

社会性

社会性に関する方針・考え方 064

人権 066

ニッサン・ソーシャルプログラム2030の活動領域

安全 072

品質 075

知的財産 081

責任ある調達 084

地域社会 089

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サスの実現に向け、「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、指標などを設定し、各領域の活動は担当部署が責任を持って推進しています。

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)において、社会性に関する全社的な方針や目標設定の論議および決定、各領域の活動進捗の報告を行っています。重要な論議はエグゼクティブ・コミッティへ提案・報告され、その内容は取締役会に報告されます。2024年度はGSSCを2回開催し、「NSP2030」の進捗報告や、人権に関する方針の改訂、サプライチェーンに関するサステナビリティ課題の論議などを行いました。

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。

社会性指標と業績連動型インセンティブ

当社は、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。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)^{*1}にサステナビリティに関連する評価指標を組み込み、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、社会性に関する一層の取り組み強化を図っています。

旧)2021年度～2023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%)

新)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%)

「NSP2030」一覧表

領域		社会的価値	2030年目標	取り組み
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・知財創出の促進 ・確実な知財保護 ・知財ライセンスの促進 ・知財権行使の推進(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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、自分らしさを發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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、コーポレートパーカス「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、コーポレートパーカス実現に向けて、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むとともに、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ています。

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。

「日産人権方針」の改訂

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(ICCP)、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。

また、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、2017年6月に「日産の人権尊重に関する基本方針」(初版)を策定・公表しました。2021年7月の同方針改訂を経て、2025年3月に2回目となる改訂を行い、「日産人権方針」*1へと刷新しました。主な改訂ポイントとして、自社だけではなく、バリューチェーン上のビジネスパートナーに対し、本方針に沿った行動を要請し、ステークホルダーとの対話をコミットメントすることで、取り組みを一層強化することを目的にしています。

*1 「日産人権方針」(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/

加えて、同じく2025年3月には、方針の遵守と実践をより確実なものとするため、従業員向けの人権尊重の具体的な取り組みをまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」を改訂^{*1}しました。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くようにすること、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。

さらに、欧州法規などの要求事項への対応を見据え、2025年3月には「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」^{*2}を新たに制定し、環境や人権などのサステナビリティ側面への影響に対する、日産のデューディリジエンスの基本理念と手順を定めています。

これらの改訂された方針やガイドライン、新たに策定された基準に基づき、日産はコーポレートパーサスの実現に向けて、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

年度	方針・考え方等	取り組み
2001	・「グローバル行動規範」制定	
2004	・「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	・「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」発行	
2013	・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	・「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」改訂版発行	
2016		・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	・「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	・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		・日産サウスアフリカ会社で人権アセスメント実施
2020	・「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、エヌ・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	・「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	・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	・ニッサン・ソーシャルプログラム2030 ^{*3} 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」 ^{*4} に改訂 ・「グローバル行動規範」 ^{*5} 更新 ・「日産サプライヤーCSRガイドライン」更新	・連結子会社での人権デューディリジエンス実施(スコープ拡大) ・サプライヤー向け人権ホットラインの設置 ・日常管理レベルで機能部署 ^{*6} 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による重点分野の更新
2024	・「日産人権方針」改訂版発行 ・「日産グローバル人権ガイドライン」改訂版発行 ・「日産サステナビリティデューディリジエンス基準」発行 ・「グローバル鉱物調達に関する方針」から「責任ある原材料調達への対応方針」 ^{*7} に改訂 ・「日産サプライヤーCSRガイドライン」から「日産取引先サステナビリティガイドライン」 ^{*8} に改訂 ・「北米日産 SCM人権デューディリジエンスプログラム」を制定	・連結子会社での人権デューディリジエンスの継続実施 ・サプライヤー向け人権ホットラインの拡大 ・天然ゴム等責任ある原材料調達の強化 ・日常管理レベルで機能部署による人権尊重の取り組み強化 ^{*9} ・サプライチェーンマッピングと強制労働リスク評価の強化(北米日産会社)

*1 「日産グローバル人権ガイドライン」(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_GUIDELINE/

*2 「日産サステナビリティデューディリジエンス基準」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/DUE_DILIGENCE/

*3 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。 [>>>P008](#)

*4 「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_.pdf

*5 「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

*6 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、責任ある原材料調達などの取り組みを強化している。

*7 「責任ある原材料調達への対応方針」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/MATERIALS_SOURCING/

*8 「日産取引先サステナビリティガイドライン」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/>

*9 人事での取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P093](#)

人権に関するマネジメント

日産は「日産人権方針」に基づき、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運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^{*1}として人権尊重にかか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。

