的価値	
安全で安心な社会の実現	IPエコシステムの保護／イノベーションの促進
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。 3 すべての人に健康と福祉を	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。 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナーシップで目標を達成しよう
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。 12 つくる責任 つかう責任	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。 8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう

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います。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プラットフォーマー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ることがないよう、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

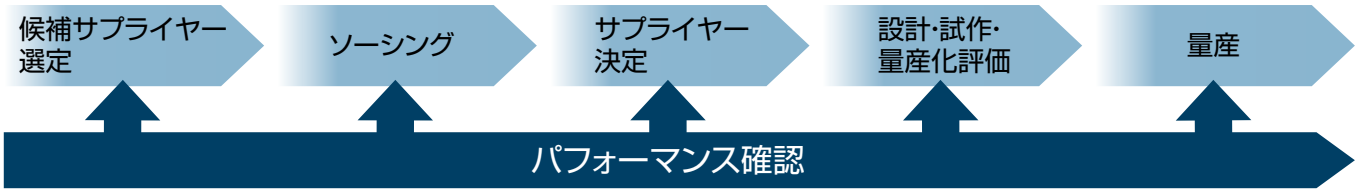
現代を生きる私たちは、気候変動やエネルギー問題など、逼迫する社会問題をグローバルに共有しています。日産がこれらの問題に対処していくためには、サプライチェーンのさまざまなステージで直面している課題を把握し、一つひとつ努力を重ねていくことが不可欠です。日産のビジネスおよびサプライチェーンは、全世界に広がっています。一貫性のある調達活動をグローバルに推進することを通じて、日産のビジョンや方針をビジネスパートナーと共有し、その達成のために戦略的に協働しています。

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。

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、明快に）」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。

サプライヤー選定から量産までのプロセス



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、「ニッサン・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、ニッサン・グリーンプログラム2030とニッサン・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ィ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。

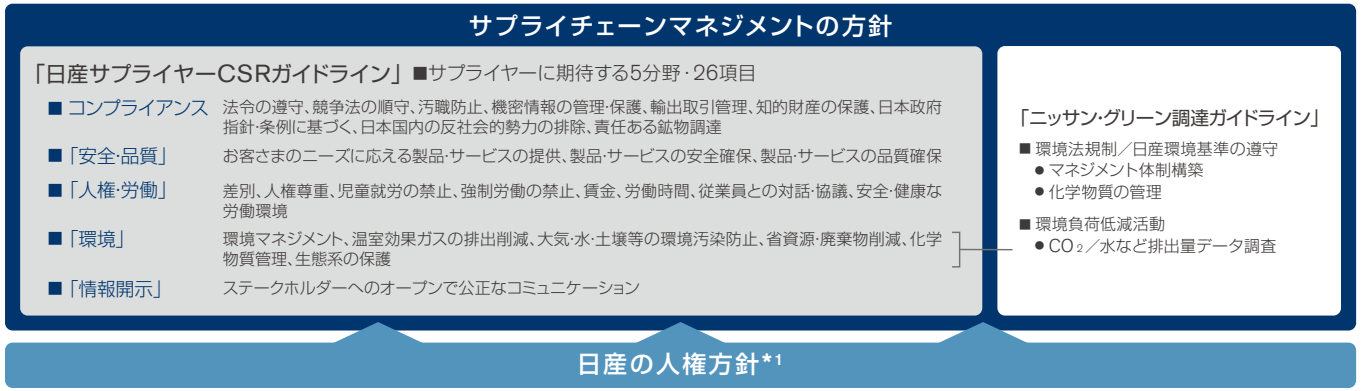
2023年度サプライヤーにおける差別などの人権を侵害した事例や強制労働・児童労働に関して著しいリスクのあるサプライヤーは日産が確認できる範囲においてはありませんでした。

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ィ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



*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*1および独占禁止法*2に関する各e-ラーニングを必須研修として受講を義務づけています。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。*3,*4

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

～信頼と協調を重視した、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 サードパーティー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*1、コスト低減、技術開発といった経済活動に加え、社会性、環境配慮*2の3つの側面でバランスのとれた経営を行うという日産の考え方が、グローバルレベルでサプライチェーン全体に浸透することを目的としています。グローバルでは「NISSAN GLOBAL SUPPLIER AWARD」として、年間を通して品質面で優れたサプライヤーに「GLOBAL QUALITY AWARD」を、商品力向上やブランド向上につながる革新的な取り組みを実践したサプライヤーに「GLOBAL INNOVATION AWARD」を贈呈しています。
「GLOBAL QUALITY AWARD」は、購買や品質などの関連部門が、グローバルに統一された品質評価基準に基づいて選考します。「GLOBAL INNOVATION AWARD」は、商品技術とプロセスマネジメントの2分野において、開発、生産など関連部門の推薦を受けたサプライヤーを選考します。
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、武装勢力とかかわっているとみられる製錬業者から調達した鉱物を使用しているサプライヤーは確認されませんでした。

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

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

*1 「グローバル鉱物調達に関する方針」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf
*2 RMI：Responsible Minerals Initiative の略。情報、コミュニケーションテクノロジー業界をはじめとする企業や団体からなり、社会・環境責任の促進に向けて世界的な取り組みを推進する組織。
*3 「鉱物調達への取り組み」（PDF）に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf

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員として主体的に社会にかかわり貢献することも、企業の重要な使命だと考えます。
企業がさまざまな資源を地域社会に提供し、コミュニティの活性化や課題の解決に積極的に参画することは、企業市民としての責務を果たすだけでなく、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。活動に当たっては、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えて、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。

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

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ヵ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

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）

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」

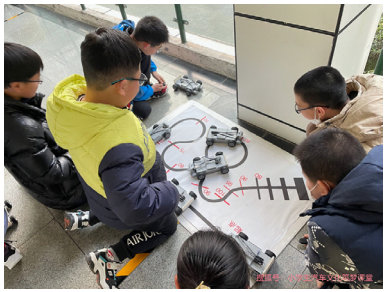
2013年から小学生を支援する教育プログラム「日産ドリーム・クラスルーム」を実施しています。授業内容と実施地域を徐々に拡大し、現在では環境、モノづくり、デザイン、塗装、インテリジェントドライビング、自動車文化や工学の基礎など、多彩な授業を提供しています。

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



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。*1 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」*2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。

*1 「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/
*2 「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。

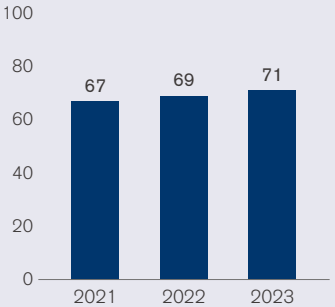
従業員一人ひとりの持つ力を最大化することを目指した人財戦略「HR Ambition 2030」*1を策定し、従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを発揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

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で開示し、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



※関係会社を含む日産グループ全体のスコア

*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：エネーブルメント（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、人権デューディ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。日産はこれまでも、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/
*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/

従業員の人権に関するマネジメント

日産では、人を中心に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・コミッティのもとで、人権尊重活動を推進する体制を構築しています。また、同コミッ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

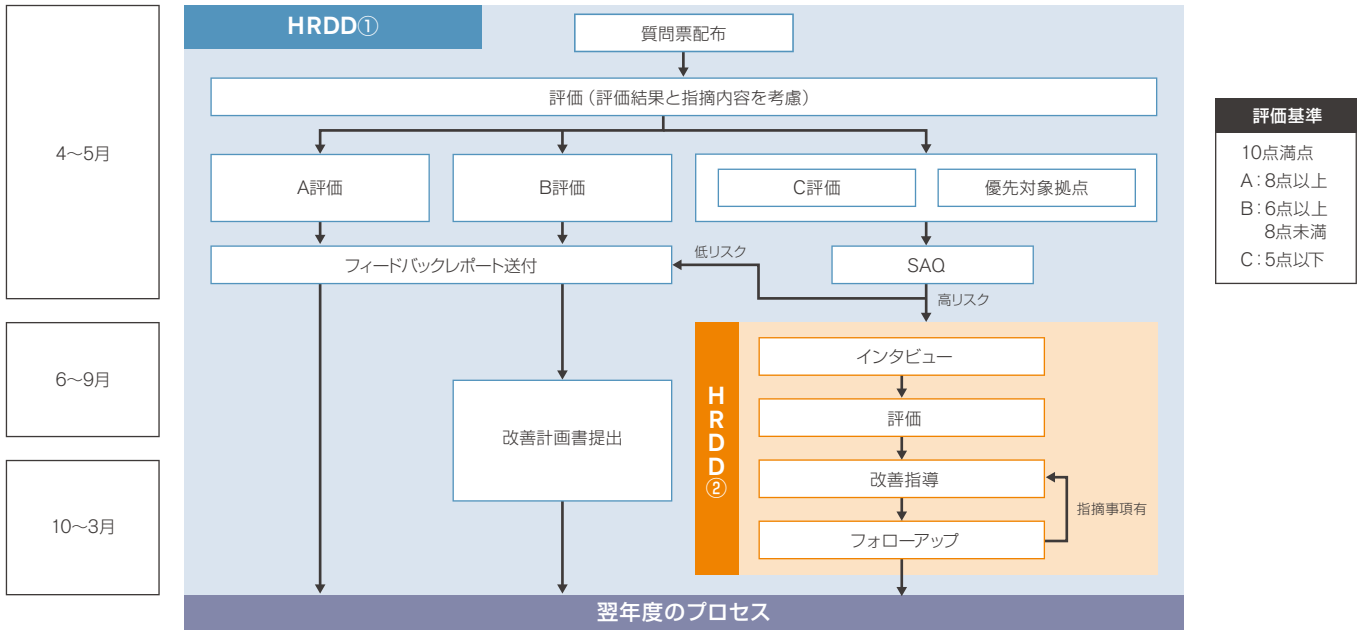
*1 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf
*2 ビジネス倫理の遵守のマネジメントはこちらをご参照ください。 >>>P136
*3 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P136～137

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・コミッ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・コミッティへも報告され、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きます。
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こと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カウンシル

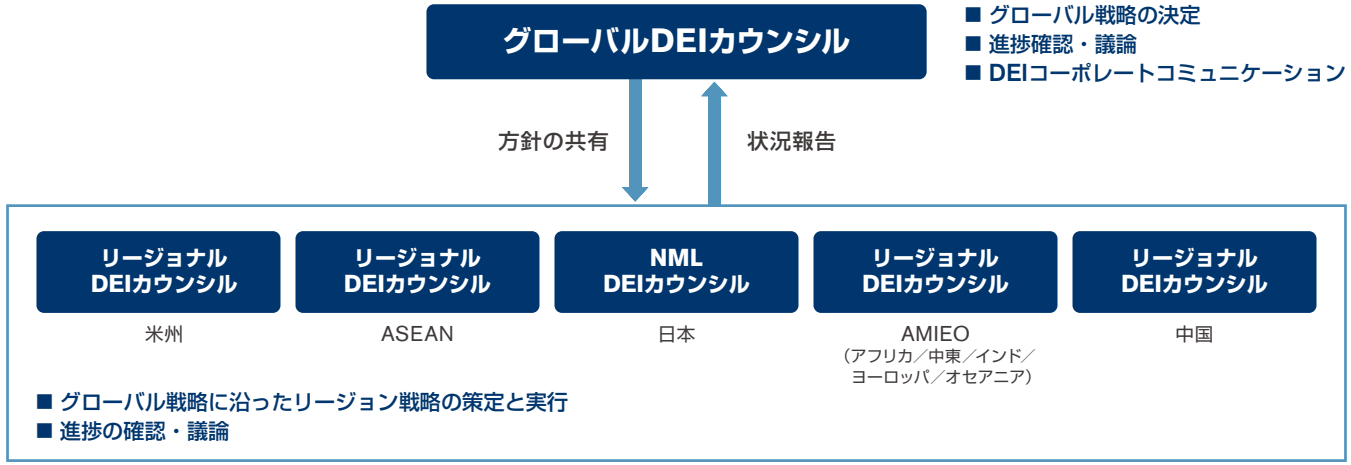
・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
・DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

リージョナルDEIカウンシル

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



*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や機会を得ること、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。
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暇取得を切り口に、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よりご覧ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230907-01-j
*2 企業情報サイトのDEIページはこちらよりご覧ください。 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保てるよう、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ると考え、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。*1*2*3

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。

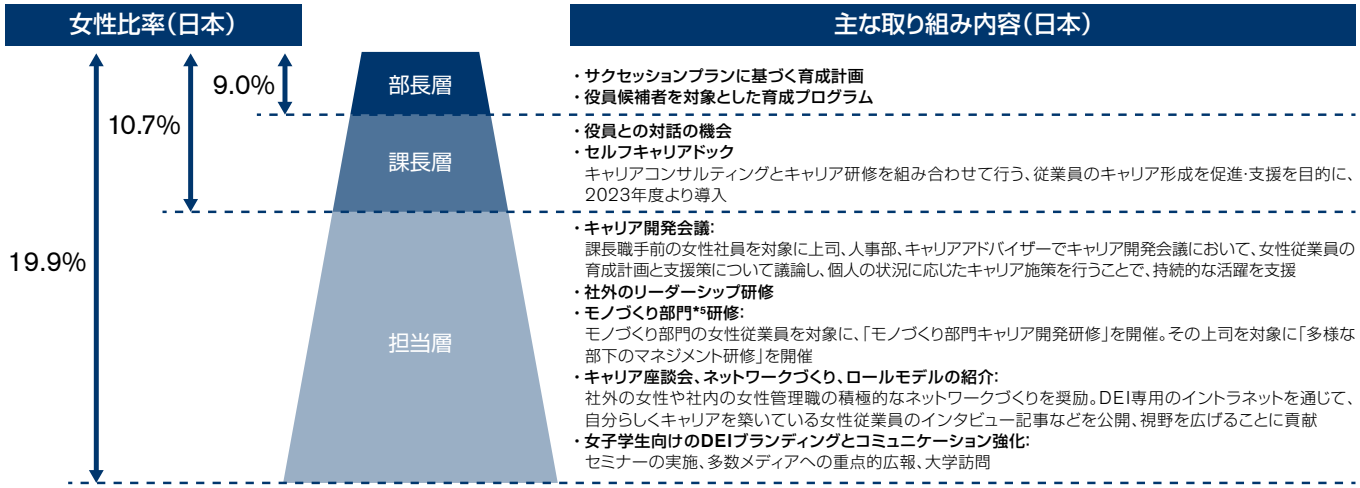
日産は、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とを同等レベルにすることを目標とし、将来的には、さらなる女性管理職比率の向上のために、母集団となる間接従業員に占める女性比率を30%レベルに高めるべく、女性従業員の積極的な採用と育成を促進します。（2024年3月の女性管理職比率10.7%、間接従業員に占める女性比率19.9%）

日本独自の課題について議論する「NML DEIカウンシル」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。

<層別の女性人財育成の取り組み>（日本）*4



*1　中核人材の多様性確保はコーポレートガバナンス報告書【補充原則2-4-1】をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf
*2　女性活躍推進法　行動計画　https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=727
*3　日産は日本経済団体連合会の取り組み「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。詳細はこちらをご参照ください。 https://challenge203030.com/
*4　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
*5　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。*1

生産現場

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

販売会社

日産の販売会社では、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月にラバーニヤ 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*2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)*3

ERGは、共通の志(アインデンティティ/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活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。

*1 詳細はこちらをご参照ください。 https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-j
*2 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。
*3 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	アライを表明するオリジナルアライステッカー 全従業員必須受講のLGBTQ+e-ラーニング 2014年から毎年開催LGBTQ+セミナー メールマガジンやイントラでの情報発信PRIDE month特集号 ERG 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
制度・設備	【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 健康診断日程の個別設定 多目的トイレの設置 外部相談窓口
社会への発信	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 CEOのLinkedinメッセージ発信 work with Pride Gold 2023 LGBTQ+支援企業評価7年連続 最高ランク「PRIDE GOLD」

多様な人財の活躍推進

中途採用者、シニア人財への取り組み：

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

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

シニア人財が活躍できる場も提供しています。*1

障がい者雇用への取り組み：

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

多様な文化間での協働：

日産では、グローバルに100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 シニア人財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ることなく、望むタイミングで復職をサポート
・休職中のPC貸与（イントラネットとメールへのアクセスを可能に）
・MMケアルーム（搾乳室）
・介護に関する外部相談窓口

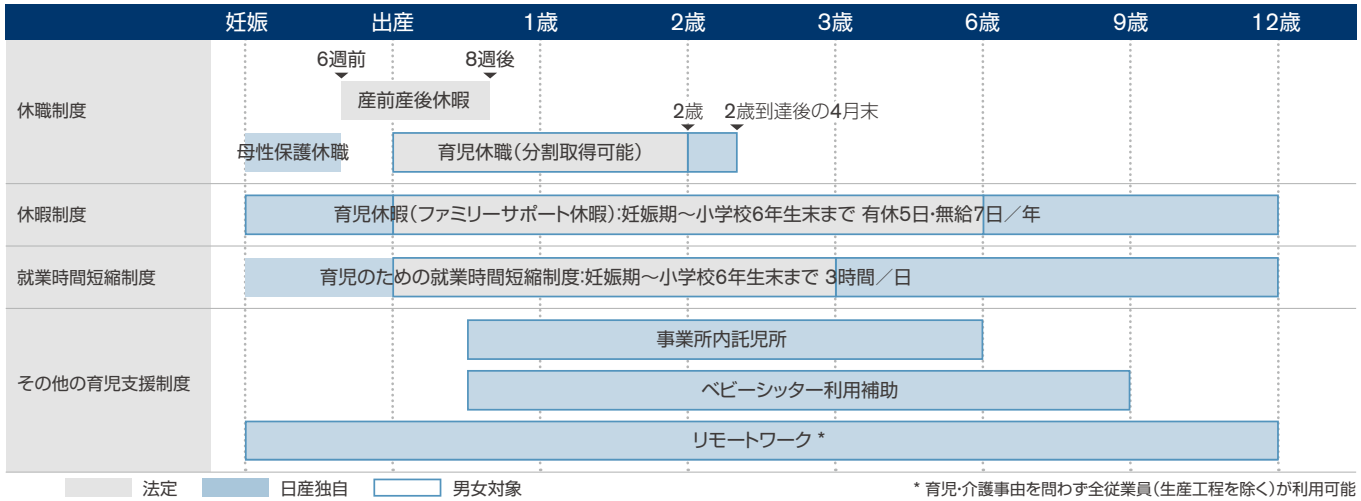
*1 「イクボス」とは、部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職のこと。厚生労働省の主導する「イクボス宣言」とは、組織のトップや幹部がイクボスを目指すことを宣言すること。

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。

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	毎年働き方に関する意識調査を行い、働き方や制度に対する従業員の声を定期的に拾い上げ、ニーズや実情に即した柔軟な制度更新につなげています。 過去のHappy8サーベイから制度化されたもの

2019.5～	自宅に準じる場所（配偶者もしくは二親等以内の親族宅）への勤務拡大
2020.10～	公共の場所へ勤務拡大
2021.1～	ファミリーサポート休暇の1時間単位取得
2021.6～	リモートワーク時間の上限撤廃
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

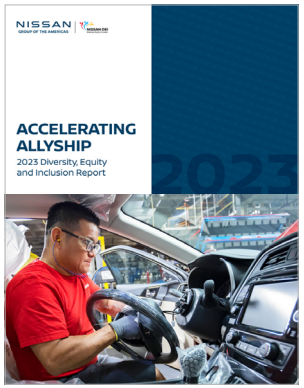
日産は、DEIの考えや活動の適用範囲を、社内にとどまらず、ビジネスパートナーや地域社会にも拡大していくことで、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

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 メンバーズに参画	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



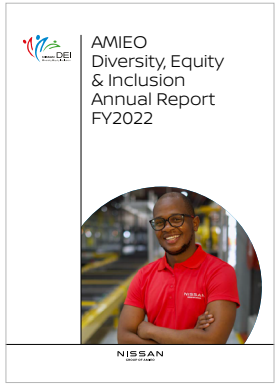
米州発行のDEIレポート

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ヵ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カウンシルおよびローカルカウンシルの主な使命は、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）とその他中国合弁会社）