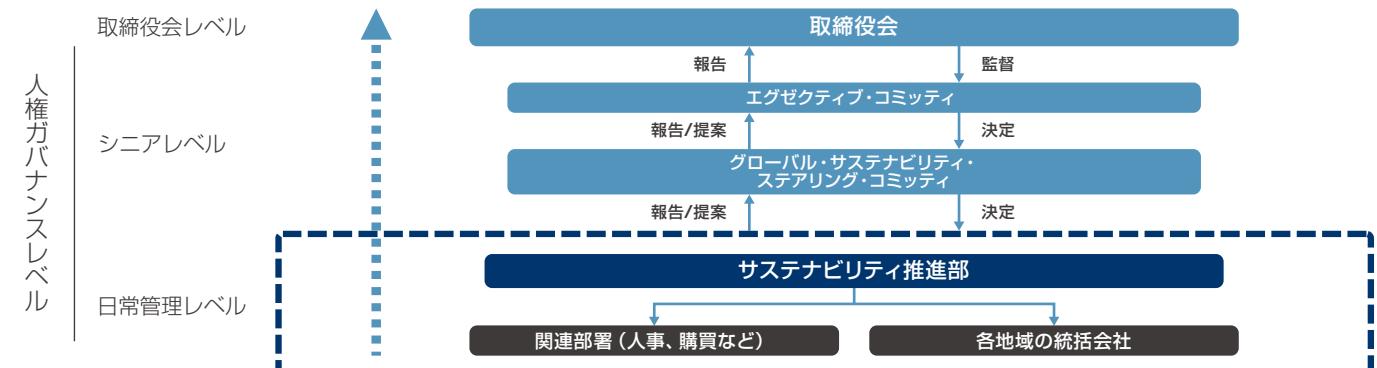
2021年度に人権特別プロジェクトチームで明確化された①従業員の人権デューディリジェンスのスコープ拡大、②人権トレーニング拡大・強化、③サプライヤー向け苦情処理メカニズムの構築、④ステークホルダーエンゲージメント(含む重大な申立てへの対応)の実施・強化の4分野の人権課題に加えて、2024年度に⑤ディーラーの人権デューディリジェンスを新たに追加しました。サステナビリティ推進部をはじめ、人事、購買、広報などの関連部署および各地域の統括会社を含めてグローバルかつ部門横断的に解決に取り組みました。それぞれの人権尊重活動の進捗状況・結果をGSSIに年2回報告し、最高意思決定機関であるECおよび取締役会にも報告しました。

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、「日産人権方針」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」に基づく全社の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。^{*2} 2024年度の結果も取締役会へ報告しました。

項目名	2024年度目標	2024年度結果
①従業員の人権デューディリジェンス	人権デューディリジェンスの実施	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)などの実施	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	通報内容、通報対象スコープの拡大	人権ホットラインの運用拡大・人権に加え、環境、地域社会の生活も追加・パッテリーサプライヤーにも開放
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)	2024年度のコミュニケーションプランの実施(重大な申立てでのプロセス確認を含む)	実施済み(NGP/NSP2030ローンチに関するメディア/アナリストとのラウンドテーブル実施、NGO/国際機関/組合とのエンゲージメント実施)
⑤ディーラーの人権デューディリジェンス	日産人権方針を契約に織り込み、デューディリジェンスプロセスの構築	日産人権方針をグローバルのディーラー契約へ織り込み、既存のTPC ^{*3} プロセスを活用し、ディーラーデューディリジェンスの枠組みを構築中

<人権ガバナンス体制図>



*1 2024年に業績運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。 [>>>P010](#)

*2 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](#)

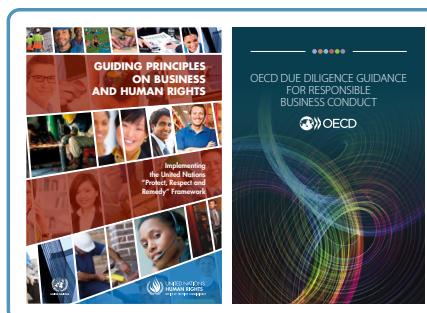
*3 TPC: Third Party Complianceの略。

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」(UNGPs)ならびに「責任ある企業行動のためのOECD^{*1}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。



人権デューディリジェンスのプロセス

人権方針の策定

人権アセスメント

人権戦略と 企業プロセスへの 組み込み

モニタリングと報告

ステークホルダー エンゲージメント とコミュニケーション

*苦情処理メカニズムを含む

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
- ・日産取引先サステナビリティガイドライン <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS/>
- ・責任ある原材料調達への対応方針 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/MATERIALS_SOURCING/

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、「日産取引先サステナビリティガイドライン」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、取引先と改善を図っています。^{*2} 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^{*3}と責任ある調達章をご覧ください。

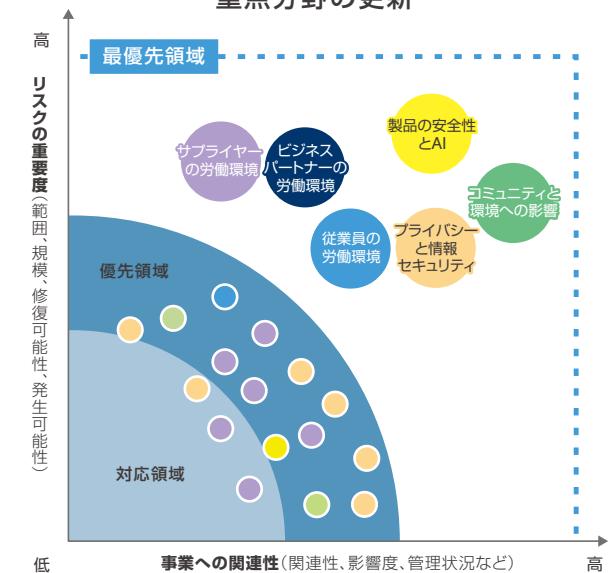
人権尊重重点分野の更新

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の人権アセスメントの一環として、人権尊重重点分野の特定・更新を行いました。



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。

重点分野の更新



*1 OECD: 経済協力開発機構

*2 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。 [>>P084](#)

*3 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](#)

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】

2024年度は、引き続き社外ステークホルダーの皆さまと複数回にわたってエンゲージメントを実施しました。

NPO・NGOとの取り組み

NPO法人 経済人一人円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム(2024年度)*1に参加し、人権や環境を中心とした幅広い社会課題について、参加企業、NPO／NGO、学識経験者などと対話を重ねました。この対話を通じて、人権問題が発生する背景や事業活動と人権との関わり、重要な人権課題、そして人権に配慮した事業活動の重要性について理解を深めました。また、脆弱な立場に置かれている可能性のある従業員(特に直接員)の意見を活動に反映するうえで、労働組合との連携が重要であることを認識しました。

また、2024年3月には国際人権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」との対話を実施しました。

この対話では、「日産人権方針」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、重点分野や運用に関して有益なご意見をいただきました。また、日産の人権への取り組みや、自動車業界全体への期待などについても、多面的に示唆に富むフィードバックをいただきました。

さらに、2024年11月には「アムネスティ・インターナショナ

ル」の国際事務局および日本支部との対話も実施し、鉱物を含むサプライチェーンを中心とした日産の関連方針・ガイドライン、人権デューディリジェンスの取り組みについてご意見をいただきました。こうした意見交換を通じて、社会からの要請への理解をより一層深めることができました。今後の方針改訂や取り組み強化に生かしていきます。

国際機関との取り組み

前述のステークホルダーエンゲージメントプログラムでの対話に加えて、以下を実施しました。2024年10月の国際労働機関(ILO : International Labor Organization)との対話では、自動車業界への期待値として、社会対話(従業員や労使間の対話、進出先国の政府・労働組合との対話)の重要性が改めて求められていることを認識しました。これを踏まえ、人権に関する幅広いテーマについて、日産自動車労働組合とのエンゲージメントを行いました。^{*2}

また、2024年度も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などを通じて、UNGPsへの理解を深めるとともに、自社の各取り組みの見直しを進めました。さらに、参加企業との間で、人権方針や人権デューディリジェンス、苦情処理メカニズムなどの体制整備、コミュニケーション、投資機関からの期待といったテーマについて議論を行いました。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 当プログラムに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://crt-japan.jp/human-rights/she-program_archive/

*2 当エンゲージメントに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P071

【社内での取り組み】

2024年度は、人権活動において最も重要な社内ステークホルダーである従業員を代表する組織として、日産自動車労働組合とのエンゲージメントを実施しました。



日産自動車労働組合と実施したエンゲージメント(2024年10月)

具体的には、2024年10月に労働組合を訪問し、中央執行委員長および中央書記長と人権に関する幅広いテーマについて対話を行いました。日産からは人事、サステナビリティ推進部をはじめとする複数メンバーが参加し、苦情処理メカニズム、差別やハラスメント、ダイバーシティ、健康と安全などの人権関連課題について意見交換し、労働組合に届いた従業員からのリアルな声を聞く貴重な機会となりました。

対話の内容を踏まえて、ハラスメント研修の実施など社内の改善に繋げていきます。

また日産のみならず、自動車産業全体における人権意識の高まりを受け、労使関係をベースにした建設的な連携が重要であると、協力体制についても再確認しました。

エンゲージメントに基づく方針・活動等の強化

これら一連の人権に関する社内外ステークホルダーエンゲージメントで得たご指摘・フィードバックは、2025年3月に実施した以下の方針・ガイドライン・基準の改訂・新規策定、および関連活動に確実に反映し、日産の人権尊重の取り組みを一層強化しました。

- ・日産人権方針^{*1}
- ・日産グローバル人権ガイドライン^{*2}
- ・日産サステナビリティデューディリジェンス基準^{*3}
- ・日産取引先サステナビリティガイドライン^{*4}
- ・責任ある原材料調達への対応方針^{*5}

今後も日産は、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^{*6}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。

*1 「日産人権方針」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/

*3 「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」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/DUE_DILIGENCE/