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://nissanamieosustainability.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カウンシル：カウンシルを通じて、DEI概念と戦略が中国地域のトップマネジメントに展開され、実行されています。地域の取り組みの進捗状況を把握し、課題が出た際には議論を行います。

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：採用する人財の性別、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、社員のニーズに応えています。
・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。
・若手人財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「プラチナくるみん」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。

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 & Seramount
		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シブの取り組みについては、こちらをご覧ください。 >>>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し、それぞれの能力やポテンシャルを発揮し、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

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

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

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として報酬に結びづけています。

「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」に沿って人財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しています。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。

シニア人財の活躍支援

日産自動車では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（多様性、公平、受容）の理念に基づき、高い専門性と経験を有するシニア従業員が、年齢に関係なく継続的に活躍できるキャリアステージとして、2013年4月に「シニアパートナー制度」を導入しました。この制度はセカンドキャリアに関する従業員の多様なニーズと会社のニーズを両立する柔軟な働き方を整備するもので、60歳定年退職以降、65歳までの就労機会を提供するものです。制度導入時、200名強であったシニアパートナーは、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財が求められます。モノづくりの中核を担うリーダー層の継続的な育成と、次世代への技術・技能伝承を目的に、日産では「日産ラーニングセンター」を設置して学習機会の提供を行い、人財育成の活動を強力に推進しています。

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

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財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エイ(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きます。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に実施

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
	お客さま志向
新課長補佐 研修	役割 / 評価制度 / マネジメント基礎
	お客さま志向
担当 研修	役割
	お客さま志向
入社3年目 研修	キャリア
新入社員研修	受け入れ研修
中途入社者研修	受け入れ研修 / e-ラーニング

選抜研修 *1

	一般層		部課長層	
	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

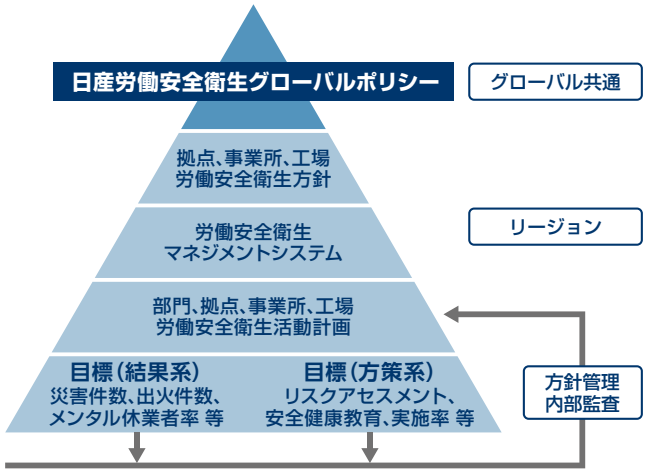
労働安全衛生に関する方針・考え方

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域の担当マネジャーが集合する「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、生産の現場で作業者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。

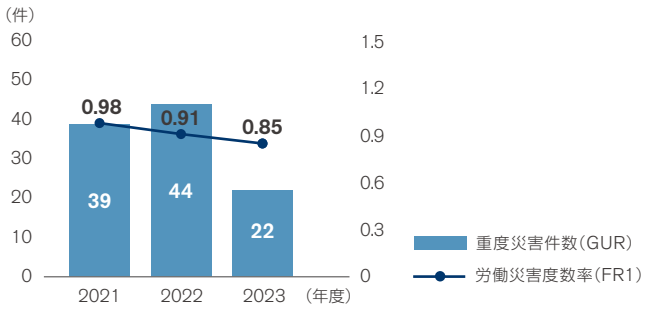
その他にも、リスクアセスメントを活用して職場内のリスクを抽出し、対策を実施する活動を行っています。職場内のリスクをしっかりと抽出することができる人づくりとして、リスクアセスメントの教育も実施しています。教育を受けた従業員が設備や作業に対してリスクアセスメントを行い、安全対策を実施していくことで安全な職場づくりにつなげています。

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

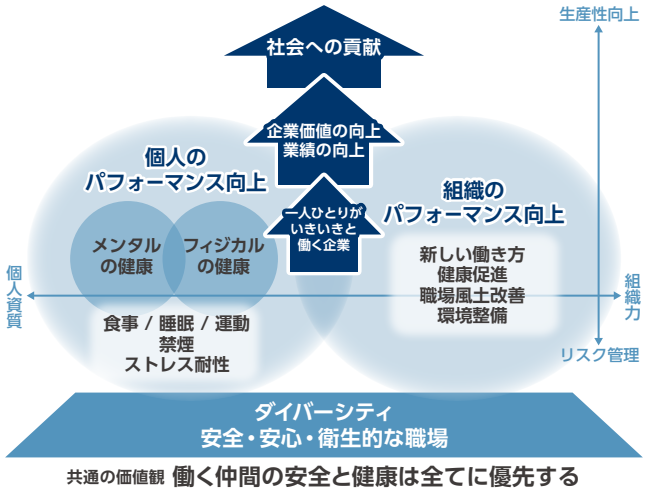
従業員とその家族を新型コロナウイルス感染症に罹患させないこと、また社内のみならず、社会における感染拡大を防ぐための感染予防策、感染拡大防止策を行うことを基本的な考えとした「コロナ対策のグローバルガイドライン」を策定し、実行しています。

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。

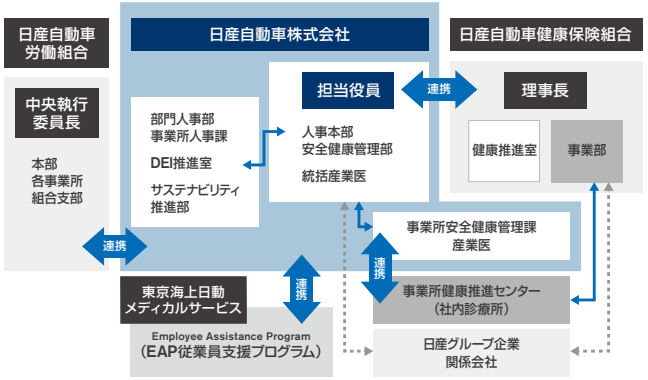
日産自動車の『健康経営』



健康推進体制

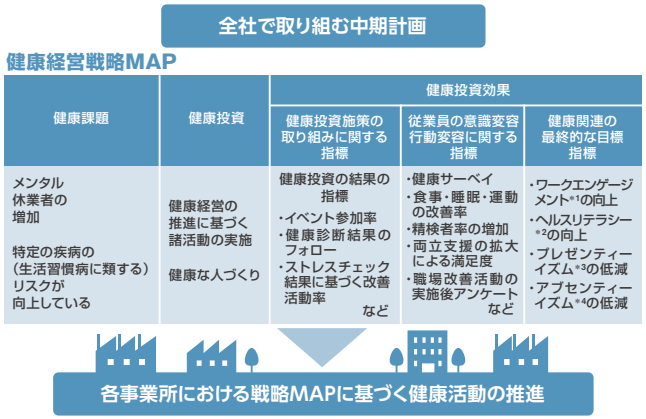
日産の健康推進は、日産自動車健康保険組合（事業所健康推進センター）、東京海上日動メディカルサービスなど医療の専門職と、人事本部安全健康管理部、各事業所の安全健康推進部署および関連部署が、従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。

推進体制



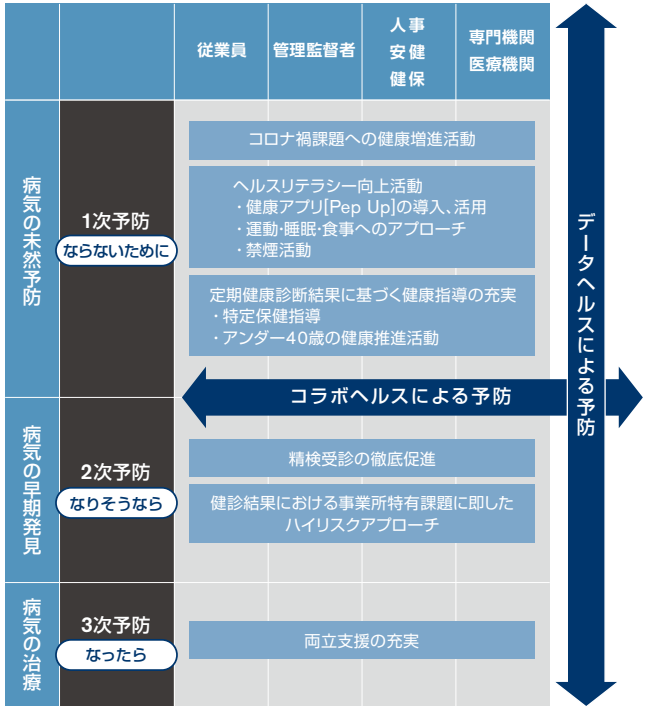
健康課題への取り組み

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



堅実に取り組むフィジカルヘルスケア

日本国内におけるフィジカルヘルスは、下記に注力をしています。



『コロナ禍で増えた体重減』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。

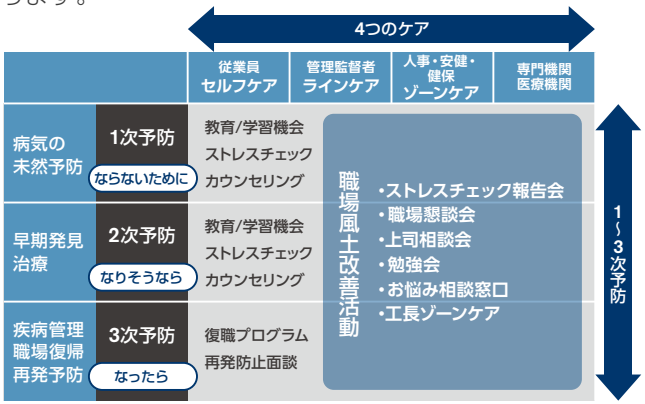
全社・事業所別ウォーキングラリーおよび食の活動

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。*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。
・健康情報を入手・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 プレゼンティーイズム：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 アブセンティーイズム：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ケア

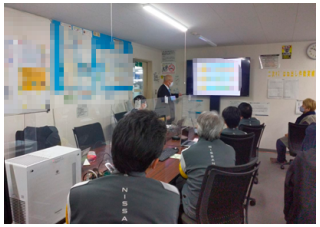
日本国内におけるメンタルヘルスには、下記の特徴があります。



【EAP*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。

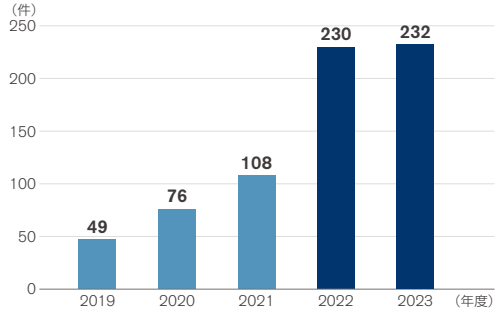

報告会の様子

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。

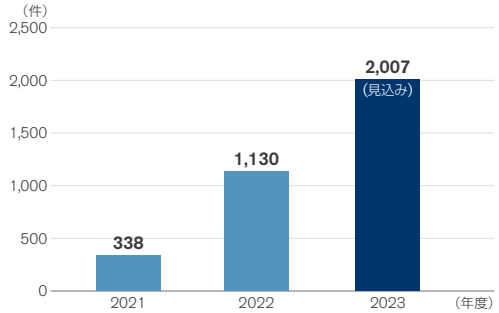
- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・直接員の若年層懇談会、セッション
- ・工長ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動

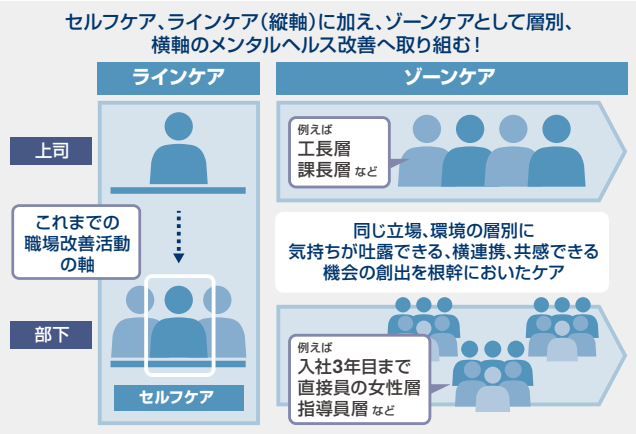
特にお悩み相談窓口体験は年1回のカウンセリングを入社3年目まで実施し、若年者の相談につなげるサポートやメンタル不調者の早期発見にもつながっています。さらに2023年度からは対象者を拡大して従業員ケアを強化しています。

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。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

SPORTS YELL COMPANY 2024

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

ガバナンス

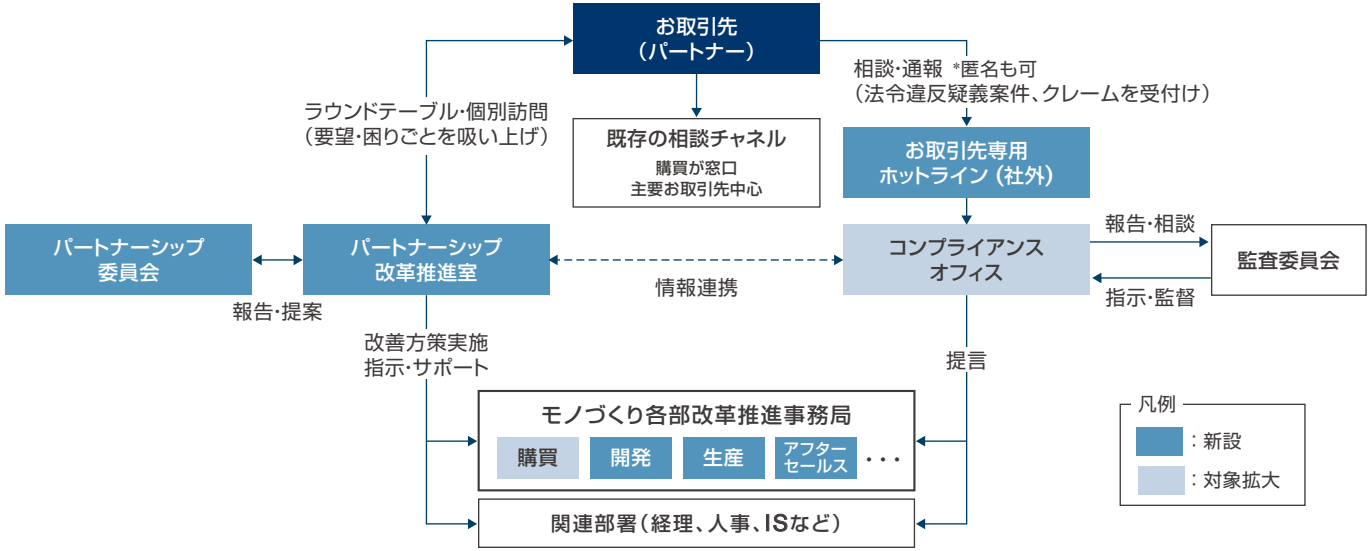
公正取引委員会からの勧告に関する取り組み……119
ガバナンスに関する方針・考え方……120
コーポレートガバナンス……121
リスクマネジメント……131
プライバシー&データ保護……133
コンプライアンス……134

公正取引委員会からの勧告に関する取り組み

当社は公正取引委員会から、下請代金支払遅延等防止法（以下、下請法）の適用対象となる事業者との取引に関して、下請法に基づく勧告を受けました。本勧告において下請代金の減額に該当すると判断された割戻金の総額は、2021年1月から2023年4月までの約30億円です。当社は、既に、下請事業者に対して、下請代金の減額に該当すると判断された金額を返金するとともに、割戻金の運用も廃止いたしました。当社はこのことを大変重く受けとめ、パートナーからの信頼を回復すべく取り組みを進めています。

取り組み

- インフレ等によるコスト上昇に対する取引先の経済的負担を軽減する対応を迅速化
- 割戻金制度を撤廃し、メーカーが取引先の現場でともにコスト競争力を高める
- 開発費の別建て払いなど、台数の変動に伴う取引先の経済的負担を軽減する措置を拡充
- お取引先からの相談・通報を受け付ける仕組みを社外に設置
- パートナーシップ改革推進室をCEO直下に設置し、積極的にすべてのお取引先に対し、困りごとや要望をうかがい、協議・対応、改善につなげていく



ガバナンスに関する方針・考え方

2024年3月7日に当社は公正取引委員会から、下請法に基づく勧告を受けました。当社は、本勧告を大変重く受け止めております。当社が持続的な成長を実現するには、ビジネスパートナーの皆さまとの連携強化が不可欠です。そのため、当社は、法令の遵守状況についての定期的な点検、社内教育の徹底、および定期的な研修の実施などを通じて、法令遵守体制の強化を行うとともに、再発防止に徹底的に取り組み、今後の取引適正化を図ってまいります。そして、全てのパートナーの皆さまと真摯に向き合い、未来志向の関係を構築していくことに全力を上げてまいります。

上記を踏まえて、日産は、人々の生活を豊かにするため、信頼される企業として、独自性に溢れ、革新的なクルマやサービスを創造し、その目に見える優れた価値をすべてのステークホルダーに提供すべく、コーポレートガバナンス*1の向上を経営に関する最重要課題のひとつとして取り組んでいます。気候変動に伴うリスクと機会への対応をはじめ、社会からの要請や社会的責任を常に意識しながら事業活動を展開し、事業の持続的な成長とともに持続可能な社会の発展に貢献していきます。

また、日産が持続可能な企業であるためには、高い倫理観と透明性、また強固な基盤を備えた体制が不可欠です。

そしてその取り組みを主体的に情報開示することが求められています。日産の事業はグローバルに拡大し、各地域で多様なステークホルダーと活動していますが、すべてのステークホルダーから信頼され続ける企業であるためには、すべての従業員が高い倫理観を持ってコンプライアンス（法令遵守）を実践しなければなりません。日産では2001年に「グローバル行動規範」*2を定めて、日産グループ全社で徹底しています。

*1 「コーポレートガバナンスガイドライン」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Guidelines_JP.pdf
*2 「グローバル行動規範」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

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの体制

日産は、2018年に発生した元経営者らによる不正行為を踏まえ、過度な権限集中を避け、ガバナンスの透明性を高めるために、社内の意識改革ならびにガバナンス改善などの再発防止に努めています。

当社は指名委員会等設置会社を選択し、明確な形で執行と監督・監査を分離し、意思決定の透明性を図るとともに、迅速かつフレキシブルな業務執行を実行し、内部統制、コンプライアンスならびにリスク管理体制の実効性を担保しています。

取締役会では、各委員会も含め社外取締役が過半数を占めており、報酬委員会は社外取締役のみで構成されています。さらに、取締役会議長と各委員会の委員長は独立社外取締役が務めています。

日産はすべてのステークホルダーに対して明確な経営目標や経営方針を公表し、その達成状況や実績を速やかに高い透明性を持って開示しています。さまざまなモニタリングシステムを活用しながら経営の健全性を維持するガバナンスの体制を構築するとともに、事業目標の達成に影響を及ぼす社内外のリスクを適切に評価し、管理しています。

コーポレートガバナンスは日産の重要な根幹であり、それを実効性のあるものにしていくために組織の隅々まで浸透するよう従業員・ビジネスパートナーへの啓発活動に注力しています。長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」の実現に向け、2024年3月に発表した経営計画「The Arc」に沿って、新しい開発・生産方式の導入、パートナーシップの活用を推進し、商品ポートフォリオと電動化の取り組みを強化していくことで、お客さまや社会から真に必要とされる持続可能な企業になることを目指し、役員から従業員に至るまで、透明性と尊重・敬意の姿勢を持って行動し、ステークホルダーの皆さまからの信頼と期待に応えていきたいと考えています。

取締役会の役割

取締役会の役割

- 取締役会は、企業の繁栄および株主の利益に対して重要な責任を持つ。
- 取締役会は、独立性を有する社外取締役の牽引により、多様な視点を持って、経営の基本方針を決定するとともに、執行役を監督する役割を担う。

取締役会の主な権限

経営の基本方針	・中長期事業計画 / 年度事業計画
株主総会	・招集　・議案
選解任	・取締役会議長の選定 ・代表執行役の選定および解職 ・執行役の選解任 ・各委員会（指名・監査・報酬）の委員長および構成委員の選定および解職
会計	・四半期決算および計算書類 ・中間配当
その他	・内部統制に関する基本方針、等

取締役会の体制

当社の取締役会は、独立性を有する社外取締役（独立社外取締役）がけん引し、多様な視点を持って経営の基本方針を決定するとともに、執行役などの職務執行を監督する役割を担っています。
取締役会の議長および構成員の過半数（12名中8名）（2024年7月1日時点）を独立社外取締役とすることで、社外によりけん引される環境を創出しています。
また、各取締役は、国際性・ジェンダー・専門性等におけるダイバーシティ*1を有しており、これらのインクルージョンを通じて、会議全体として活発な議論と迅速な意思決定を実現することを目指しています。

重大な事項について

当社はサステナビリティ・リスク管理・内部統制／コンプライアンスを当社の経営に影響をおよぼす重要事項と位置づけ、以下の関連する方針・体制に則り、その取り組みを取締役会に伝達するプロセスを構築・運用しています。
また、2023年度の取締役会においては、以下の報告がなされ、そのうち重大な懸念事項として、下請法に基づく公正取引委員会からの勧告に関する報告がなされました。

サステナビリティ

方針・体制
- コーポレートガバナンスガイドライン*2 第3章 ステークホルダーとの適切な協働

取締役会での報告事項
- サステナビリティ関連報告 2回
- 業務執行報告 10回（グローバル・リージョン業務など）

リスク管理

方針・体制
- コーポレートガバナンスオーバービュー*3（コーポレートリスクマネジメント体制、コーポレートリスクの年間管理プロセス）

取締役会での報告事項
- コーポレートリスクマネジメント報告 1回

内部統制／コンプライアンス

方針・体制
- コーポレートガバナンス報告書*4（Ⅳ-1 内部統制システム）
- コーポレートガバナンスオーバービュー*3（コーポレートガバナンスに関する基本方針、内部統制について、コンプライアンスシステム）

取締役会での報告事項
- 内部統制報告 2回
- 監査委員会報告 2回
- コーポレートガバナンス報告書承認 1回
- 下請法に基づく公正取引委員会からの勧告に関する報告 2回

*1 ダイバーシティに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P097
*2 「コーポレートガバナンスガイドライン」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/PDF/190625-02_01_JP.pdf
*3 「コーポレートガバナンスオーバービュー」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Overview_JP.pdf
*4 「コーポレートガバナンス報告書」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf

取締役スキルマトリックス

取締役のスキルマトリックスは以下の通りです。

なお、今後の事業の成長に向け優先されるスキル項目を見直した結果、2024年4月より取締役のスキルマトリックス項目から「政府機関」を削除し、「企業戦略」を新たに追加しました。

取締役スキルマトリックス（2024年7月1日時点）

		グローバルマネジメント	企業戦略	自動車業界	法務／リスクマネジメント	財務／会計	ESG	製品／技術	セールス／マーケティング	デジタルトランスフォーメーション
1	木村 康 Yasushi Kimura	○	○			○	○	○	○	
2	ジャンドミニク スナール Jean-Dominique Senard	○	○	○	○	○	○			
3	ベルナール デルマス Bernard Delmas	○	○	○			○	○	○	
4	井原 慶子 Keiko Ihara	○	○	○			○	○	○	○
5	永井 素夫 Motoo Nagai	○	○	○	○	○	○			
6	アンドリュー ハウス Andrew House	○	○			○	○	○	○	○
7	ブレンダ ハーヴィー Brenda Harvey	○	○				○	○	○	○
8	朝田 照男 Teruo Asada	○	○		○	○	○			
9	得能 摩利子 Mariko Tokuno	○	○		○	○	○		○	
10	ピエール フルーリォ Pierre Fleuriot	○	○		○	○	○			
11	内田 誠 Makoto Uchida	○	○	○	○	○	○	○		○
12	坂本 秀行 Hideyuki Sakamoto	○	○	○	○		○	○		○

取締役会メンバーの担当職務
（2024年7月1日時点）

独立社外取締役　取締役

木村 康 (きむら やすし)

独立社外取締役
取締役会議長

指名委員会

取締役就任年月
2019年6月

ジャンドミニク スナール (Jean-Dominique Senard)

取締役
取締役会副議長

指名委員会

取締役就任年月
2019年4月

ベルナール デルマス (Bernard Delmas)

独立社外取締役
筆頭独立社外取締役

報酬委員会
監査委員会

取締役就任年月
2019年6月

井原 慶子 (いはら けいこ)

独立社外取締役
報酬委員会委員長

指名委員会
報酬委員会

取締役就任年月
2018年6月

永井 素夫 (ながい もとお)

独立社外取締役
監査委員会委員長

指名委員会
報酬委員会
監査委員会

取締役就任年月
2019年6月

アンドリュー ハウス (Andrew House)

独立社外取締役
指名委員会委員長

指名委員会
報酬委員会

取締役就任年月
2019年6月

ブレンダ ハーヴィー (Brenda Harvey)

独立社外取締役

監査委員会

取締役就任年月
2023年6月

朝田 照男 (あさだ てるお)

独立社外取締役

監査委員会

取締役就任年月
2024年6月

得能 摩利子 (とくのう まりこ)

独立社外取締役

報酬委員会

取締役就任年月
2024年6月

ピエール フルーリオ (Pierre Fleuriot)

取締役

監査委員会

取締役就任年月
2020年2月

内田 誠 (うちだ まこと)

取締役
代表執行役社長
兼最高経営責任者

取締役就任年月
2020年2月

坂本 秀行 (さかもと ひでゆき)

取締役
執行役副社長

取締役就任年月
2020年2月

取締役会の特徴
（2024年7月1日時点）

取締役会と委員会構成における高い独立性

・取締役会議長および各委員会の議長はすべて独立社外取締役

取締役会

・取締役の過半数(12名中8名)が独立社外取締役*1*2

委員会

・**指名委員会**：過半数(5名中4名)が独立社外取締役
・**報酬委員会**：全員(5名中5名)が独立社外取締役
・**監査委員会**：過半数(5名中4名)が独立社外取締役

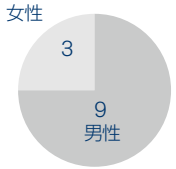
国籍とジェンダーに関する多様性

国籍数

4カ国

ジェンダー

25%
女性



*1　各取締役に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/PROFILE/EXECUTIVE/
*2　取締役の選任理由はコーポレートガバナンス報告書（社外取締役　会社との関係（2））をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf

取締役独立性基準

取締役会の高い独立性を担保するため、日産は、独立取締役の条件を厳密に定めています。
独立取締役は、以下の各号のいずれにも該当しないことが求められます。*1

	該当してはならない項目
1	日産の役員および使用人である（現在もしくは過去10年間）
2	日産の主要株主である（現在もしくは過去5年間）
3	日産が主要株主である会社において、現在、取締役、監査役、会計参与または業務執行者である
4	日産の主要取引先である
5	日産から多額の寄付または助成を受けている組織の業務執行者である
6	日産から取締役の派遣を受け入れている会社の取締役、監査役、会計参与または業務執行者である
7	日産の主要債権者である
8	日産の会計監査人または会計参与である公認会計士もしくは税理士である
9	日産から財産上の多額の利益を得ている弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントである
10	日産から多額の支払いを受けている法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームの従業員、パートナーまたは業務執行者である
11	上記各項のいずれかに該当する者の家族
12	日産で８年間を超えて取締役の職にあった者
13	以上の各号のほか、当社の少数株主を含む全株主との間で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれがある者

2023年度の取締役会活動状況

取締役会では、法令および取締役会規則に基づき、株主総会議案、各委員会の構成員、四半期および通期決算、事業計画などの当社グループ経営にかかわる重要事項などについて決議しています。
当事業年度における、当取締役会に上程された議案には以下が含まれます。

- 業務執行状況の報告
- 経営計画「The Arc」の審議および決議
- ルノーグループとの新たなアライアンス契約締結の決議
- ルノーグループからの自己株式取得および消却の決議
- 公正取引委員会の勧告を受けた下請法違反に関する決議および社内調査結果の報告
- IR報告
- ニッサン・グリーンプログラム2030(NGP2030)およびニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)の報告および審議
- 内部統制およびリスクマネジメント報告
- コーポレートガバナンス報告書の決議

また、筆頭独立社外取締役が議長を務める社外取締役のみによる会合を定期的に開催し、当社のコーポレートガバナンスおよびビジネスに関する事項などについて幅広く議論しています。当事業年度の主な活動としては、ルノーとの新アライアンス契約締結に向け執行側と複数回にわたり議論を行ったほか、個別のビジネス・トピックに関する執行側からのビジネスブリーフィングを行いました。
さらに、独立社外取締役と会計監査人との間で、四半期開示制度の動向、気候変動およびその周辺のサステナビリティ開示の現状、インパクト加重会計などに関する意見交換会を当事業年度において2回実施しました。*2

指名委員会の体制と権限

権限・役割

- 法定の権限である株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定する
- 取締役会に提案する代表執行役の選定および解職に関する議案の内容を決定する
- 社長兼最高経営責任者の後継者計画の内容の策定および年次の検証を行う

決定事項

- 取締役候補の選解任議案
- 代表執行役の選解任議案
- CEOサクセッションプラン
- 取締役議長および副議長の選解任議案
- 各委員会の委員長および委員の選解任議案

指名委員会の委員長は独立社外取締役であり、また、委員5名のうち4名が独立社外取締役（うち1名女性）です。（2024年3月末時点）。当委員会では、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定、取締役会に提案する代表執行役の選定および解職に関する議案の内容の決定、および社長兼最高経営責任者の後継者計画の内容の策定および年次の検証を行う権限を有しています。

2023年度指名委員会の開催回数・参加率

- 2023年度*3の指名委員会開催総数は11回
- 開催一回当たりの平均参加率は98.5%

*1 「日産自動車株式会社取締役独立性基準」で規定する全要件の一部を抜粋したものです。 詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Standards_JP.pdf
*2 2023年度取締役の活動状況はこちらをご参照ください。 >>> P163
*3 2023年4月から2024年3月までの期間

2023年度の主な活動

- 代表執行役の選任議案を審議
- 第125回定時株主総会に提出する取締役選任議案について審議
- 社長兼最高経営責任者の後継者育成計画について審議

報酬委員会の体制と権限

権限・役割

- 法定の権限である取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、ならびに取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を決定する
- 取締役および代表執行役の個人別の報酬額を決定する

決定事項

- 取締役および執行役の報酬に関する方針および制度
- 取締役および代表執行役の個人別の報酬額または非金銭報酬の場合には個人別の具体的な内容
- 執行役の個人別の報酬等の内容

報酬委員会の委員(委員長を含む)は、4名すべて独立性を有する社外取締役(うち女性1名)としています(2024年3月末時点)。当委員会は、法定の権限である取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、ならびに取締役および執行役の個人別の報酬などの内容を決定する権限を有しています。*1*2

2023年度報酬委員会の開催回数・参加率

- 2023年度*3の報酬委員会開催総数は15回
- 開催一回当たりの平均参加率は97.8%

2023年度の主な活動

- 取締役および執行役の報酬に関する方針の決定
- 報酬水準検討のためのベンチマーク企業を選定、外部第三者専門機関の調査結果も踏まえた報酬水準の審議
- 取締役および執行役の当事業年度の報酬額および個人別の報酬などの決定

*1 報酬制度の評価指標は2023年度有価証券報告書(P73-83)役員の報酬等をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=76
*2 経営層の役割と評価はこちらをご参照ください。 >>> P011
*3 2023年4月から2024年3月までの期間

監査委員会の体制と権限

権限・役割

- 執行役などの職務執行状況や取締役会の監督機能の実効性を監査（モニタリング、監督）する
- 執行役、従業員、子会社に対し、その職務の執行に関する事項の報告を求め、または業務および財産の状況の調査を行う
- 取締役、執行役、また従業員の不法行為について差し止め請求を行う
- 年次監査報告書を作成する
- 会計監査人を選解任する
- 会社が取締役もしくは執行役に対して訴えを提起し、または取締役もしくは執行役が会社に対して訴えを提起する場合、当該訴えについて、選定監査委員が会社を代表する

決定事項

- 株主総会に提出する年次監査報告書
- 監査方針、監査規程、監査委員会の年次監査計画、また関連予算
- 会計監査人の選解任に関する株主総会 議案
- 監査委員会事務局のスタッフの選任
- グローバル内部監査室の年次監査計画、予算および人員計画。グローバル内部監査室責任者の選任と評価
- 取締役および執行役に対する訴訟の提起

監査委員会の委員長は独立社外取締役であり、また、委員5名のうち4名が独立社外取締役（うち女性1名）です（2024年3月末時点）。当委員会では、内部統制システムの構築・運用状況を含む業務執行の監査の一環として、年度監査計画に従って、また、必要に応じて、執行役、執行役員および使用人から、当社およびグループ会社の業務執行に関する報告を受けています。また、委員長は、社長兼最高経営責任者をはじめとする執行役などと、定期的に会合を持ち、幅広く意見の交換を行っているほか、重要会議などに出席し意見を述べるとともに、決裁書その他の重要書類を閲覧し、必要に応じて執行役、執行役員および使用人に対して説明または報告を求めています。委員長が収集した情報については、適時に他の委員にも共有しています。

さらに、当委員会は、監査の実施に当たり、当委員会、内部監査部門および会計監査人の三者が適宜連携し、三様監査の実効性を高める取り組みを実施しています。当委員会のリーダーシップのもと、三者間での連携により、監査上の指摘事項およびその対応状況をタイムリーに共有し、内部統制の実効性の向上を図っています。また、当委員会は、内部監査部門を管轄し、内部監査部門が執行側から極めて高い独立性を確保する体制を構築した上で、内部監査部門から定期的に内部監査計画に基づく内部監査の進捗やその結果について報告を受けるとともに、必要に応じて、内部監査部門に対して内部監査に関する指示を行っています。*1*2

加えて、当委員会は、執行役などのマネジメントの関与の疑義がある内部通報の通報先となり、関係する執行役などが通報者および通報内容を知り得ない体制を構築のうえ、その対応に当たっています。

2023年度監査委員会の開催回数・参加率

- 2023年度*3の監査委員会開催総数は12回
- 開催一回当たりの平均参加率は100%

2023年度の主な活動

当事業年度においては、以下を当委員会の重点監査項目として定め、それぞれの項目について監査委員会等の場を通じて検討・審議を重ね、必要に応じて執行側などへ提言を実施しました。*4

重点監査項目	監査委員会による検討・審議のポイント
執行役などの業務執行状況のモニタリング	・最終年度となる事業構造改革計画「Nissan NEXT」の進捗 ・販売の質の改善、電動化への取り組みなど「Nissan NEXT」に掲げた主要経営課題への対応 ・その他会社が抱える経営課題（収益・コスト構造の改善、新基幹システムの導入の進捗状況など）への対応 ・経営計画「The Arc」の検討状況
内部統制・リスク管理体制の運用状況の監督	・統合的なリスク管理体制および高リスクの個別項目への対応 ・サイバーセキュリティに関する取り組み（第三者評価の結果とそれを踏まえた中期活動計画の内容） ・DOA（権限委譲規程）の違反率改善と抜本的な見直しの進捗 ・コンプライアンス部門の体制強化と法令遵守に関する社内啓蒙活動の促進 ・下請法違反事案に対する事実確認および再発防止に向けた取り組み
内部監査部門の活動状況の確認	・重要な監査発見事項とそれらに基づく改善提案の実行（内部監査部門から執行側へ確実な実行を促すフォローアップ） ・内部監査部門から各現場の実務・運用に更なる改善を促す取り組み（内部監査部門が「Problem Solver」機能に留まらず、「Insight Generator」機能を目指す取り組み） ・「グローバルワンチーム」の内部監査部門としての一体的な連携や緊密なコミュニケーション ・セカンドライン強化への取り組み（サイバーセキュリティなどのセカンドライン業務に関する内部監査の積極的な実施を通じて）
企業集団内部統制強化に向けた取り組み	・グループガバナンスの更なる強化に向けた国内外の全グループ会社の統括的管理 ・当社の内部監査部門と国内主要グループ会社の内部監査部門との連携

*1　内部監査の独立性に関する詳細は2023年度有価証券報告書（P67）をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=70
*2　監査委員会、内部監査部門、執行側の関係図の詳細は2023年度有価証券報告書（P67）をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=70
*3　2023年4月から2024年3月までの期間
*4　監査委員会の当事業年度各月における主な活動状況は2023年度有価証券報告書（P69）をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=72

以上の重点監査項目に記載されたもののほか、当委員会では以下についても、当事業年度における活動として取り組みました。

不正事案対応

- 元会長および元代表取締役それぞれを被告として提起した損害賠償訴訟への対応、その他元会長らによる重大な不正行為に関する責任追及と損害回復のための適切な措置を継続実施

会計監査人との連携深化

- 会計監査人からの当事業年度における四半期レビュー結果報告の聴取のほか、会計監査人との監査上の主要な検討事項(KAM)のほか、次世代デジタル監査の取り組みおよびインパクト会計の最新動向に関する意見交換を実施し、会計監査人の監査品質の相当性を多方面から検証

往査およびグループ会社監査役との連携

- 監査委員は、当社拠点および国内外主要子会社(2拠点および14社)について往査を実施し、主要な往査結果を監査委員会に報告
- グループ各社の監査品質向上を目的とした国内主要グループ会社監査役連絡会を半期毎に開催

執行役の体制

執行役は、取締役会決議により委任された業務の執行を決定するとともに、その執行を担っています。また、会社の重要事項や日常的な業務執行に関する事項について審議し議論する会議体を設置するとともに、効率的かつ機動的な経営を行うために、業務執行については明確な形で執行役員および従業員に権限を委譲しています。2024年3月末時点で、執行役として5名(うち代表執行役1名)が選任されています。*1

内部統制システムの基本理念

日産は、優れた価値をすべてのステークホルダーに提供することを目指し、その基盤となる健全なガバナンス体制を構築すべく、さまざまな取り組みを行っています。この基本理念のもと、取締役会では、会社法に定める内部統制システム*2およびその基本方針を決議しました。取締役会はその責任において、体制と方針の実行状況を継続的に注視するとともに、必要に応じて変更・改善を行っています。2007年に設立された『内部統制委員会』の議長はCEOが務め、取締役会の監督下に置かれます。すべての執行役、執行役員およびその統括下の各部署、また関連会社は、議長の指揮下で連携し合い、内部統制システムのさらなる改善に努めます。