*4 「日産取引先サステナビリティガイドライン」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 「責任ある原材料調達への対応方針」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/MATERIALS_SOURCING/

*6 ライツホルダー：企業が尊重すべき人権の主体。

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。一方で、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“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。

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」の目標に向け、安全に関する取り組みを進めています。

安全に関するマネジメント

日産はリアルワールドで発生した事故の分析結果をもとに、衝突時の安全性能よりも事故そのものを減らすことが「ゼロ・フェイタリティ」の達成に向けて最も効果的であると考えており、“ぶつからないクルマ”的実現を目指しています。さらに、クルマの技術開発のみならず、アカデミアと立ち上げたバーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」などを通じて、交通安全啓発活動を実施しています。

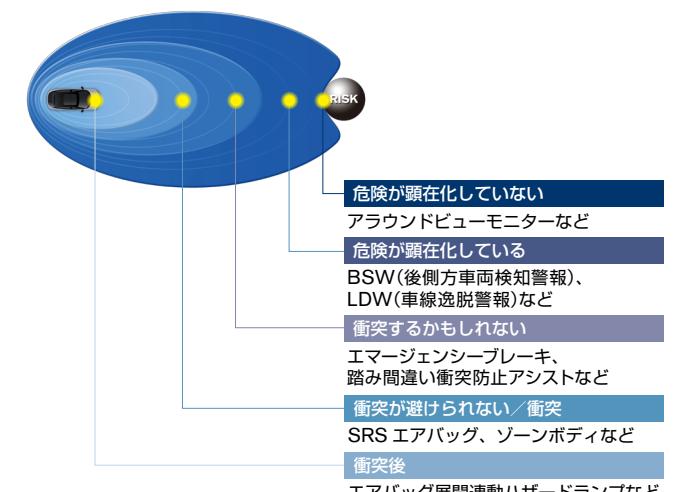
安全に関する取り組み

“ぶつからないクルマ”的実現に向けて

日産の安全技術開発は、危険が顕在化していない状態から衝突後に至るまでのそれぞれの状態で発生する危険要因に対し、最適な支援をクルマが行うことにより乗員の安全をサポートする「セーフティ・シールド」というコンセプトのもとに行っています。その中でも、衝突回避をサポートする運転支援技術は事故そのものを減らすために有効であり、新しい技術の開発と採用の促進に取り組んでいます。

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}



^{*1} 各々の技術についての詳細は[こちら](https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/SAFETY_TDC/)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/

日産の安全技術の拡充と獲得した外部評価*1

全世界に広がりを見せる情報公開試験(NCAP: New Car Assessment Program)は、その評価項目を日頃の安全運転サポートから、危険回避支援、衝突安全、事故後に至るまでに広げ、車両トータルでの安全性能を評価する傾向にあります。日産は「セーフティ・シールド」コンセプトに基づき、衝突安全技術だけでなく、「インテリジェントエマージェンシーブレーキ」や「車線逸脱防止支援システム」、「踏み間違い衝突防止アシスト」など、全方位をカバーする「360°セーフティアシスト」による危険回避支援技術や、事故後に緊急車両の手配をサポートする「SOSコール」を積極的に採用、各地域で行われている情報公開試験において、高い安全性能評価を獲得しています。また、自動車工業会や自動車技術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活動を推進し、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。近年、戦略的標準化活動は市場の創出や競争優位性の確保などの側面においても重要性が高まっており、これらの標準化活動を通じて国際標準に適合した技術を提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題を解決するイノベーションを実現していきます。

高度運転支援技術－プロパイロット－

高度運転支援技術「プロパイロット」は高速道路などの一定の条件下で、加速、ブレーキ、ステアリング操作などを支援し、運転者の負担を軽減するシステムです。この技術は2016年より製品化し、現在は軽自動車からプレミアムSUVまで幅広い車種に搭載されています。2019年には高速道路で同一車線内ハンズオフが可能なナビ連動ルート走行ができる「プロパイロット 2.0」へと進化しました。ストレス・疲労を軽減し安心して使える技術として、世界中のお客さまから高い評価をいただいています。また、Euro NCAPの先進運転支援評価においても、高い評価を獲得しています。

次世代プロパイロット

日産は、安心して使える自動運転の実現を目指しています。次世代プロパイロットでは、エンボディドAIを搭載し一般道や敷地内の走行が可能なドア・ツー・ドアの運転支援を実現する開発を進めています。この技術をお客さまが安心して使えるようにするために、複雑な状況下で起こる事故を回避するための運転支援技術が必要であると考えています。そのため、クルマの緊急回避性能の飛躍的な向上につながる空間認知車両制御技術、グラウンド・トゥルース・パーセプション(Ground truth perception)を開発しています。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。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すると考えています。日産は、この次世代プロパイロットを2027年度以降の新型車に採用する予定で、さらに安心かつ疲労の少ないドライビングを提供します。^{*2}

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」^{*3}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」^{*4}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、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^{*5}を立ち上げ、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」^{*6}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、产学連携バーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」^{*7}では、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。北里大学、相模女子大学、新潟大学、桐蔭横浜大学などと協力し、随時研究や活動の成果を公表しているほか、2024年3月には日産の歴代名車と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」^{*8}を公開しました。

*1 主な外部安全評価結果(2024年度評価分)に関する詳細はこちらをご参照ください。 [>>P160](#)

*2 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/250410-01-j>

*3 「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/>

*4 「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.omojari-light.com/>

*5 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。

*6 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/>

*7 「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/>

*8 「NISSAN Heritage Cars & Safe Driving Studio」に関する詳細はこちらの社会実装機能をご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/LAB/ACTIVITY/>

また、2024年11月には、日産を協力団体とする新潟大学のハンドルぐるぐる体操への取り組みが、「第13回健康寿命をのばそう!アワード」スポーツ庁長官賞を受賞しました。

「おもいやりライト運動」

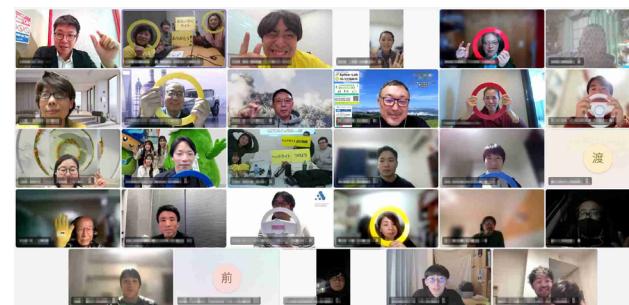


毎年11月10日「いい点灯の日」周辶で、全国点灯呼びかけアクションを実施。今年は「点灯ありがとう活動」と命名し、北海道から鹿児島まで19地域の賛同者が参加しました。また今年は、全国の賛同者との交流会をハンドルぐるぐる体操イベントとあわせて12月に開催しました。各地から、点灯呼びかけアクション方法の工夫などをシェアし励ましあうことで、新たな気づきが生まれる時間となりました。



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。



おもいやりライト運動・ハンドルぐるぐる体操 全国の賛同者との交流会

「交通安全未来創造ラボ」

本ラボでは、多様な取り組みを行っている中、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。今年は運転に必要な筋力・柔軟性・バランス力を向上させ、主として高齢ドライバーの安全走行を支援する「ハンドルぐるぐる体操」を広げる施策として、「ハンドルぐるぐる体操 友達の輪ひろげよう」と銘打ったハンドルの全国バトンリレーを開催しました。



各地の「ハンドルぐるぐる体操 友達の輪ひろげよう」

また、VRワールド「NISSAN Heritage Cars & Safe Driving Studio」に、横断歩道の大切さを学ぶ新コンテンツを加え公開しました。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横断歩道ありとなしで渡った場合の気づきやすさ体験

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ます。

日産は、品質を会社全体の課題と捉え、新車の企画から開発、生産、物流、販売、アフターセールスなどお客さまとかわるすべてのシーンで、高い品質を提供するために活動を続けており、お客さまに信頼される企業になることを目指しています。

一言で品質といっても、その内容は多岐にわたります。日産では、製品そのものの使用感から、お客さまがショールームで感じる販売員の応対、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方のもと、「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23拠点^{*1}すべてにおいてISO9001の認証を取得しています。

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しており、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。

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

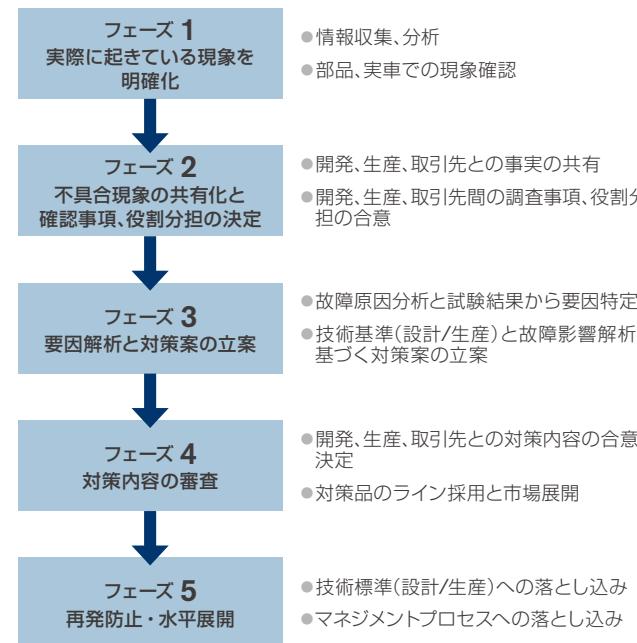
お客さまの不満や不具合現象をいち早く察知し迅速に対応するため、日産では販売会社やお客さまとのダイレクトコミュニケーションを強化しています。TCSX(トータルカスタマーサティスファクション本部)が販売会社や「お客さま相談室」などから不満や不具合を把握しお客さまをサポートするとともに、開発や生産部門と情報を共有し、原因究明・対策検討などを実施します。生産車両に反映することで不具合の流出防止を促進するなど、恒久的な対策を行っています。