監査の体制

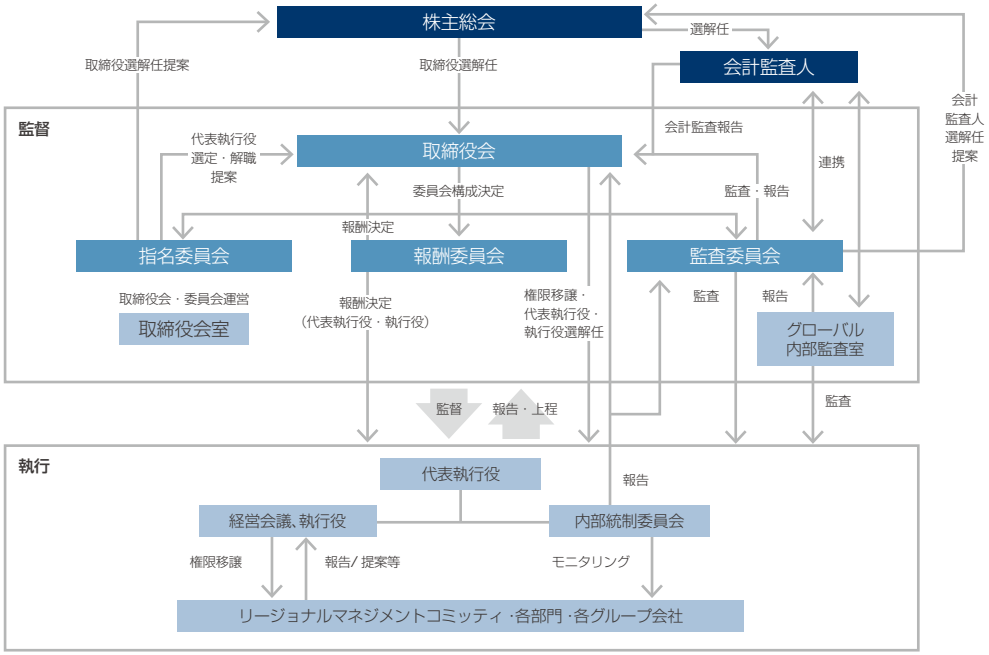
日産では、社外取締役、監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人が連携することで、内部統制システムの実効性をさらに向上させています。社外取締役は、独立性を有するため取締役会をけん引し、取締役会において経営の基本方針を決定するとともに、取締役、執行役などの職務の執行を監督します。また、監査委員会は内部監査部門を管轄し、内部監査部門に対して監査に関する指示を行い、内部監査部門は、継続的に職務の執行状況および発見事項などを報告しています。会計監査人からも同様に報告を受けるとともに、監査の品質管理体制について詳細な説明を受け、その妥当性を確認しています。

*1 各執行役に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/PROFILE/EXECUTIVE/
*2 内部統制システムの詳細は「日産コーポレートガバナンスオーバービュー」をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Overview_JP.pdf

独立した組織による内部監査

日産は、独立した組織であるグローバル内部監査部門を監査委員会の管轄のもと、設置しています。各地域では統括会社に設置した内部監査部門が担当し、より高度な専門性を要する販売金融、ITおよびモノづくりの分野では各地域を横断的に監査するグローバルな専門チームを設置しています。チーフ インターナル オーディット オフィサー(CIAO)の統括のもと、すべての内部監査は、グローバルに効率的かつ統一的に実施しています。内部監査は、監査委員会の承認を受けた監査計画に基づき実施され、その結果は定期的に監査委員会へ報告しています。また、監査結果は関係部署および役員へ適宜報告しています。

コーポレートガバナンス体制図



権限基準書の概要

DOAはDelegation of Authority（権限委譲）の略で、会社の重要な意思決定に誰が関与するのかについて定めたものです。

DOAの役割

意思決定プロセスの明確化	経営品質の維持向上
決定手続きを明確にするとともに、意思決定の責任の所在を明らかにする。	意思決定を効率的かつ効果的に行うことができ、日産の経営品質の維持・向上に貢献する。

DOAの適用範囲

意思決定関連規則全体

- 取締役会規則
- DOA
- 部門・部内基準

i DOAは会社の重要な意思決定のみをカバーしている。
ii DOA以外にも会社の意思決定規則は存在する（業務基準書など）。
iii DOAは特段の事情がある場合を除き、日産の海外子会社を含め連結子会社に適用する。
iv DOAは、適用範囲に応じてグローバル、リージョナル、ローカルに分類される。

権限基準書の統制

意思決定プロセスの明確化および経営品質の向上を図るために、公正かつ透明性の高い権限基準を適切に整備し、厳格に管理しています。

01 厳格性
DOAの改定、新設および削除においては、役員が議長となっているDOAコミッティーにて厳格に管理されている。

02 透明性
DOAは、誰が起案し、誰が助言し、誰が決定するのが適切かをあらかじめ定め、それぞれの権限と責任を明確にしている。また、それをイントラネット上に公開し透明性を高めている。

03 公正性
起案者と決定者以外にも、起案された承認事項に関して、専門的見地から助言するバリデーターをそれぞれのDOAに設定し、公正性を担保している。

04 実効性
各部門にDOA担当者を、または、各地域にDOAコーディネーターを設置し、DOAの効率的な運用およびグローバルでのDOAマネジメントの向上を図っている。

利益相反の回避

取締役および執行役と会社の利益が相反する取引については、事前に取締役会の承認を得ること、および取引後に当該取引に関する重要な事実を取締役会に報告することを取締役会規則に規定しています。2019年には取締役利益相反解消指針を制定（2023年に改定）、取締役と会社との利益相反とは何かを定義し、年に一度の利益相反アンケートを実施するなど、取締役に対し利益相反または潜在的な利益相反を報告する義務を課すとともに取締役の利益相反を解決するプロセスなどを規定しています。さらに、2022年3月にグローバル利益相反規程が施行され、すべての役員および従業員に適用されています。

取締役利益相反解消指針の3つの柱

「取締役利益相反解消指針」の3つの柱

報告義務

各取締役は、以下2 つの継続的な義務を負う：

i 特定の利益相反が新たに生じたこと、またはその可能性を認識した際に、直ちにこれを報告する義務

ii 取締役会または委員会に関連して提供を受けた資料により特定の利益相反を認識した場合、当該会議に先立ちこれを報告する義務

特定利益相反の確認

取締役会および各委員会の議案において、特定の取締役に利益相反の可能性が検出された場合、取締役会および各委員会の事務局が、当該議案が特定利益相反を有するかどうかを検討し、その解消のために必要な対応について各会議体の議長と確認を行う。なお、確認にあたり、必要に応じて、中立・公平な外部法律事務所の意見を求めることとしている。

特定利益相反解消手続きおよび管理

特定利益相反を解消するための手続きは以下を含む：

i 特定利益相反が取締役において確認された場合、各会議体の議長が会議開催前に当該取締役に確認の結果を報告する。

ii 報告を受けた取締役は、当該議案に関する資料の受領ならびに審議および決議への参加はしない。

iii 確認された特定利益相反はデータベースにて管理する。

リスクマネジメント

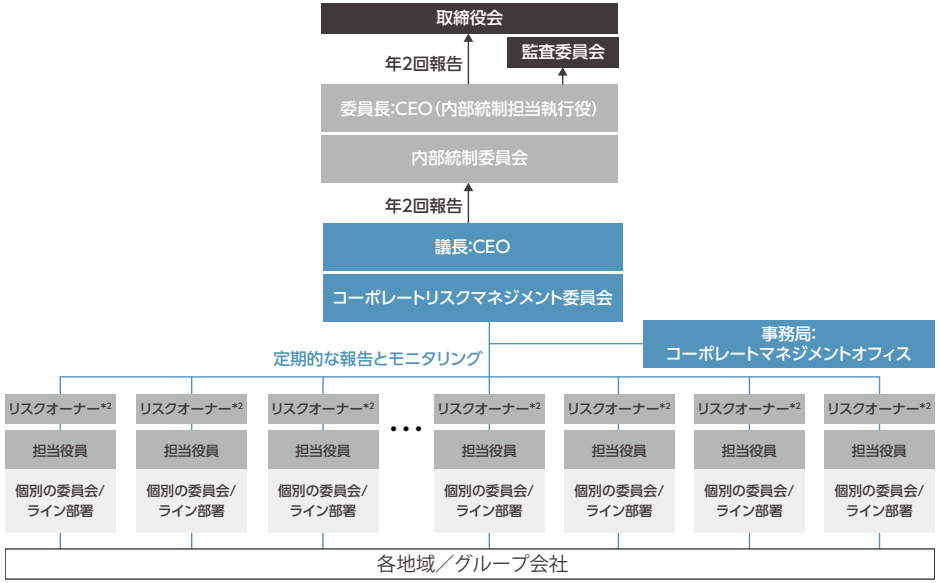
リスクマネジメント体制

日産では、「グローバルリスク管理規程」にて、リスクを「日産グループのコーポレートパーパス、戦略、および事業目的の達成を阻害する事象又は状況」と定義し、日産グループ全体で活動を推進しています。リスクをいち早く察知し、影響度の大きさや発生の可能性を評価して、必要な対策を検討・実行することにより、リスクが発生する確率や頻度の低減、万一発生した場合の損失の最小化に務めるとともに、リスクの大きさに応じた適切な管理がなされているのかを確認しています。具体的には、社内外の事業環境の変化に対応するため、リスク管理の専門部署による役員層へのインタビューと各機能部署へのヒアリングの定期的な実施、および、経営戦略室と連携し、さまざまなリスクを洗い出すとともに、インパクトと切迫度、コントロールのレベルを定量的・定性的に評価し、コーポレートリスクマップの見直しを行います。そしてCEOが議長を務めるコーポレートリスクマネジメント委員会において、全社的に管理すべきリスクとその管理責任者を決定し、責任者のリーダーシップのもと、各リスクへの対策に取り組みます。リスク管理の責任者は各リスクにおけるコントロールレベルを評価し、それぞれのリスクマネジメント活動の有効性を判断しています。それらの状況は定期的にコーポレートリスクマネジメント委員会や内部統制委員会に報告し、さらに監査委員会や取締役会にも適宜報告しています。

個別のビジネスリスクに対しては、発生時の影響と発生の可能性を最小にするため、各部門の責任において、本来業務の一環として必要な予防対策を講じるとともに、発生時の緊急対応策を整備しています。また、災害・操業リスクにおいては専門部署を設置し、危機発生時に迅速かつ連携のとれた対応を行うことで、事業継続リスク*1に対して網羅的に対応する体制を整えています。

国内外の連結会社とも連携を深め、日産グループ全体でリスクマネジメントの基本的なプロセスやツールの共通化、情報の共有化を進めています。
近年、新たな技術の普及や地政学的リスクの拡大など、企業を取り巻く環境は変化の度合いを増しています。そうした変化にも適切に対応していけるように、これからも取り組みを強化していきます。

コーポレートリスクマネジメント体制



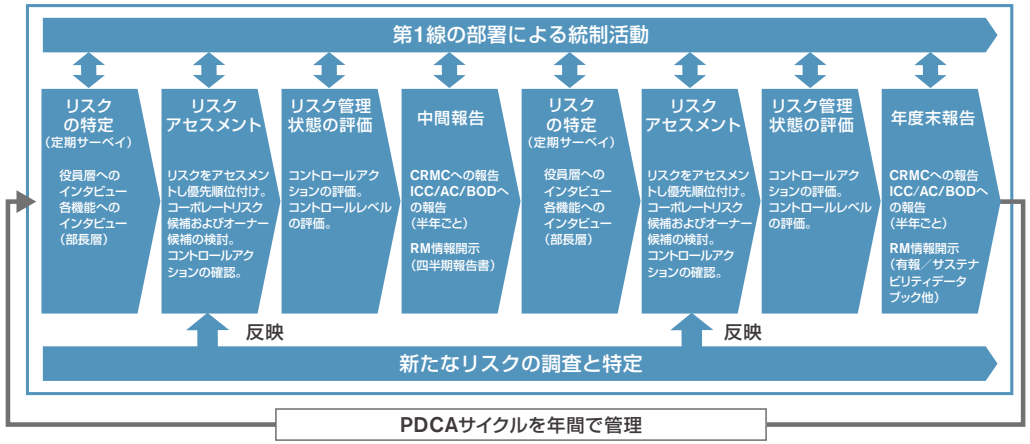
(2024年3月末時点)

*1 「事業等のリスク」は2023年度有価証券報告書(P28-34)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=31
*2 リスクオーナーは、原則としてエグゼクティブコミッティのメンバー

リスクマネジメント強化の取り組み

日産が2021年に発表した長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」の達成に向けて、リスクマネジメントの枠組みやプロセスの見直しとその強化に継続して取り組んでいます。
体制面の強化としては「三つの防御線（ディフェンスライン）」の原則に基づき、リスクマネジメントの事務局を第二線の機能として明確に位置づけ、人員体制の強化も行いました。会社の新たな基本方針をサポートするために、リスクマネジメントの目的を、事業目的の達成といった短期的なものにとどまらず、より長期的な視点でコーポレートパーパスの達成をサポートする活動と位置づけました。それに伴い、対象とするリスクも環境・人権などのESGリスクを含め、会社の企業価値の向上やサステナビリティに貢献する視点で、より幅広く捉えるようにし、新たなリスクを適時に捉える体制も構築しました。リスクの評価についても、従来の主観的・定性的な評価に、客観的・定量的な評価を加えるため、国際的なフレームワークも参照し、より具体的なリスクの評価と、リスクをコントロールし管理状態に置くための活動のモニタリングに取り組んでいます。
これらプロセスとツールの改善内容は、リスク管理マニュアルにも適宜反映しています。

コーポレートリスクの年間管理プロセス



CRMC：コーポレートリスクマネジメント委員会　ICC：内部統制委員会　AC：監査委員会　BOD：取締役会　（2024年3月末時点）

プライバシー&データ保護

情報セキュリティへの取り組み

日産では、情報セキュリティ全般に対する取り組みの基本方針である「情報セキュリティポリシー」をグローバルに展開しています。

情報セキュリティのマネジメント

情報セキュリティ委員会のもと、PDCAを回した対策を図っています。グローバルで発生する社内外の情報漏えい事案については随時捕捉し、タイムリーに情報セキュリティの強化を実施することにより、確実に対応しています。

情報セキュリティの実績

情報セキュリティポリシーの遵守を徹底するため、定期的に社内教育プログラムを実施し、周知・定着を図っています。

データプライバシーへの取り組み

日産は、個人情報の保護に関する法律を遵守し、個人情報を適正に扱うことが社会的責務であると認識し、お客さまに関するデータを含む個人情報の利用において、グローバルで一貫したアプローチを適用するために、「グローバルデータプライバシーポリシー」*1を策定しました。このポリシーは、日産の全拠点において情報の取り扱いが重要なテーマとして扱われ、一貫性を持っていることを保証しています。このポリシーは、プライバシーに関する日産の基本的なコミットメントについて規定しています。

データプライバシーのマネジメント

当社は、個人データの扱いについて、社内のガバナンス体制およびルール、手続きを整備しています。グローバルのガバナンスとして、地域別のデータプライバシーリーダーがグローバルコンプライアンス室と連携して調整し、各地域のコンプライアンスオフィサーを通じて、最終的にグローバルコンプライアンス委員会に報告する体制になっています。日産グループでは、必要に応じてこれらのプロセスを徹底しています。

データプライバシーの実績

当社のプライバシーチームは、プロセスの改善を進めています。具体的には、個人データを扱う日産の部門が、データプライバシーの管理体制を導入するにあたり、チームとしてサポートする際のプロセスの改善です。

*1　グローバルデータプライバシーポリシーについては、こちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Data_Privacy_j.pdf

コンプライアンス

日産においては、すべての従業員が高い倫理基準に従って誠実に行動することが大切であるため、グローバルコンプライアンス室を設置し、世界の各拠点にコンプライアンス施策を推進する担当部署と推進責任者を配置して、コンプライアンス意識の醸成に努めています。
2023年度、日産は、サードパーティのコンプライアンスリスクに対処するために、会社の指針、ガバナンスや基本原則を定めた「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」を発行しました。このポリシーに基づき、グローバルコンプライアンス室と購買部門が協力し、サプライヤー領域においてコンプライアンスリスクモニタリングを開始しました。
12月に社内の倫理と法令遵守意識の向上のために、第4回「日産エシックス・デー（企業倫理の日）」をグローバルで開催しました。ここでは、日産の経営陣の姿勢と中間管理職の姿勢の両方を強化することに焦点を当て、あらゆるレベルの従業員が、倫理についてのお互いの認識を話し合うことができました。

コンプライアンスの強化

コンプライアンス総点検の実施

日産では、日本国内車両製造工場での完成検査における不適切な取り扱い*1が2017年に発覚したことを受け、二度と同様のことを起こさないよう再発防止策を講じています。2018年度にはコンプライアンス総点検を実施し、2019年度から2020年度にかけて、グローバルコンプライアンス室と関連部署が年2回の定期点検を行いました。
2019年度は、日本国内の主要な子会社を対象に総合的なコンプライアンス総点検を実施し、その後も定期的に点検を行いました。2021年度からは、グローバルコンプライアンス室がコンプライアンスリスクアセスメントを開始し、2023年度にすべての日産関係会社のアセスメントを完了しました。グローバルコンプライアンス室は継続して、残存リスクの改善計画を含む地域のリスクモニタリングを監督しています。

販売会社との取り組み

販売会社とコンプライアンスの意識を共有し、より強固な内部統制を構築できるように、さまざまな取り組みを推進しています。
販売会社とのコミュニケーションを強化しながら、日本国内の販売会社向けにコンプライアンス強化を目的とした活動を実施しています。具体的には、コンプライアンスに関する管理レベルの把握と改善を目的とした「自己点検プログラム（Control Self-Assessment）」を展開。監査での指摘事項などを反映したチェック項目を各販売会社へ提供し、自社におけるコンプライアンスの現状や課題について把握し、PDCAサイクルを回しながら自発的改善活動につなげています。重大なコンプライアンス違反の案件が発生した際には、法務、広報、渉外など日産の関係各部署が連携しながら、販売会社とともにタイムリーかつ適切に対応しています。

*1　国内車両製造工場における完成検査に係る不適切な取り扱いの再発防止取り組みの詳細は2023年度有価証券報告書（P33）をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2023/ASSETS/PDF/fr2023.pdf#page=36

腐敗防止

腐敗防止の方針・考え方

日産は、個人的か組織的かにかかわらず、いかなる腐敗行為も容認しません。「グローバル贈収賄防止、贈答品・接待ポリシー」*1は、腐敗行為に関するグローバルな枠組みを定めています。日産は現地の慣習や伝統を尊重しながらも、腐敗行為を受け入れることは決してありません。

腐敗防止のマネジメント

日産では「グローバル行動規範」*2を定め、グローバルコンプライアンス室を設置するとともに世界の各拠点にコンプライアンス施策を推進する担当部署と推進責任者を配置してコンプライアンス意識の醸成に努めています。
さらに、すべてのグループ会社が「グローバル行動規範」を基準とした独自の行動規範を導入しています。また、行動規範の内容を完全に理解できるように教育を行っています。
日産は、「グローバルDOA（権限委譲）ポリシー」「グローバル内部者取引防止管理規程」「情報セキュリティ・ポリシー」「グローバル贈収賄防止、贈答品・接待ポリシー」「グローバルデータプライバシーポリシー」など、グローバルに適用される一連の社内ポリシーを策定し、コンプライアンス意識を高め違反を低減する活動に取り組んでいます。
日産が事業活動を行う各地域においても法令遵守のためのさまざまな従業員教育プログラムが定期的に開催しています。例えば、「グローバル贈収賄防止、贈答品・接待ポリシー」に基づく研修を、グローバルすべての地域で実施し、誓約書を伴う修了証を発行しています。本研修では、賄賂の基本、法令、リスク領域、危険信号などを取り上げており、ケーススタディとして、賄賂、政府関係者とのやりとり、汚職の危険信号などの例が含まれています。また、「グローバル利益相反規程」に基づく研修もすべての地域で実施しており、利益相反となる潜在性を伴う最も一般的な状況や、日産において従業員がどのように開示すべきかについて説明しています。本研修には、お客さまやサプライヤーとの関係、忠実義務、個人的利害関係を踏まえたケーススタディが含まれています。研修修了後には誓約書を伴う修了証も発行しています。