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 ビーアークル 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します。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。

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ともに、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様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、お客様の安全確保とお客様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、迅速なお客様への修理案内、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、お客様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、お客様の安全・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。
- オンライン上に触れやすいよう、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。

2024年度 リコール実績*1

国・地域	件数(件)	台数(千台)
日本	13	386
北米	20	639
欧州	14	130
その他	13	100
グローバル	42*1	1,256

*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。各國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/>

取引先との取り組み

部品の品質や供給に関するリスク対応を含め、日産は取引先と協働しながら、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。

取引先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、取引先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取引先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取引先のみならず、その構成部品を生産する二次取引先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

取引先の監査・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、取引先と協働しながら監査を実施しています。

取引先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しており、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、取引先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取引先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。

すべての取引先から毎年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、取引先への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取引先工場監査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。

「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、あらゆる接点でお客さまの期待を超えるよう、店舗でのサービス品質向上にも力を入れています。そして、常に変化するニーズに対応できるよう、明確な計画を設定しています。その中で、お客様の満足度向上に向けた礎となる「オペレーションナル・エクセレンス」へ注力することに加えて、よりパーソナルでデジタルとのシームレスな体験を店舗でしていただくための新しい取り組みを各国の販売店へ展開しています。

グローバルディーラーガイドラインの見直し

日産はお客様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・ガイドラインです。最新のお客さまの動向やニーズの変化を反映するためにガイドラインを定期的に改訂しており、お客様との接点がリアルな店舗かデジタル上であるか、またはその両方にかかわらず、あらゆる面でより良い体験の提供を目指しています。最新のNSSWにおいて、お客様のコネクテッドサービス体験をサポートできるよう、改訂を行っています。

販売店向けの研修開発チームである「日産アカデミー」は、お客様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。

また、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支援することで販売会社が持続的に成長できるようにしています。

「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様を居心地の良い快適な環境でおもてなししています。電気自動車、日産のモータースポーツ部門であるNISMO、小型商用車、Nissan Certified Pre-owned(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を各国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か、QVOCの導入を進めています。QVOCは第三者による画一的な調査ではなく、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。お客さまに対して「感動体験」を提供するために、QVOCを通じて、お客さまの期待以上の体験を提供できたかどうかを把握しています。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向上につなげています。顧客満足度を継続的に向上させることは、日産が取り組んでいる重要課題のひとつです。

日産は常にお客さまのことを考え、QVOCというツールを用いて、お客さまへ卓越した体験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インターネット取引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、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。

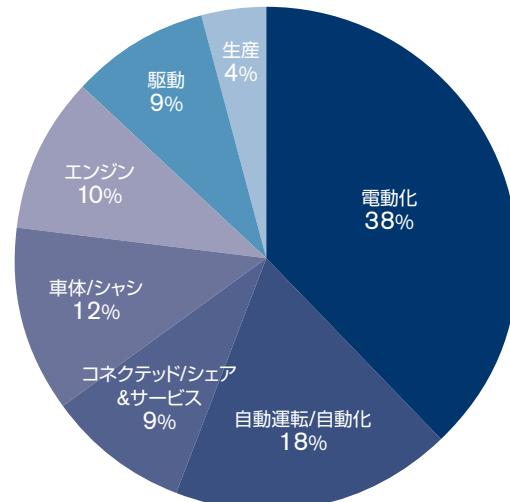
引用元：特許庁 ミッション・ビジョン・バリューズ https://wwwipo.go.jp/introduction/tokkyo_mvv.htm

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

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(38%)、自動運転/自動化領域(18%)、コネクテッド/シェア&サービス領域(9%)と、CASE領域の特許が65%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。

特許ポートフォリオ



IPライセンス

日産は、クルマづくりで培った先端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、CO₂排出量の削減や労働環境改善に貢献する革新的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IPライセンスに積極的に取り組んでいます。^{*1}

ライセンス契約



*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/>

社会性に関する方針・考え方

人権

安全

品質

知的財産

責任ある調達

地域社会

Power of employees

従業員の人権

DEI

従業員の能力開発

労働安全衛生

模倣品対策

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、サプライチェーン全体に渡る模倣品対策を推進しています。近年、インターネット取引(EC)プラットフォームを通じて、模倣品が世界中で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、日産は知的財産権行使し、模倣品の排除に積極的に取り組んでいます。具体的には、ECプラットフォームを監視し、不正なオンライン出品の削除をECプラットフォーム事業者に要請しています。また、税関や市場における模倣品の取締りを関係当局に要請し、そのための研修も提供しています。さらに、悪質な販売者に対しては、民事訴訟を提起するなどの法的措置を講じています。

知的財産権の行使に加え、他の取り組みも行っています。模倣品が誤って購入され、車両に装着されることがないよう、販売店への研修の提供や、整備業界やお客さまに向けた啓発活動を実施しています。さらに、効果的な対策を講じるため、政府へのロビー活動やECプラットフォーム事業者への要請を行っています。^{*1}



知的財産権の行使

日産は知的財産権行使し、模倣品の排除に積極的に取り組んでいます。

2024年度には、34,676件の不正なオンライン出品が削除されました。市場では161件の強制捜査が実施され、314,532個の模倣品が押収されました。税関では74件、44,623個の模倣品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12件の民事訴訟を提起しました。

権利行使の内容	件数	個数
オンライン出品削除	34,676	-
市場摘発	161	314,532
税関差止	74	44,623
民事訴訟	12	-

模倣品対策の社会的価値

日産は、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も貢献します。

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。	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。
すべての人に 健康と福祉を	平和と公正を すべての人々
パートナーシップで 目標を達成しよう	産業と技術革新の 基盤をつくろう
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。	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。
つくる責任 つかう責任	働きがいも 経済成長
産業と技術革新の 基盤をつくろう	産業と技術革新の 基盤をつくろう

*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。

日産は、「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サスのもと、「お客様に魅力のある車を届け、喜んでもらうことを目的に、日産の事業に必要なあらゆる物品・サービスを調達する。また、そのために競争力のあるサプライヤーベースを整備し、日産・取引先双方の健全な事業運営に貢献する」ことを購買部門のミッションと定めました。そして、各国・各地域の法令を遵守するとともに、グローバルに統一された価値・基準をもった一貫性のある調達活動

取引先選定から量産までのプロセス



*1 下請法に関するコンプライアンスの取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P134

*2 「日産取引先サステナビリティガイドライン」(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/>

*3 「パリューチェーンでの活動実績」における取引先との連携に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P060

を展開し、以下の方針(日産購買基本方針)で取引を行います。

1.公正・公平な取引：私たちは高い透明性をもって、公正・公平かつ誠実に取引を行います。また、企業の大小を問わず門戸を開き、明確な選定基準に基づき取引先を選定します。

2.相互信頼・相互繁栄：私たちは取引先に敬意を払うことで相互信頼を築き、パートナーとしてともに競争力を強化し、相互の持続的な成長を目指します。そのためにイノベーションを重視し、よりよい明日に向かい、取引先とともに日々の改善を積みかさね進化し続けます。

3.責任ある調達：私たちは、取引先とともに、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ます。

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)にも則した取引の実践に努めています。また、2024年3月に受けた公正取引委員会からの下請代金支払遅延等防止法(以下、下請法)遵守に関する勧告を踏まえ、全社的な下請法教育強化の一環として、購買部門においては実務担当者向けの教育教材を見直し、より実践的な下請法教育を行うなど改善を実施し、公正な取引を推進しています。^{*1}

責任ある調達に関する方針・考え方

取引先との取り組み

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・ソーシャルプログラム2030とニッサン・グリーンプログラム2030を発表しました。

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、「日産取引先サステナビリティガイドライン」(2025年改訂)^{*2}、「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」(2024年改訂)^{*3}に取引先での実施が求められる取り組みを定め、取引先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。

サステナビリティの取り組みを一層強化するため、「日産サプライヤーCSRガイドライン」(2023年版)から2025年に「日産取引先サステナビリティガイドライン」へ改訂し、デューディリジェンスの実施を含め、取り組みが求められる7分野・31項目を説明しています。(次頁表内を参照) その一環として、取引先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、また取引先から合意確認書を取得する

ことで、取引先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、万が一、「日産取引先サステナビリティガイドライン」の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。

また、日産は取引先へ「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」に沿ったデューディリジェンスの実現(リスク評価および分析、リスクの予防および軽減、リスクの監視、苦情処理メカニズムの設置等)を要請しています。

各方針の発行時には、小冊子の配布や取引先ミーティングの場などで説明を行い、取引先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。