ビジネス倫理の遵守

ビジネス倫理の遵守の方針・考え方

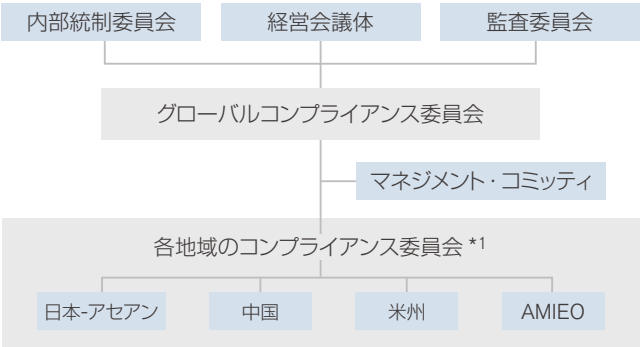
従業員におけるコンプライアンスの徹底

2001年には、従業員がどのように行動すべきかを「グローバル行動規範」として定め、グループ全社でグローバルに適用しています。
取締役や執行役員に対しても、「取締役・執行役員の法令遵守ガイド」を策定し、啓発活動を実施することなどにより、その遵守を徹底しています。
CEOとグローバルコンプライアンスオフィサーが共同で議長を務める「グローバルコンプライアンス委員会」を年2回開催し、グローバルコンプライアンス計画の審議や年次プログラムの検証、コンプライアンス案件についての議論を行い、その結果を経営会議および監査委員会に報告します。
さらに「グローバルコンプライアンス委員会」の統括のもと「リージョナルコンプライアンス委員会」を地域ごとに設置して、コンプライアンス違反行為や非倫理的行為を未然に防ぐグローバルな体制を構築。法令・倫理遵守機能を高めるため、各地域・拠点が連携しながらコンプライアンスの周知徹底とコンプライアンス違反行為の未然防止活動に取り組んでいます。日産グループでは、従業員が行動規範や法令に違反・抵触した場合、適切な懲戒処分を行うためのプロセスが設定されています。
また、コンプライアンスの管理をこれまで以上に徹底するため、グローバルコンプライアンス室を設置しました。さらに、

*1 「グローバル贈収賄防止、贈答品・接待ポリシー」の詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Anti-Bribery_GH_j.pdf
*2 「グローバル行動規範」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/2017/NISSAN_GCC_J.pdf

各地域のコンプライアンスを徹底するため、日本-アセアン、中国、米州、AMIEO（アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア）地域に独立した専任のコンプライアンスオフィサーを選任しています。

グローバルコンプライアンス委員会組織
（2024年4月1日現在）



グローバル行動規範

「グローバル行動規範」*2は、日産がすべての事業所において法令を遵守し、公正かつ誠実に事業活動を行うための基本原則です。日産グループで働くすべての従業員に適用されており、従業員一人ひとりにこの行動規範をしっかりと守り実践していく責任があります。最低でも3年に1回は会社や社会の変化に合わせた改定に向け、見直しを行っています。
2023年度の「グローバル行動規範」研修は、新たな学習方法を導入し、ビジネスシナリオや倫理的ジレンマを考慮した教材で、日産の全従業員に実施しました。間接従業員向けのe-ラーニング教材は約15言語に対応し、受講率は98.9%でした。直接従業員（工場および倉庫作業員）向けには研修資料が用意され、ビデオを視聴した上で、リーダーとの会話を深めました。
日産のすべての従業員、取締役・執行役および執行役員は、本「グローバル行動規範」研修を毎年受講することが義務づけられています。「グローバル行動規範」の遵守・周知の状況については、所管部署による自主評価および内部監査部門による独立的評価が行われています。その結果は内部統制委員会へ毎年報告し、取締役会にも報告しています。

ビジネス倫理の遵守のマネジメント

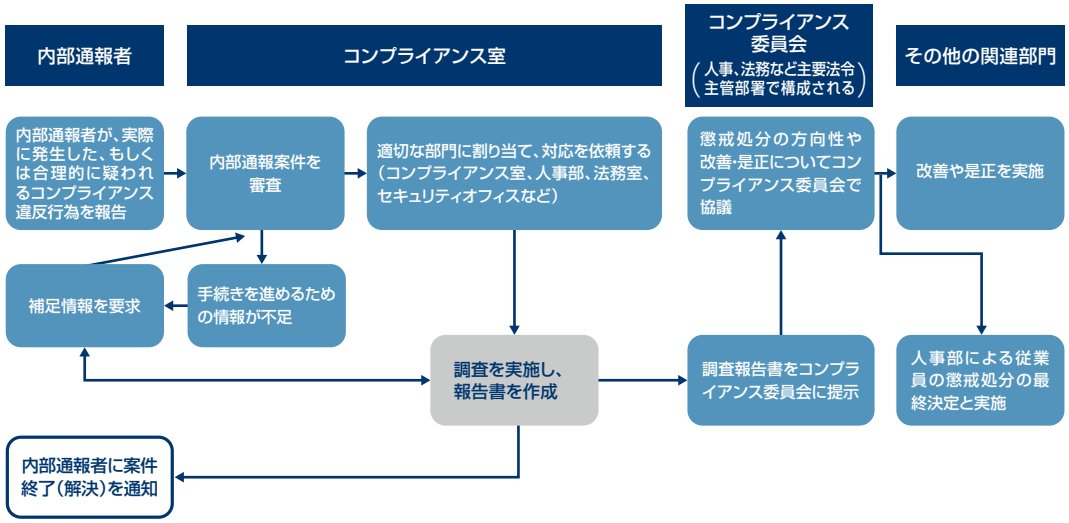
健全性を高める内部通報制度

日産では、全世界の従業員一人ひとりがコンプライアンスを確実に理解し、企業活動が正しく行われるよう、グローバルで統一した内部通報制度SpeakUpを導入しています。
SpeakUpは、倫理ホットラインを専門とする独立した第三者機関であるNAVEX Globalによって運営されています。従業員はこのシステムを使って意見や質問を会社へ伝えることが可能となり、業務や職場の改善につながっています。また、匿名かつ秘匿の双方向コミュニケーションをウェブサイトを通じ、約20言語で、24時間365日行うことができます。
SpeakUpの活用はポスター、イントラネット上のバナー、社内記事、毎年開催の「日産エシックス・デー（企業倫理の日）」など、さまざまな社内コミュニケーションを通じて従業員に伝えられています。
日産は、従業員に「グローバル行動規範」やその他の会社規則に対する違反を報告するように促すとともに、コンプライアンス制度の土台である「グローバル内部通報規程」に沿い、報復を禁ずる方針によって通報者を保護しています。
2023年度には、グローバルで2,424件が報告されました。そのうち18%がコンプライアンス関連、62%が人事関連の報告でした。これらの数には 343件の問い合わせが含まれており、「問い合わせ」が最も多いカテゴリーとなっています。問い合わせの他に、最も頻繁に報告された内容は、「攻撃的または不適切なコミュニケーション」「人事上の懸念」「不適切な監督指示」「その他の社内規程違反」に関

*1　各地域のコンプライアンス委員会はローカルレベルのコンプライアンス委員会を適切に監視しています。
*2　「グローバル行動規範」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

するものでした。これらに対する措置は、手続きの是正から懲戒解雇におよぶまでさまざまです。

グローバル内部通報システム(SpeakUp)のプロセス



安全保障に関する輸出管理

日産は、国家および国際間の平和と安全の維持に貢献するため、日本や地域の安全保障に関する輸出規制法令の遵守を徹底しており、規制対象となる貨物やソフトウェア、技術について、テロ、産業スパイ、人権侵害者などの懸念活動への拡散防止を図っています。日産では、輸出管理担当役員を長とする自主管理体制を構築しています。各国・地域の法令の遵守を確実に行うため、社内規程や業務プロセスを整備し、グローバルディレクターとリージョナルマネジャーからなる輸出管理事務局とビジネス部門が協働して厳格に運用しています。

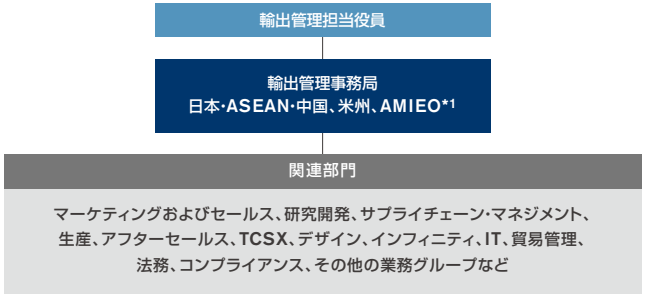
世界各国の輸出管理規制の変更や関連動向に対して迅速に対応しており、今年度の主な焦点は、さまざまな地政学的問題（ロシア／ウクライナ、イスラエル／ハマス、強制労働など）の継続的な管理、急速に変化する規制の状況、さらにデューデリジェンスや該非判定プロセスのデジタル化やグローバル従業員向けの情報提供の強化です。内部管理のレベル向上を図るため、日産は各地域で輸出管理に関するリスクアセスメントを定期的に実施するほか、法規制や事業上の要請に即した監視体制づくりや継続的な運用の改善に取り組んでいます。

また、コンプライアンスリスクに関する従業員の認知度をさらに高めるため、関連する関税法コンプライアンスの観点も含め、教育体系や教育コンテンツの見直しを行っています。2024年度は、全従業員を対象とした必須研修を改訂し、導入する予定です。

日産では、将来を見据え、グローバルで先進技術に関する輸出管理に取り組んでいます。日本、米国、欧州の拠点をはじ

め、世界各地で電動化や自動運転、コネクテッドカーなどの先進技術の輸出管理を継続して推進しています。
また、輸出管理手続きを開発・設計業務に組み込むことで、コンプライアンスの強化を図っています。さらに、各地域における規制対象品目やソフトウェア、技術の情報を更新・集約し、体系的に共有することで、各地域のビジネスにおいて網羅的で確実な輸出管理を実施しています。

輸出管理に関するグローバル組織図



税の透明性

税への取り組み

日産は、「グローバル行動規範」に沿って、日産グループが事業を行うすべての国の法令だけではなく、国際的な租税条約および税関連の財務報告ルールを遵守しています。世界中の市場で、適切かつ効率的に事業を運営するために、税務方針を「税務ガバナンスポリシー」*2として文書化しています。法令の変化に対応するために当該方針は継続的に改訂しています。税務方針には、日産のガバナンスの取り決め、税務リスク管理戦略、税務当局への対応方法が含まれています。国内規則と国際規則（OECD国別報告など）、オーストラリアや英国*3など、その国独自の透明性に関する要件も含め、すべての税の開示要件を一貫して満たしています。
日産は、経営上の重要事項決定時に税務部門を関与させ、税務リスクを効果的に管理しています。日産の税務部門は、事業運営や戦略の意思決定に税務が及ぼす影響が適切に評価され、適時に対処されるよう、他の部門をサポートしています。事業戦略のサポートに必要な取引、組織の再編、法人の変更、法規制の変化、その他の事業変更に関する税務部門からの報告は特に重要です。税務部門が、事業運営上の決定を税務の観点から検証し、正式な権限委任手続きを経たうえで、税務戦略が一貫した方法で適時行われ、より広範な経営目標に沿ったものであることを確認します。
グループ内企業間取引においては、OECDによって策定された国際的に確立された基準を適用しています。企業間取引は独立企業間価格で行い、日産の企業間であっても、独立企業間として取引します。
日産は税務執行に透明性を持たせ、事業を行う国の管轄内で地域や国際的な税法に沿って適切な納税を行い、税務関連の利子や法令違反による罰金の支払いを回避します。
日産のビジネスは実際に事業を行う企業の統合で成り立っており、日産は租税回避を目的とした取引や、事業方針に沿わない取引には一切関与していません。
日産の税務戦略と税務方針は、CFOが審査および承認します。グローバル税務責任者とCFOは、税務リスクおよびリスク管理ツール、グループの税務戦略に関する情報を毎年取締役会で報告しています。

税務管理

各国および各地域、グローバルレベルで設けられている権限移譲プロセスを通じて、経営上の意思決定を税務執行の観点から一貫して検証することにより、日産はグループ内の税務リスクを効果的に管理しています。日産が最も重要視しているのは、グローバルブランドとしての評価と製造・販売事業および資金調達の継続的な成功です。
日産は、調査項目に関する税務処理について税務当局と合意に達することで、税務調査の終了を目指しています。税務当局と合意に至らない場合、日産は、訴訟提起など税務ポジションを守るために必要な措置を講じます。
日産は、税務リスクを明確にし、管理するためのさまざまな対策を講じています。例えば、税務部門はグループで進行中の

*1　AMIEO（アフリカ・中東・インド・欧州・オセアニア）
*2　「税務ガバナンスポリシー」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Tax_Governance_Policy_j.pdf
*3　日産の英国での税務戦略（英語のみ）はこちらをご参照ください。 https://www.nissan.co.uk/legal/nissan-uk-tax-strategy.html

監査、不確実な税務ポジションおよび将来の税務リスクとなりうるトピック（新しい税務規則や税務当局による既存の規則とは一貫性がない適用など）のリストを含むグローバルなデータベースを維持しています。これには、直接税と間接税の両方の潜在的な税務リスクが含まれています。これらのリスク項目は詳細に文書化され、認定されます。報告書は必要に応じて作成され、重要な調査結果については四半期ごとにグローバルな上級管理職と協議されます。

具体的には、法人所得税に関して、国際財務報告解釈指針委員会第23号（IFRIC 23）の要求に従い、各国、各地域、およびグローバルレベルでの不明瞭な税務ポジション（Uncertainty Tax Position）を確認するプロセスを実施しています。日産では2019年度初めよりIFRIC 23を適用しています。

移転価格に関しては、日産の税務部門が内部手順を有しており、移転価格リスクの特定、評価、軽減のための管理を行い、またリスク動向を監視のうえ、重大化した場合にはすべてのステークホルダーに報告をしています。税務部門は、製品および単体会社の収益性を定期的にモニターし、移転価格税制上の潜在的な税務リスクを特定しています。潜在的な税務リスクが確認された場合は、財務担当役員チームに報告されます。税務戦略の実施に責任を負うグループ内の幹部レベルのポジションには、グローバル税務責任者がおり、CFOに報告します。

税務ガバナンスおよび管理体制は、税務部門、コンプライアンス部門、内部監査部門によって定期的に各国、各地域、およびグローバルレベルで評価されています。税務のガバナンスと管理に関するグローバルポリシーは、日産のウェブサイトで公開しており、全従業員がアクセスできます。コンプライアンス部門（各国、各地域、およびグローバルレベル）は、ポリシーがどのように運用され、またビジネスに即しているか否かを税務部門と確認します。

日産のコンプライアンス部門は、コンプライアンスリスクを確実に理解、評価、軽減するために税務コンプライアンスリスク評価も実施します。コンプライアンスリスク評価の結果は、情報提供、議論、指示のために CEO が委員長を務めるグローバルコンプライアンス委員会に提出されます。

日産では、違法行為や非倫理的行為を目撃したり、疑念が生じたりした場合、従業員が報告できるように、SpeakUpという内部通報制度を用意しています。SpeakUpは税務関連の違反の可能性を経営陣へ提起する手段となっています。

ステークホルダーの関与と税務に関する懸念の管理

日産は、各国の税務当局をはじめ、他の公的機関や業界団体と、直接的・間接的を問わず長期的でオープンかつ建設的な関係を構築し、維持することを目指します。

定期的な会合やパートナーシップ・プログラムを通じて税務当局との関係を築いています。必要に応じて事前裁定や企業内取引における移転価格の正当性を確保しながら、移転価格事前確認（APA）を利用し、税務当局と継続的にコミュニケーションをとっています。

日産は、政策立案者と定期的にかかわり、事業実態を反映した健全な税務政策の原則に基づく税務規則および規制の策定を支援しています。また日産はTax Executives Institute（TEI）やOECDの経済産業諮問委員会（BIAC）などの業界団体や国際的な経済団体にも技術的な意見を提供しています。

日本の自動車メーカーとして、日本の主要な民間企業団体のひとつである経団連と日本自動車工業会（JAMA）の一会員でもあります。

当社のIR部門は、グローバル税務部と連携してステークホルダーからの税務関連の質問に対応しています。税務部門はこれらの質問への回答に関して十分な情報を提供しています。

主要市場別の法人税

日産はグローバルに支払った法人税を主要市場ごとの国内外の内訳とともに開示しています。

2023年度（単位：億円）

	日本	米国	中国	メキシコ	その他地域	合計
法人税	83	1,052	503	302	321	2,261

データ集

ESGデータ集

会社基本情報……141
環境データ……143
社会性データ……159
ガバナンスデータ……163

会社基本情報

会社概要

設立	1933年12月26日
本社所在地	〒220-8686　神奈川県横浜市西区高島一丁目1番1号
事業内容	日産グループは、日産自動車株式会社とその子会社、関連会社等で構成されています。自動車およびその部品の製造・販売を主な事業内容としており、さらに同事業に関連する「物流」「金融」をはじめとした各種サービス活動を展開しています。
ブランド	ニッサン、インフィニティ
連結従業員数 （2024年3月末時点）	133,580人
グローバル拠点 （2024年3月末時点）	研究開発拠点：15市場 （日本、米国、メキシコ、英国、スペイン、ベルギー、ドイツ、中国、台湾、タイ、ベトナム、インド、南アフリカ、ブラジル、アルゼンチンに計44ヵ所） デザイン拠点：5市場 （日本、米国、英国、中国、ブラジルに計7ヵ所） 車両生産拠点：13市場、29拠点 （OEMからの供給（ルノー、三菱自動車、いすゞ、スズキなど）は含まない）

財務データ*1

（億円）

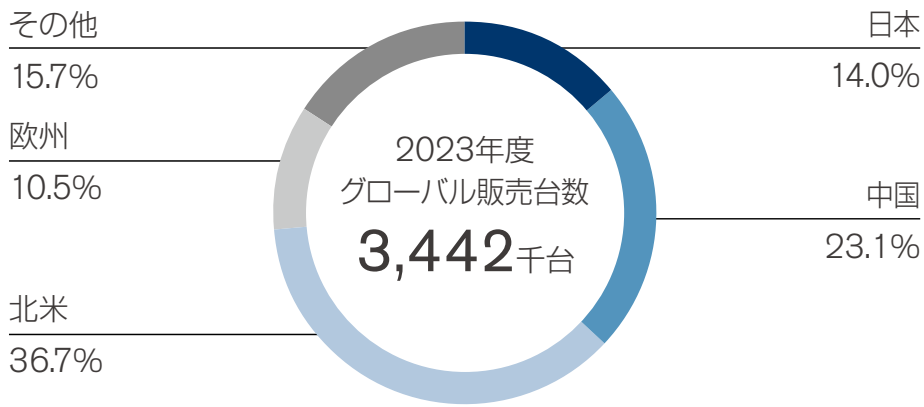
	2021年度	2022年度	2023年度
売上高	84,246	105,967	126,857
営業利益	2,473	3,771	5,687
経常利益	3,061	5,154	7,022
税金等調整前当期純利益	3,842	4,024	5,992
親会社株主に帰属する当期純利益	2,155	2,219	4,266
設備投資	3,450	3,508	4,861
減価償却費	2,894	3,168	3,514
研究開発費	4,841	5,222	6,099

*1　財務データに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/

グローバル販売台数および生産台数

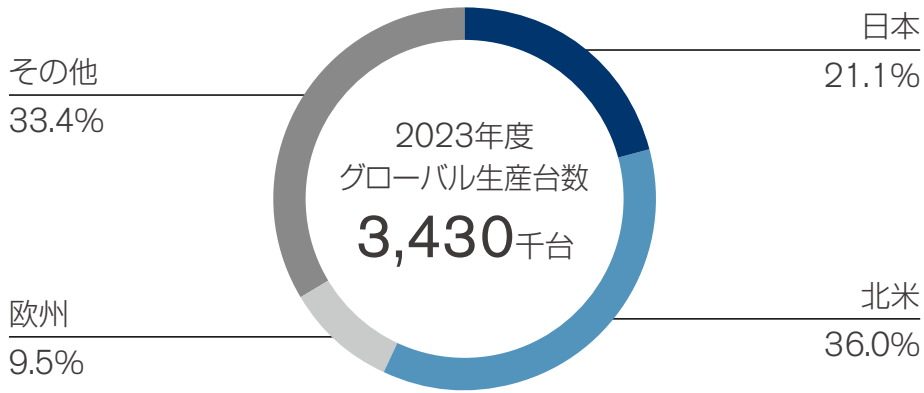
（千台）

	2021年度	2022年度	2023年度
グローバル販売台数	3,876	3,305	3,442
日本	428	454	484
中国	1,381	1,045	794
北米	1,183	1,023	1,262
欧州	340	308	361
その他	544	475	541



（千台）

	2021年度	2022年度	2023年度
グローバル生産台数	3,404	3,381	3,430
日本	446	597	725
北米	930	992	1,235
欧州	276	288	325
その他	1,751	1,504	1,146



環境データ

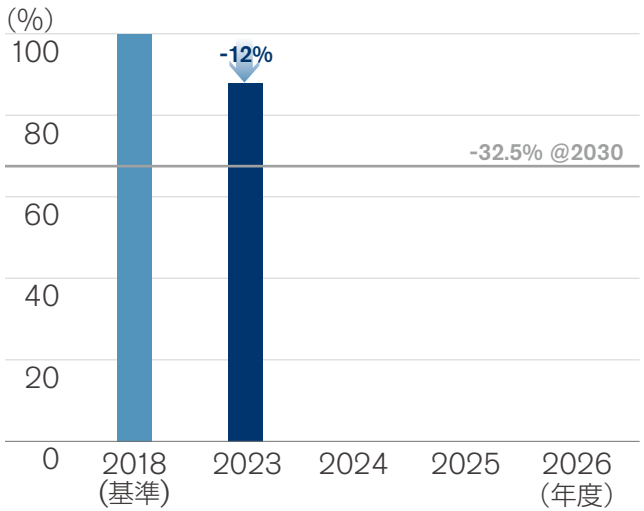
気候変動(製品)……143
気候変動(企業活動)……147
資源依存(再利用)……152
資源依存(拠点の廃棄物)……153
水資源の管理……154
大気品質……156
環境課題を踏まえた基盤の強化……157
マテリアルバランス……158
環境保全コスト……158

気候変動(製品)

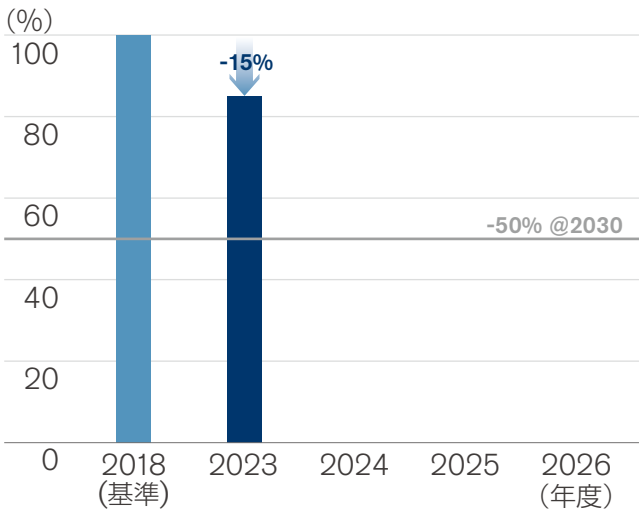
新車からのCO_2排出量削減率

グローバル:-12%、4地域(日本、米国、欧州、中国):-15%
特に4地域において電動化促進により、CO_2排出量を削減しました。*1

グローバル

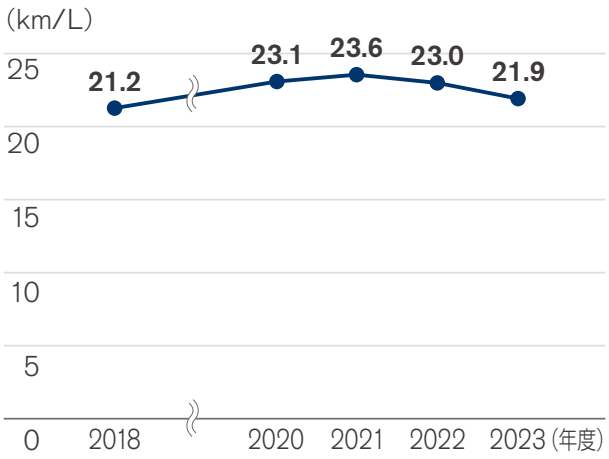


4地域(日本、米国、欧州、中国)



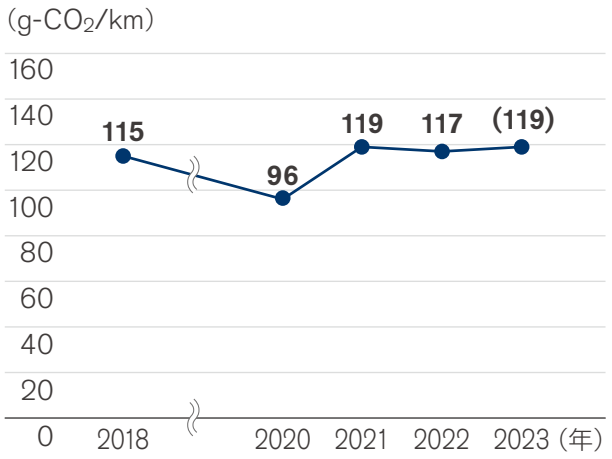
*1 CO_2排出量はWell to Wheelベース、削減率は社内規定の方法で算出しています。

日本における企業平均燃費（CAFE）



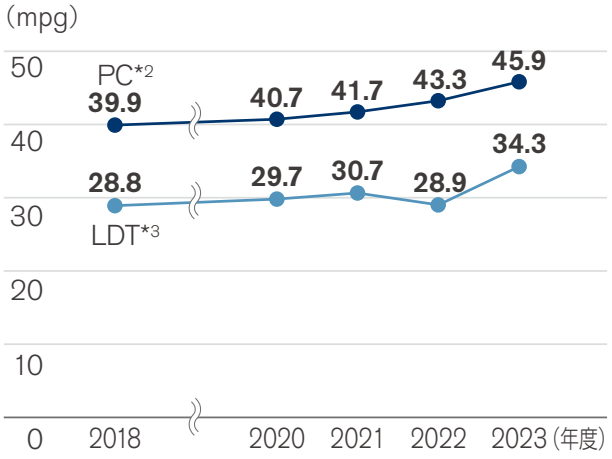
2023年度の日本における企業平均燃費*1は、21.9km/Lとなりました。好調なe-POWER車の販売により電動車の販売台数および販売比率は増加しましたが、軽自動車台数比率の減少により企業平均燃費は低下しました。

欧州における企業平均CO_2排出量



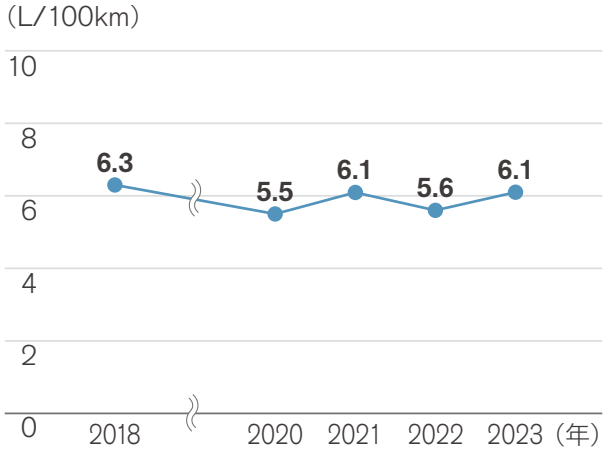
2022年はe-POWERモデルの販売を開始し、企業平均CO_2排出量が117g-CO_2/kmとなりました。2023年は小型モデルの台数比率が減少しますが、e-POWER車およびハイブリッド車の台数比率増加によりCO_2排出量は昨年同等を維持する見込みです。なお、2021年以降の企業平均CO_2排出量増加は、NEDCからWLTPへの評価モード変更によるものです。*4

米国における企業平均燃費（CAFE）



2023年度の米国における企業平均燃費は乗用車(PC)が45.9mpg、小型トラック(LDT)が34.3mpgとなりました。両セグメントにおいて小型モデルの台数比率増加により企業平均燃費が向上しました。

中国における企業平均燃料消費量



2023年の中国における国内生産車の企業平均燃料消費量は6.1L/100kmとなりました。電動車比率は増加したものの、旧型モデルの台数比率増加により企業平均燃料消費量が増加しています。

*1 社内で算出した暫定値を使用しており、一部車種にWLTCモードの燃費値を含みます。
*2 Passenger Car
*3 Light Duty Truck
*4 2023年の公式値はまだ公開されていないため、暫定値で表示しています。

売上高、グローバル販売台数および生産台数データ

（億円）

	2022年度	2023年度
売上高*1	118,118	135,800

（千台）

	2022年度	2023年度
グローバル販売台数*2	3,305	3,442
日本	454	484
北米	1,023	1,262
欧州	308	361
アジア	1,201	961
その他	318	374

（千台）

	2022年度	2023年度
グローバル生産台数*2	3,381	3,430
日本	597	725
北米*3	992	1,235
欧州*4	288	325
アジア*5	1,378	1,020
その他*6	125	126

お客さまの電動車への関心が高い日本と欧州においては、e-POWER、EVおよびハイブリッド車*7の比率が70%以上に達しています。これは、環境価値を追求したサステナブルな商品群が日産ビジネスのコアになりつつある状況を表していると、日産は捉えています。

パワートレイン比率（出荷台数ベース）

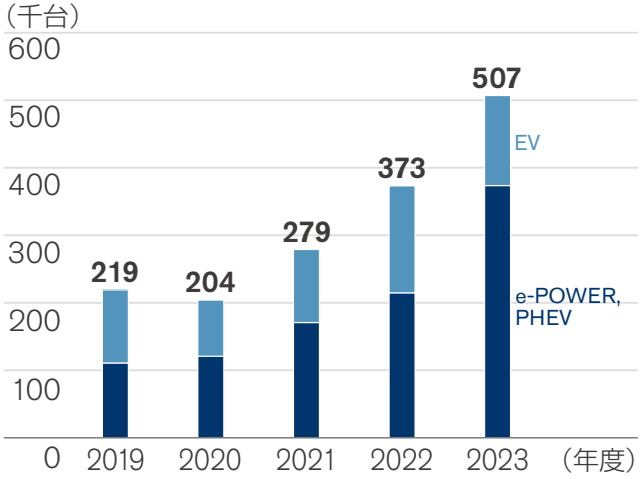
	単位	ガソリン車	ディーゼル車	e-POWER車	EV	ハイブリッド車
日本	%	27.5	0.2	44.5	9.5	18.4
北米	%	97.0	0.2	0.9	1.9	0.0
欧州	%	23.0	3.6	25.8	10.4	37.2
アジア	%	84.7	4.8	4.3	2.2	4.0
その他	%	77.2	13.9	3.5	0.2	5.2
グローバル	%	74.1	3.3	10.8	3.8	8.1

*1 中国合弁会社比例連結ベース
*2 グローバル販売台数およびグローバル生産台数の中国・台湾については、1−12月ベースの数字
*3 米国、メキシコの生産台数
*4 英国、フランスの生産台数
*5 台湾、タイ、中国、インドの生産台数
*6 南アフリカ、ブラジル、エジプト、アルゼンチンの生産台数
*7 e-POWER車以外

電動車の販売台数(EV、e-POWER、PHEV)

「The Arc」では、EV、e-POWER、プラグインハイブリッドのラインナップ強化により電動化を推進していきます。2023年度は新型キャッシュカイ、新型エクストレイルおよび新型セレナの好調な販売によりe-POWERの販売台数が増加し、電動車の販売台数増に貢献しました。

EV,e-POWER,PHEV*1販売台数



*1 2023年度時点PHEVは中国市場で販売

気候変動（企業活動）

エネルギー投入量*1

（年度）

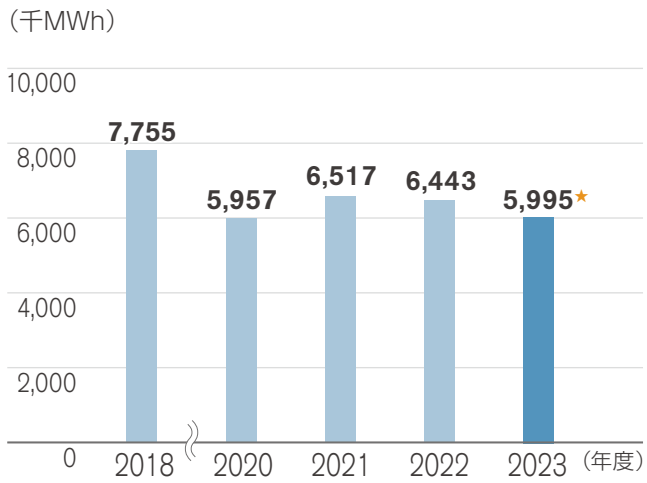
	単位	2018	2020	2021	2022	2023
合計	MWh	7,755,180	5,957,460	6,516,552	6,442,705	5,995,301★
地域別						
日本	MWh	3,845,585	3,034,932	3,432,988	3,403,180	2,987,580
北米	MWh	2,397,746	1,860,837	1,935,449	1,971,446	2,074,570
欧州	MWh	862,042	550,791	557,173	545,092	511,387
その他	MWh	649,807	510,899	590,941	522,987	421,763
エネルギー源別						
一次エネルギー						
天然ガス	MWh	2,882,123	2,241,552	2,374,726	2,396,027	1,965,267
LPG	MWh	199,882	145,523	147,084	129,607	109,199
コークス	MWh	179,226	100,149	112,162	111,013	105,823
灯油	MWh	127,258	71,565	71,632	57,919	53,602
ガソリン	MWh	153,630	84,153	90,081	94,372	55,898
軽油	MWh	57,068	54,967	49,218	48,110	9,800
重油	MWh	19,101	21,329	11,967	10,954	28,837

（年度）

	単位	2018	2020	2021	2022	2023
敷地外						
電力（購入）	MWh	4,008,519	3,114,321	3,558,048	3,484,661	3,510,661
うち再生可能エネルギー*2	MWh	150,623	160,694	220,768	239,875	215,351
冷水	MWh	5,473	3,529	3,597	3,929	4,643
蒸気	MWh	63,577	119,527	74,565	94,423	140,282
敷地内						
電力（自家発電）	MWh	59,323	844	23,473	11,689	11,288
うち再生可能エネルギー*3	MWh	59,323	844	23,473	11,689	11,288
再生可能エネルギー総量	MWh	209,946	161,538	244,242	251,563	226,639

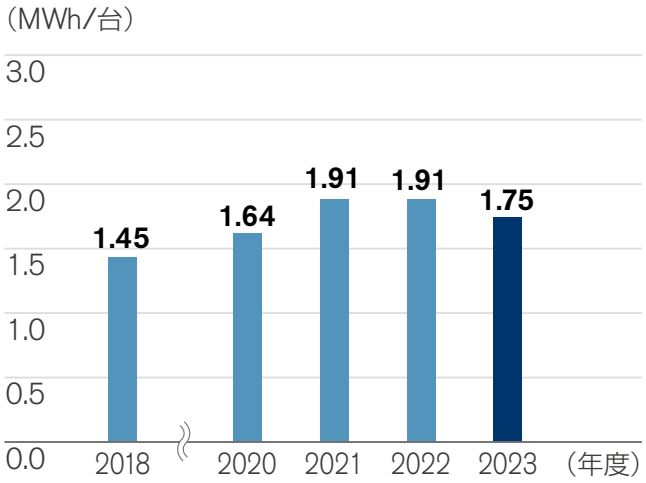
エネルギー投入量推移

2023年度の日産のグローバル企業活動における総エネルギー使用量は5,995千MWh★となり、2022年度の6,443千MWhより、7%減少しました。



エネルギー消費量（生産台数当たり）

2023年度の生産台数当たりのエネルギー消費量は1.75MWhとなり、2022年度より8%削減しました。
日本の数値には、海外で組み立てて使用するパワートレインや他の部品の製造を含みます。分母の数はそれぞれの地域で製造された生産台数であるため、数値が高くなることがあります。



（年度）

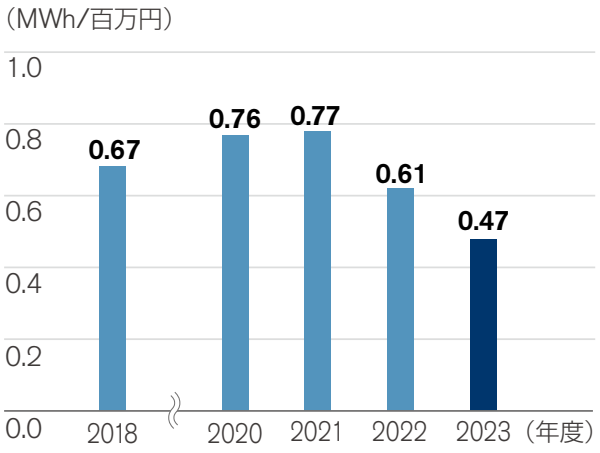
	単位	2023
日本	MWh/台	4.12
北米	MWh/台	1.68
欧州	MWh/台	1.57
その他	MWh/台	0.37

*1 2023年度より集計対象を変更し、財務連結グループと一致させています。
2018年度および2020年度から2022年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。（従来の集計対象範囲：日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部、変更後の集計対象範囲：日産自動車および連結子会社）
*2 日産が購入した電力における再生可能エネルギー量
*3 日産が拠点内で発電し自社で消費した再生可能エネルギー量

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。
詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

エネルギー消費量(売上高当たり)

2023年度の売上高当たりのエネルギー消費量は0.47MWhとなり、2022年度と比較し、22%の減少となりました。企業として経済成長がエネルギー使用に及ぼす影響を最小化する取り組みを継続しています。



企業活動におけるカーボンフットプリント*1

2023年度の日産のグローバル企業活動からのCO_2排出量は、1,727千トン★(スコープ1排出量462千トン★、スコープ2排出量1,266千トン★)となり、2022年度の1,772千トンより3%減少しました。

(年度)

	単位	2018	2020	2021	2022	2023*2
スコープ1	kt-CO_2	725	550	588	585	462★
スコープ2	kt-CO_2	1,688	1,195	1,238	1,187	1,266★
スコープ1と2	kt-CO_2	2,413	1,745	1,825	1,772	1,727★
日本	kt-CO_2	1.277	917	1,001	994	980
北米	kt-CO_2	687	493	483	502	501
欧州	kt-CO_2	131	88	89	81	86
その他	kt-CO_2	318	246	253	195	161

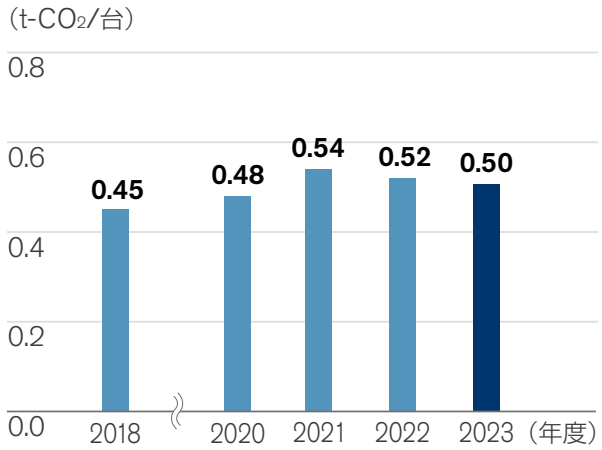
エネルギー起源CO_2以外の温室効果ガス(GHG)排出量*3

(年度)

種類別	単位	2018	2020	2021	2022	2023
CH_4(メタン)	t-CO_2e	4,846	4,620	5,088	5,054	5,705
N_2O(一酸化二窒素)	t-CO_2e	1,425	1,238	1,244	1,071	1,801
HFCs(ハイドロフルオロカーボン)	t-CO_2e	3,594	1,873	1,320	1,878	148
PFCs(パーフルオロカーボン)	t-CO_2e	0	0	0	0	0
SF_6(六ふっ化硫黄)	t-CO_2e	43	43	43	43	128
NF_3(三ふっ化窒素)	t-CO_2e	2	1	1	0	0

スコープ1と2のCO_2排出量(グローバル販売台数当たり)

2023年度は、企業活動に伴う生産台数あたりのCO_2排出量が0.50となりました。

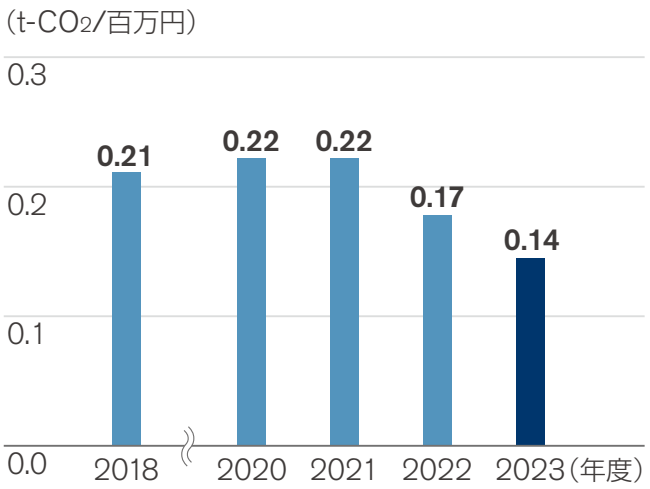


*1 2023年度より集計対象を変更し、財務連結グループと一致させています。
2018年度および2020年度から2022年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。(従来の集計対象範囲:日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部、変更後の集計対象範囲:日産自動車および連結子会社)
*2 過年度よりスコープ1とスコープ2の計上区分が一部相違していたため、2023年度からスコープ1の一部をスコープ2に振り替える修正を行いました。
当該修正による2023年度の影響は、スコープ1が78千t-CO_2の減少、スコープ2が78千t-CO_2の増加となります。
*3 地球温暖化対策の推進に関する法律をもとに算出した、日産自動車株式会社の国内拠点からのGHG排出量。

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。
詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

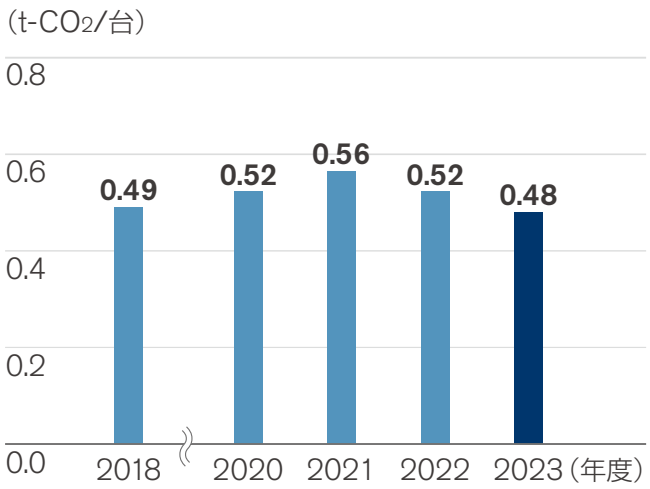
スコープ1と2のCO_2排出量（売上高当たり）

2023年度のグローバル拠点からの売上高100万円当たりのCO_2排出量は0.14トンとなりました。



生産活動からのCO_2排出量（生産台数当たり）*1

2023年度のグローバル生産台数当たりのCO_2排出量は0.48トンとなり、2018年度比で0.5%削減しました。



*1 NGP管理範囲での生産台数当たりのCO_2排出量

輸送量

（年度）

	単位	2018	2020	2021	2022	2023
合計*1、2	百万ton-km	34,973	21,840	23,052	25,938	32,893
インバウンド*3	百万ton-km	10,278	5,580	7,572	8,720	11,166
アウトバウンド*4	百万ton-km	24,695	16,260	15,480	17,218	21,727

海上	%	60.8	61.0	61.9	69.9	69.6
トラック	%	23.5	24.6	24.0	19.1	20.4
鉄道	%	14.8	13.9	13.7	10.7	9.8
航空	%	0.9	0.5	0.4	0.3	0.2

2023年度はグローバル輸送量が前年比で27%増加し、329億トンキロとなりました。

物流からのCO_2排出量

（年度）

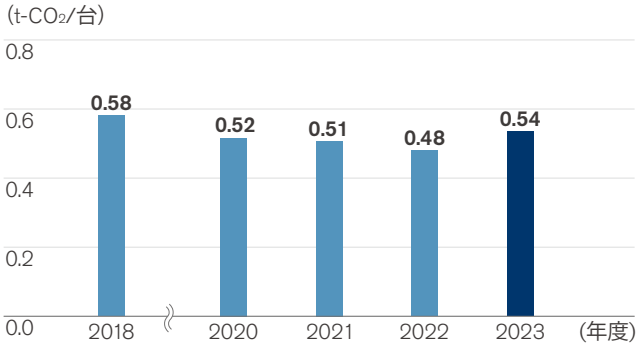
	単位	2018	2020	2021	2022	2023
合計*1、2	t-CO_2	2,471,320	1,618,503	1,610,452	1,590,741	1,981,139
インバウンド*3	t-CO_2	891,265	437,682	409,576	408,443	552,112
アウトバウンド*4	t-CO_2	1,580,055	1,180,822	1,200,876	1,182,298	1,429,027

海上	%	29.1	26.8	26.4	35.1	37.0
トラック	%	59.8	65.7	66.5	58.3	57.3
鉄道	%	3.8	3.8	3.9	3.4	3.1
航空	%	7.2	3.7	3.2	3.1	2.6

2023年度の物流からのCO_2排出量は25%増加し、1,981千トンとなりました。

物流からのCO_2排出量（輸送台数当たり）

2023年度は、輸送台数当たりのCO_2排出量は0.54トンとなりました。



*1 GHG Protocolに準拠した国際基準に基づく国際基準に準じた排出係数の適応により、2018年度以降の数値に変更が生じています。
*2 CO_2排出量には当社生産拠点への部品の輸送、ならびに当社生産拠点から販売店への輸送が含まれます。
*3 インバウンドには部品調達・KD（現地組み立て用）部品の輸送と返却容器の輸送が含まれます。
*4 アウトバウンドには完成車・サービス部品輸送、販売店までの輸送と廃材・利材輸送が含まれます。販売店までの輸送と廃材・利材輸送については、2022年度の実績値より追加しています。

カテゴリー別のスコープ3排出量

温室効果ガス（GHG）の報告に関するガイドラインに基づいた試算を行った結果、日産のスコープ3排出量の約85%は、製品であるクルマの使用によるものでした。

（年度）

項目	単位	2023
1.購入した製品・サービス	kt-CO_2	12,012★
2.資本財	kt-CO_2	1,277
3.燃料およびエネルギー関連活動	kt-CO_2	249
4.輸送、配送（上流）	kt-CO_2	1,851
5.事業から出る廃棄物	kt-CO_2	147
6.出張	kt-CO_2	278
7.雇用者の通勤	kt-CO_2	192
8.リース資産（上流）	kt-CO_2	0
9.輸送、配送（下流）	kt-CO_2	605
10.販売した製品の加工	kt-CO_2	7
11.販売した製品の使用*1	kt-CO_2	99,185★
12.販売した製品の廃棄	kt-CO_2	257
13.リース資産（下流）	kt-CO_2	499
14.フランチャイズ	kt-CO_2	0
15.投資*2	kt-CO_2	141
合計	kt-CO_2	116,699

*1　2023年度実績より、中国生涯走行距離条件を変更しております。
*2　財務諸表と連動した定義の見直しに伴い、従来スコープ1と2に含めていた、持分法適用関連会社の一部をカテゴリー15へ追加

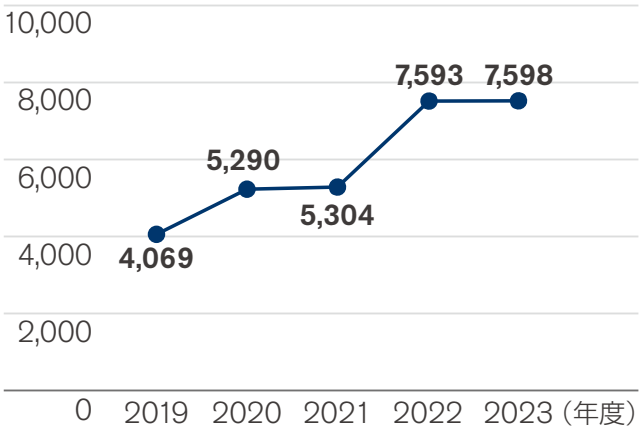
★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。
詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

資源依存(再利用)

化学物質の適正な利用

日産ではハザードやリスクの選定基準を法令遵守以上のレベルで見直しを行っており、世界で検討が進んでいる物質も積極的に制限しています。その結果、2023年度の指定化学物質数は7,598へと増加しています。
これは将来のリペア、リユース、リビルト、リサイクルといった資源の循環に必要な取り組みと考えています。*1

指定化学物質数



クルマでの再生樹脂の利用

日産はクルマへの再生樹脂の使用拡大を技術開発も含め取り組んでいます。
2023年度は、日産車1台に使用する樹脂のうち再生樹脂の割合は5%となりました。この実績は欧州における最量販車をもとに算出しています。

シュレッダーダストの最終処分率

日本の自動車リサイクル法に基づいて、リサイクル率向上に継続的に取り組んできました。その結果、使用済み自動車(ELV)より鉄類および非鉄金属を除いた自動車シュレッダーダスト(ASR)の最終処分場での処分率は2023年度もゼロを達成しました。

材料比率

日産車に使用する材料は、重量比で鉄61%、非鉄15%、樹脂13%、その他11%(2023年実績)で構成されています。日産は、天然資源使用量をさらに低減するため、それぞれの材料に関し再生材の使用拡大に向けた取り組みを進めています。

バンパー回収本数推移

2023年度のバンパー回収本数は8万9,000本となり、回収率は2022年度から2.3%増加しました。

*1 化学物質のガバナンスに関する詳細はこちらのページをご参照ください。 >>> P023

資源依存（拠点の廃棄物）

廃棄物発生量

2023年度にグローバル企業活動で発生した定常廃棄物の量は170,491トンとなりました。
2023年度に発生した生産工場の廃棄物の量は171,598トン★（定常廃棄物*1：164,947トン、非定常廃棄物*2：6,651トン）となりました。

企業活動での定常廃棄物発生量

（年度）

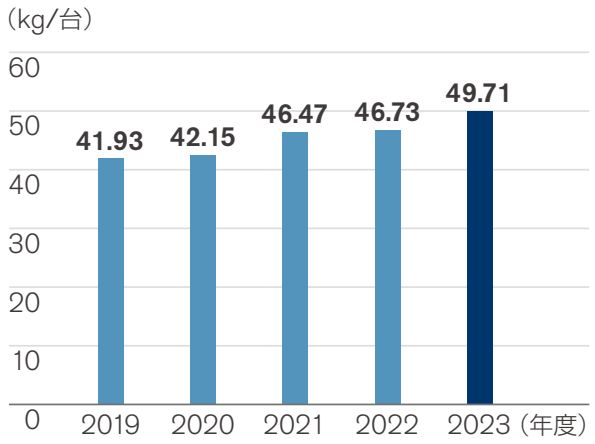
	単位	2019	2020	2021	2022	2023
合計*3	ton	199,470	153,160	158,199	157,982	170,491

地域別内訳						
日本	ton	63,294	48,921	52,386	51,069	57,638
北米	ton	58,970	48,043	51,062	52,007	53,802
欧州	ton	50,205	31,868	33,895	36,577	43,037
その他	ton	27,001	24,328	20,857	18,329	16,015

処理方法別内訳						
廃棄物最終処分量	ton	6,365	6,539	7,208	8,688	7,746
リサイクル量	ton	193,105	146,621	150,991	149,293	162,746

廃棄物発生量（生産台数当たり）

2023年度の生産台数当たりの廃棄物発生量は49.71kgとなりました。

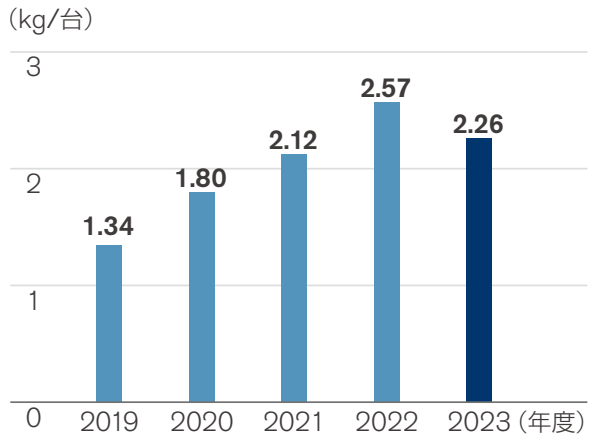


（年度）

	単位	2022	2023
日本	kg/台	85.54	79.50
北米	kg/台	52.43	43.56
欧州	kg/台	127.00	132.42
その他	kg/台	12.19	13.97

廃棄物最終処分量（生産台数当たり）

2023年度の生産台数当たりの廃棄物最終処分量は2.26kgとなりました。



プラスチック資源循環促進法に関する対応

2023年度のプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量は4,943トンとなりました。*4

プラスチックに関する目標	2023年度実績
梱包用プラスチック材等の排出抑制活動の継続	リターナブル容器の再利用を継続実施
プラスチック使用製品産業廃棄物における再資源化率100%の継続	再資源化率100%

*1 通常生産、メンテナンス、故障対応などの定常廃棄物。
*2 新工程設置、設備移設、設備撤去など、非定常に発生する廃棄物。
*3 2019年からの経年変化を示す開示合計は、*2を除いた生産拠点とオフィス拠点から発生した、定常廃棄物総量。
*4 プラスチック資源循環促進法：プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律。

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

水資源の管理

企業活動での取水量

2023年度にグローバル企業活動における取水量は20,034千m³となり、2022年度の20,208千m³と同等となりました。2023年度のグローバル生産工場の取水量は18,939千m³★となり、2022年度の19,065千m³と同等となりました。

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
合計	千m³	23,656	21,159	20,090	20,208	20,034
日本	千m³	11,918	10,797	10,317	10,472	10,564
北米	千m³	4,768	3,888	4,047	4,235	4,382
欧州	千m³	1,792	1,373	1,404	1,270	1,288
その他	千m³	5,178	5,101	4,322	4,231	3,799

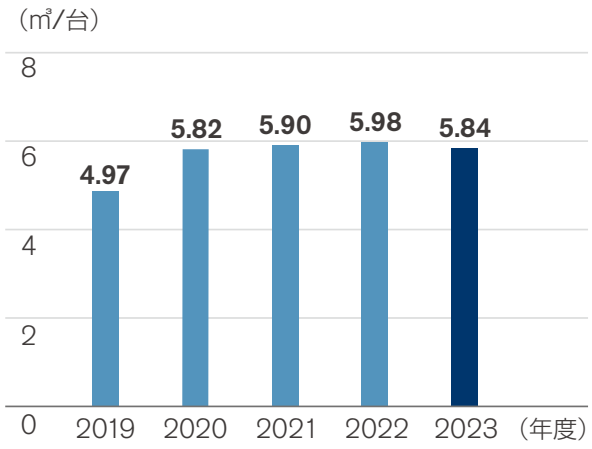
水源別の取水量

（年度）

	単位	2023
合計	千m³	20,034
地表水	千m³	1,044
地下水	千m³	6,399
第三者の水	千m³	12,592

企業活動での取水量（生産台数当たり）

2023年度の生産台数当たりの水の取水量は5.84m³/台となり、2022年度の5.98m³/台と同等となりました。



（年度）

地域別	単位	2022	2023
日本	m³/台	17.54	14.57
北米	m³/台	4.27	3.55
欧州	m³/台	4.41	3.96
その他	m³/台	2.81	3.32

企業活動での排水量

2023年度のグローバル企業活動における排水量は13,929千m³となり、2022年度の13,319千m³*1と同等となりました。

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
合計	千m³	15,391	13,624	13,620	13,319*1	13,929
日本	千m³	9,496	8,474	8,771	8,902	9,376
北米	千m³	2,746	2,351	2,565	2,610	2,753
欧州	千m³	1,389	1,094	707	596	613
その他	千m³	1,760	1,705	1,577	1,210*1	1,186

水質

化学的酸素要求量（COD）日本のみ	kg	22,269	18,017	19,941	24,884	24,811

排水先別の排水量

（年度）

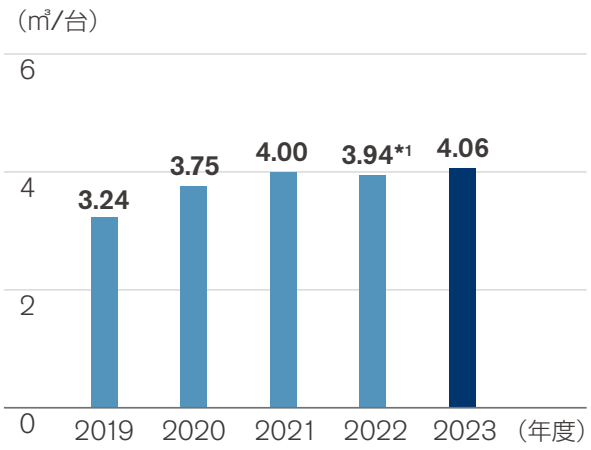
	単位	2023
合計	千m³	13,929
地表水	千m³	9,134
地下浸透	千m³	0
第三者の水	千m³	4,795

*1　昨年度の数値算出の誤謬により2022年度の数値を変更。

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。詳細はこちらをご参照ください。 >>> P061

企業活動での排水量(生産台数当たり)

2023年度の生産台数当たりの排水量は4.06m³となり、2022年度の3.94m³*1と同等となりました。



(年度)

地域別	単位	2022	2023
日本	m³/台	14.91	12.93
北米	m³/台	2.63	2.23
欧州	m³/台	2.07	1.89
その他	m³/台	0.80*1	1.03

日本の数値には、海外で組み立てて使用するパワートレインや他の部品の製造を含みます。分母の数はそれぞれの地域で製造された生産台数であるため、日本の数値が他の地域よりも高くなることがあります。

企業活動での消費量

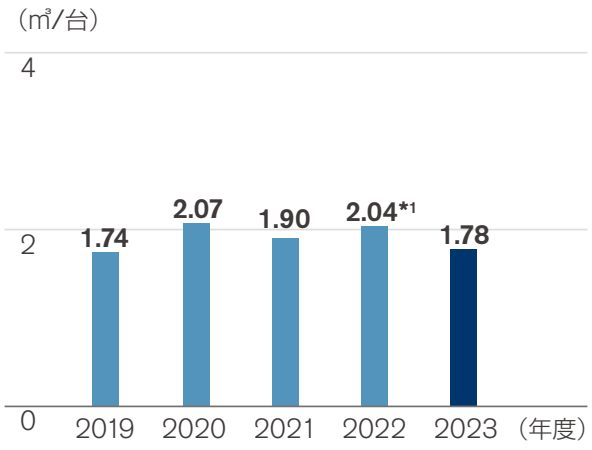
2023年度のグローバル企業活動における水の総消費量は6,105千m³*2となり、2022年度の6,889千m³*1より減少しました。

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
合計	千m³	8,265	7,535	6,470	6,889*1	6,105
日本	千m³	2,422	2,323	1,546	1,570	1,188
北米	千m³	2,022	1,537	1,481	1,625	1,629
欧州	千m³	403	279	697	674	675
その他	千m³	3,418	3,396	2,745	3,021*1	2,613

企業活動での消費量(生産台数当たり)

2023年度の生産台数当たりの水の消費量は、1.78m³/台となり、2022年度の2.04m³/台*1より減少しました。



(年度)

	単位	2022	2023
日本	m³/台	2.63	1.64
北米	m³/台	1.64	1.32
欧州	m³/台	2.34	2.08
その他	m³/台	2.01*1	2.28

*1 昨年度の数値算出の誤謬により2022年度の数値を変更。
*2 GRI303に基づいて算出。消費量は水の総取水量から総排水量を差し引いた量を示しています。

大気品質

エミッション(NOx, SOx)

2023年度に生産拠点から排出されたNOx、SOxの量は495トン、2トンになりました。

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
窒素酸化物（NOx）	ton	380	364	373	340	495
硫黄酸化物（SOx）	ton	14	10	7	2	2

揮発性有機化合物（VOC）排出量

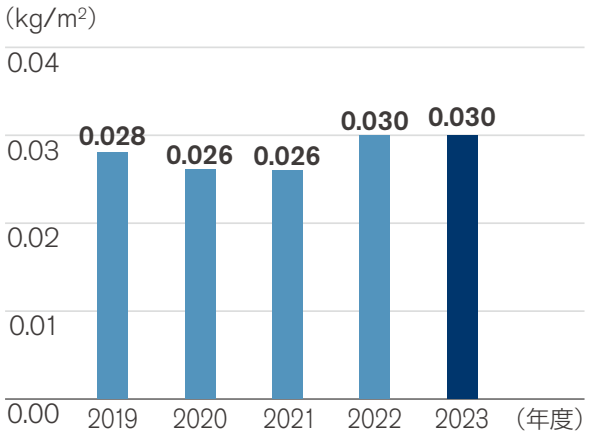
2023年度のVOC*1総排出量は12,188トンとなり、日本拠点での生産台数増により2022年度より増加となりました。*2 水系塗料、VOC含有率の低い物質への切り替えなどの活動は継続しています。

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
合計	ton	13,211	10,451	10,653	11,104	12,188
日本	ton	4,028	3,176	3,031	3,987	4,791
北米	ton	3,960	3,097	3,112	3,156	3,766
欧州	ton	858	839	519	877	1,061
その他	ton	4.365	3,339	3,991	3,084	2,570

VOC排出量（塗装面積当たり）

2023年度の塗装面積当たりのVOC排出量は0.03kgとなりました。



（年度）

	単位	2023
合計	kg/m²	0.030
日本	kg/m²	0.052
北米	kg/m²	0.023
欧州	kg/m²	0.031
その他	kg/m²	0.023

PRTR対象物質排出量（日本）

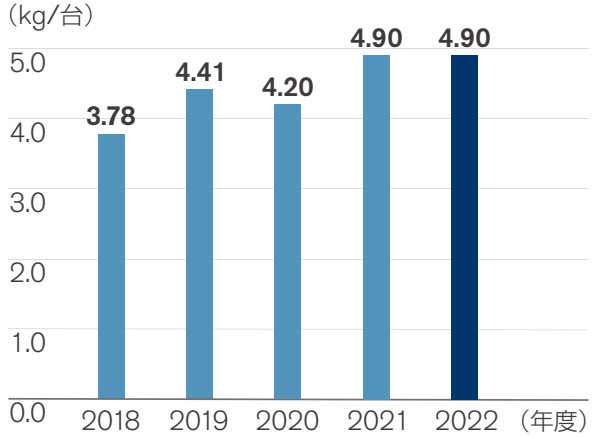
2022年度の化学物質排出移動量届出制度（PRTR：Pollutant Release and Transfer Register）対象物質の排出量*3は2,924トンとなり、2021年度の2,183トンより増加となりました。

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
国内拠点合計	ton	3,339	2,173	2,183	2,924
追浜工場	ton	1,022	697	881	959
栃木工場	ton	467	394	323	567
日産自動車九州株式会社	ton	1,391	1,042	942	1,369
横浜工場	ton	21	9	4	8
いわき工場	ton	62	6	4	4
日産テクニカルセンター	ton	351	3	3	3
座間工場	ton	26	22	26	14

PRTR対象物質排出量（生産台数当たり／日本）

2022年度の生産台数当たりのPRTR対象物質排出量は4.90kgとなり、2021年度と同等となりました。



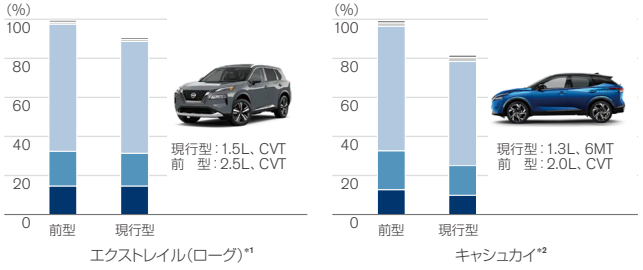
*1 VOC：Volatile Organic Compoundsの略。揮発性を有し、常温・常圧で気体状となる有機化合物の総称。
*2 ボディ、バンパー塗装の対象範囲の拡大により、2019年以降値を修正。
*3 日本のPRTRのガイドラインに基づいて算出。PRTR 取扱量から製造品としての搬出量を除いた総排出量。

環境課題を踏まえた基盤の強化

ガソリン車のライフサイクルアセスメント

日産はLCA手法の適用をグローバル販売モデルを中心に進めており、台数ベースでのカバレッジは、グローバルで約80%、欧州では約90%に達しています。
「エクストレイル(「ローグ」)」「キャシュカイ」の例では、パワートレインの効率向上や車両軽量化により、前型車よりもCO_2等価排出量を削減しています。*1

ライフサイクルでのCO_2等価排出量

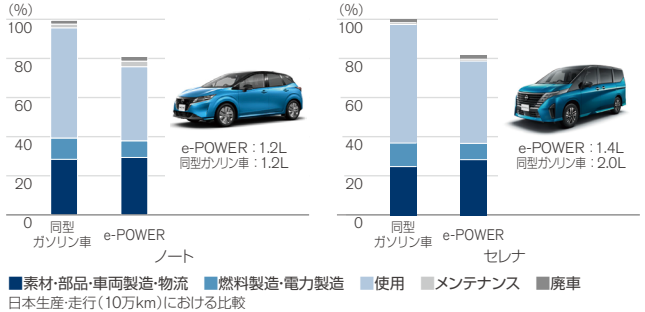


*1 米国生産・走行(12万マイル)における比較　*2 欧州生産・走行(15万km)における比較

e-POWERのライフサイクルアセスメント

2016年に新パワートレインの「e-POWER」を投入し、ライフサイクルにおける環境負荷を低減しながら車両の電動化をさらに推進しています。例えば、「ノート e-POWER」「セレナ e-POWER」では同型のガソリン車と比較し、約20%のCO_2等価排出量削減を達成しています。

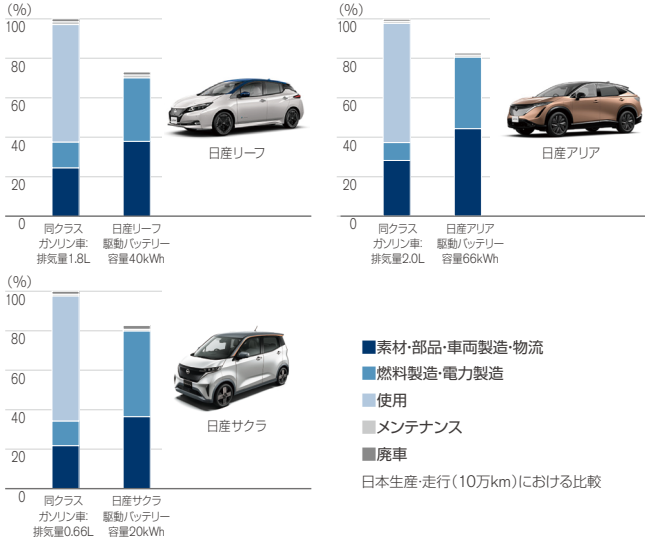
ライフサイクルでのCO_2等価排出量



EVのライフサイクルアセスメント

「日産リーフ」は日本の同クラスのガソリン車と比べ、ライフサイクルにおけるCO_2等価排出量を約30%削減しています。2022年発売の「日産アリア」と「日産サクラ」は、EV商品力のさらなる向上と環境負荷低減を両立しています。航続距離を伸ばすと同時に日本の同クラスガソリン車対比で、ライフサイクルCO_2排出量を約20%削減しました。

ライフサイクルでのCO_2等価排出量

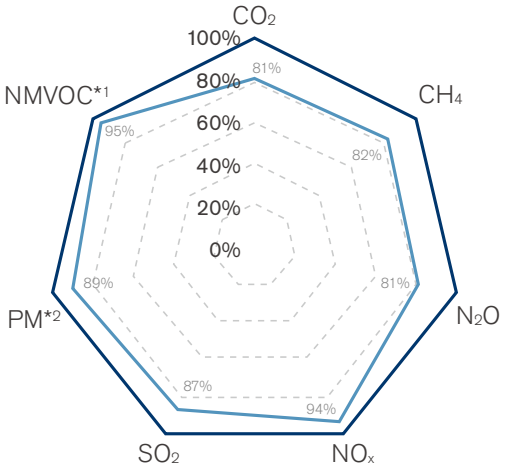


*1 LCA手法に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/ENVIRONMENT/GREENPROGRAM/FOUNDATION/LCA/

ライフサイクル評価における地球温暖化以外の貢献

日産はLCA評価のスコープを温室効果ガス以外の化学物質へも広げています。新型「キャシュカイ」は前型車と比較し、削減対象とする全化学物質においておよそ5～20%の排出量削減をライフサイクルで達成しており、地球温暖化以外を含む総合的な環境負荷低減に貢献しています。

新型「キャシュカイ」のライフサイクル評価



前型車
新型「キャシュカイ」

欧州生産・走行（15万km）における比較

マテリアルバランス

投入量

（年度）

	単位	2022	2023
原材料	ton	3,987,890*3	4,045,791
エネルギー	MWh	6,442,705*4	5,995,301
うち再生可能エネルギー	MWh	251,563*4	219,462
水	千m³	20,208	20,034

生産量／排出量

（年度）

	単位	2022	2023
車両生産			
グローバル生産台数	千台	3,381	3,430
CO_2排出量	kt-CO_2	1,772*4	1,727
排水量	千m³	13,319*5	13,929
エミッション			
NOx（窒素酸化物）	ton	340	495
SOx（（硫黄酸化物）	ton	2	2
VOC（揮発性有機化合物）	ton	11,104*3	12,188
廃棄物発生量			
リサイクル量	ton	149,293	162,746
廃棄物最終処分量	ton	8,688	7,746

環境保全コスト*6

（年度）

		2022		2023	
	単位	投資	コスト	投資	コスト
総額	百万円	6,955	134,697	15,557	165,353
事業エリア内コスト	百万円	392	1,829	1,908	2,207
上・下流コスト	百万円	0	436	0	406
管理活動コスト	百万円	0	12,370	0	13,324
研究開発コスト	百万円	6,563	119,909	13,649	149,238
社会活動コスト	百万円	0	124	0	48
環境損傷対応コスト	百万円	0	29	0	130

経済効果

（年度）

	単位	2022	2023
総額	百万円	10,465	13,996
費用削減額	百万円	478	3,293
収益額	百万円	9,987	10,703

*1 NMVOC:Non-Methane Volatile Organic Compounds
*2 PM:Particulate Matter
*3 算定方法の変更のため、2022年度値も修正しています。
*4 2023年度より集計対象を変更し、財務連結グループと一致させています。2022年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。（従来の集計対象範囲：日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部、変更後の集計対象範囲：日産自動車および連結子会社）
*5 昨年度の数値算出の誤謬により2022年度の数値を変更。
*6 環境保全コストは環境省の「環境会計ガイドライン」に準じて算出され、日本国内の活動分のみを示しています。

社会性データ

従業員データ

（年度）

		単位	2021	2022	2023
日産自動車（株）					
従業員数		人	23,166	23,525	24,034
	男性	人	19,862	20,174	20,510
	女性		3,304	3,351	3,524
平均年齢		歳	41.9	41.7	41.2
	男性	歳	42.1	41.8	41.3
	女性		40.7	40.9	40.7
勤続年数		年	17.0	16.4	15.0
	男性	年	17.8	17.1	15.6
	女性		12.0	12.3	11.2
新規採用人数		人	986	1,527	1,765
	男性	人	860	1,316	1,465
	女性		126	211	300
離職率*1		%	5.3	6.2	6.2
	自己都合	%	2.6	2.7	2.4
障がい者雇用率		%	2.5	2.5	2.5
組合員総数*2		人	26,108	26,434	26,531
平均年間給与*3		円	8,110,304	8,509,353	8,771,496
男女の賃金の差異*4	全体	%	81.1	81.9	82.5
	正規	%	76.9	78.0	79.0
	非正規	%	85.5	88.1	81.6
人事評価を受けた従業員の割合		%	100	100	100
年休取得日数*5		日	20.0	19.7	19.0
年休取得率*5		%	102	96	97
平均残業時間*5		時間/月	24.1	25.6	25.4

		単位	2021	2022	2023
育児休職取得者数		人	430	373	412
	男性	人	122	246	302
	女性		308	127	110
男性の育児休職取得率*6		%	20.6	42.3	51.4
育児休職復職率		%	98.9	94.2	96.9
	男性	%	98.5	94.3	95.5
	女性		99.0	94.1	99.3
介護休業取得者数		人	8	13	25
	男性	人	6	11	20
	女性		2	2	5
管理職：女性人数		人	331	330	346
	女性比率	%	10.3	10.4	10.7
うち部長職以上：女性人数		人	92	92	99
	女性比率	%	8.5	8.6	9.0
間接従業員に占める外国人の割合		%	5.2	5.8	6.4
管理職に占める外国人の割合		%	5.7	5.8	6.2

		単位	2021	2022	2023
研修実績	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）	点数	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

執行役員および取締役データ

		単位	2021 年度	2022 年度	2024 年 7 月 1 日時点
会社法上の役員に占める外国人の割合		%	46.7	46.7	40.0
執行役員：女性人数		人	2	3	5
	女性比率	%	3.9	5.8	9.6
取締役：女性人数		人	2	2	3
	女性比率	%	16.7	16.7	25.0
うち社内取締役：女性人数		人	0	0	0
	女性比率	%	0	0	0
うち社外取締役：女性人数		人	2	2	3
	女性比率	%	28.6	28.6	37.5

*1 離職率合計には、定年退職者を含む。
*2 組合員総数には、一般従業員、シニアパートナー／シニア社員（定年退職後の再雇用者）、契約従業員を含む。日産自動車九州（株）を含む。
*3 平均年間給与は賞与および基準外賃金を含む。
*4 男女の賃金の差異は、給与・手当・賞与を含めた総支給額を対象者の人数で除し平均を算出のうえ、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を示している。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るが、賃金制度・体系において性別による処遇差は一切ない。
*5 2021年以前は暦年（1月から12月）の平均を記載していたが、2022年より事業年度（4月から3月）の平均に変更している。管理職を除く。
*6 男性の育児休職取得率＝対象年度に育児休職を1日以上取得した男性従業員数÷対象年度に配偶者が出産した男性従業員数

（年度）

		単位	2021	2022	2023
連結従業員数*1		人	134,111 (15,743)	131,719 (15,397)	133,580 (16,549)
	日本	人	60,145	60,423	60,468
	北米	人	36,969	37,745	40,262
	欧州	人	12,826	10,037	9,999
	アジア	人	18,367	17,649	16,958
	その他 海外地域	人	5,804	5,865	5,893
新規採用人数		人	-	8,067	6,969
	日本*2	人	-	1,464	1,765
	北米	人	-	4,995	3,989
	欧州	人	-	638	550
	アジア	人	-	204	360
	その他 海外地域	人	-	766	415
離職率*3		%	-	5.3	4.0
	日本*2	%	-	2.6	2.9
	北米	%	-	6.9	3.4
	欧州	%	-	7.3	4.5
	アジア	%	-	3.9	10.2
	その他 海外地域	%	-	5.6	8.0
女性管理職比率		%	14.9	15.5	15.9
従業員意識調査*4 （エンゲージメント）	スコア		67	69	71
	回答率	%	88	90	91
重度災害件数（GUR）			39	44	22
労働災害度数率（FR1）			0.98	0.91	0.85

労働組合の状況

日産自動車株式会社の従業員は日産自動車労働組合に加入し、同組合は全日産・一般業種労働組合連合会を上部団体とし、全日本自動車産業労働組合総連合会を通じ、日本労働組合総連合会に加盟しています。労使関係は安定しており、2024年3月末現在の組合員総数は日産自動車九州を含め26,531名です。なお、日本国内のグループ各社においては大半の企業で会社別労働組合が存在し、全日産・一般業種労働組合連合会を上部団体としています。また、海外のグループ各社では、各国の労働法・労働環境に即して、従業員の労働組合選択の権利を尊重しています。組合組織化比率（連結車両工場立地国のみ）は70%（7/10か国）です。

安全

主な外部安全評価結果（2023年評価分）

地域	外部評価	車種	レーティング	割合
日本	JNCAP*5「自動車安全性能2023」	「セレナ」「エクストレイル」	総合5★（最高評価）	2/2
米国	NCAP*6	「日産リーフ」「日産リーフプラス」「ムラーノ」「アルティマ」「マキシマ」「セントラ」「ヴァーサ」「ローグ」「日産アリア FWD」「パスファインダー AWD」インフィニティ「QX50」「QX60 AWD」	総合5★（2023モデルイヤー）	12/17
		「タイタン（クルーキャブ）」「フロンティア（クルーキャブ）」「キックス」「アルマーダ」インフィニティ「QX80」	総合4★（2023モデルイヤー）	5/17
	IIHS*7	「パスファインダー」	2024 Top Safety Pick+	1/3
		「日産アリア」インフィニティ「QX60」	2024 Top Safety Pick	2/3
中国	C-NCAP	「日産アリア」	5★	1/1
台湾	TNCAP	「キックス」	5★	1/1

*1 ( )内は臨時雇用者数で外数。
*2 日産自動車株式会社と日産自動車九州株式会社の合計。
*3 間接従業員のみ。
*4 100点満点で、従業員意識調査に参加した国内外91社の平均スコア。
*5 JNCAP：Japan New Car Assessment Program の略。国土交通省と独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）による自動車アセスメントプログラム。
*6 NCAP：New Car Assessment Program の略。米国運輸省道路交通安全局（NHTSA：National Highway Traffic Safety Administration）の新車アセスメントプログラム。
*7 IIHS：Insurance Institute for Highway Safety の略。米国道路安全保険協会。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

これまでの主な外部評価*1

地域	受賞・認定企業	年	タイトル	主体団体
日本	日産自動車株式会社	2023	「PRIDE指標」7年連続ゴールド受賞	work with Pride
		2022	LinkedIn Talent Awards 2022 Diversity Champion部門ファイナリスト	LinkedIn
		2017	「えるぼし」第3段階目に認定	厚生労働省神奈川労働局
		2017	「なでしこ銘柄」に5年連続で選定	経済産業省と東京証券取引所グループ共同
		2015	「女性活躍パワーアップ大賞」奨励賞受賞	公益財団法人日本生産性本部
		2015	「プラチナくるみん」を取得	厚生労働省神奈川労働局
		2015	「第15回テレワーク推進賞優秀賞」受賞	一般社団法人日本テレワーク協会
		2015	「女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣賞」受賞	内閣府男女共同参画局
米州	アメリカズ地域の日産全体	2024	All-Time Top Corporation	Women's Business Enterprises 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）
	北米日産会社	2023	Great Place to Work United States	Great Place to Work
		2023	Corporate Sponsor of the Year	100 Black Men of Jackson Chapter
		2023	Corporate Partner of the Year	Youth About Business
	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	2023	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 & Seramount
		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）	2022	2022 Best employer	Human Resources Association for Chinese & Foreign Enterprises
		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
		2022	1.Best CSR Strategy 2.Best CSR Brand（3回目） 3.Public Recognition Award	CSR China Education Award
		2022	Best Class Digital Learning Application	BOOAOO Award
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　米国では上記記載以外にも外部評価受賞あり。

製品安全及び品質

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

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

*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。

ガバナンスデータ

2023年度（2023年4月～2024年3月）における取締役会および委員会の出席状況

取締役会	
取締役会開催総数	開催1回当たりの平均参加率
19回	98.0%

委員会					
指名委員会		報酬委員会		監査委員会	
開催総数	開催1回当たりの平均参加率	開催総数	開催1回当たりの平均参加率	開催総数	開催1回当たりの平均参加率
11回	98.5%	15回	97.8%	12回	100%

コーポレートガバナンスの概要（2024年3月末時点）

会社組織形態	指名委員会等設置会社
取締役会の議長	独立社外取締役
取締役の人数	10人
うち独立社外取締役	6人
うち女性取締役	2人
指名委員会委員長	独立社外取締役
指名委員会の人数	5人
うち独立社外取締役	4人
うち女性取締役	1人
報酬委員会委員長	独立社外取締役
報酬委員会の人数	4人
うち独立社外取締役	4人
うち女性取締役	1人
監査委員会委員長	独立社外取締役
監査委員会の人数	5人
うち独立社外取締役	4人
うち女性取締役	1人