サプライチェーンマネジメントの方針・考え方

日産のグローバル行動規範、環境方針、人権方針^{*1}

サプライチェーンマネジメントの方針

「日産取引先サステナビリティガイドライン」 ■取引先に求める7分野・31項目

■ コンプライアンス

法令の遵守、競争法の遵守、汚職防止、個人情報・機密情報の管理・保護、輸出入取引管理、知的財産の保護、反社会的勢力の排除

■ 人権・労働

人権尊重、差別の禁止、ハラスメントの禁止、児童就労の禁止、強制労働の禁止、賃金、労働時間、従業員との対話・協議、安全・健康な労働環境

■ デューディリジェンス

■ 責任ある原材料調達

■ 安全・品質

お客様のニーズに応える製品・サービスの提供、製品・サービスの安全確保、製品・サービスの品質確保

■ 環境

環境マネジメント、温室効果ガスの排出削減、大気・水・土壤への環境汚染防止、省資源・廃棄物削減、化学物質管理、生物多様性の保全、騒音と振動、工場の安全性

■ コミュニティ・グローバル社会

地域社会の生活への貢献、ステークホルダーへの情報の開示

「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」

■ 環境法規制／日産環境基準の遵守

- マネジメント体制構築

● 化学物質の管理

■ 環境負荷低減活動

- CO₂／水など排出量データ調査

*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。 >>>P066

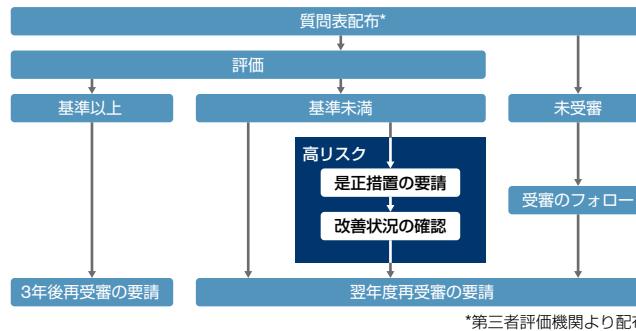
*2 プロジェクト詳細は[こちら](https://thailand.iom.int/blogs/pilot-project-automobile-sector-assessment-migrants-human-rights-nissans-supply-chain-thailand)をご参照ください。(英語) <https://thailand.iom.int/blogs/pilot-project-automobile-sector-assessment-migrants-human-rights-nissans-supply-chain-thailand>

責任ある調達に関するマネジメント

取引先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「日産取引先サステナビリティガイドライン」ならびに、取引先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。2024年度に新たに選定した取引先の中で、社会性に関する基準に適合した新規取引先の割合は100%、環境基準に適合した新規取引先の割合も100%となっています。

日産は、2016年から第三者機関による取引先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、取引先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、改善計画の策定を取引先に依頼し、改善状況のフォローを実施しています。取引先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%以上の取引先が、第三者評価機関によるアセスメント済みです。



*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。 >>>P068

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

日産では、取引先と公正・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取引先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、取引先からの部品・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平時の取引先の供給リスク確認、②取引先の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取引先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、2024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実施しましたが、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取引先はありません。^{*3,*4}

取引先と共同で取り組む「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年から取引先との連携による「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年からは取引先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。取引先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取引先が一体となってコスト低減ばかりではなく品質・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、取引先との共同改善活動～

Trusty and
Harmonious
Alliance
Network
Kaizen activity with
Suppliers

取引先とのコミュニケーション

日産は、取引先へのタイムリーで的確な情報提供が重要であると考え、日産パートナーズカンファレンス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取引先に伝えるとともに、取引先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取引先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取引先を表彰しています。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 Innovation and Quality Award」として、年間を通して品質面で優れた取引先に「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取引先に「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取引先を選考します。2024年度は、6社が「GLOBAL QUALITY AWARD」を、7案件・8社が「GLOBAL INNOVATION AWARD」を受賞しました。

責任ある原材料調達

原材料調達への対応方針

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」を公開しました。2025年には紛争地域および高リスク地域からの3TG(錫、タンクステン、タンタル、金)を含むすべての鉱物に加え、バッテリーの製造に必要な鉱物、天然ゴム等、社会や環境への影響が懸念される原材料へ対象範囲を拡大し、「責任ある原材料調達への対応方針」^{*3}を公開しました。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。商品の製造に使用する材料や構成部品に含まれる天然資源において、環境や人権等のサステナビリティ側面への影響に対し、「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」^{*4}に沿ってデューディリジェンスを実施し、自らのサプライチェーンを監視し、懸念がある場合には、「日産取引先サステナビリティガイドライン」に従って、リスクを防止・軽減し、改善に向けた対策を実施します。同様の管理を取引先にも徹底する要請をしています。

*1 「品質」における取引先との取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P079

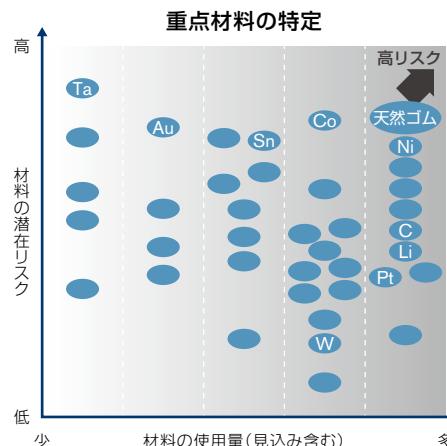
*2 「バリューチェーンでの活動実績」における取引先との連携に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P060

*3 「責任ある原材料調達への対応方針」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/MATERIALS_SOURCING/

*4 「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」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/DUE_DILIGENCE/

責任ある原材料調達のマネジメント

日産は、倫理、社会、環境に配慮した材料を調達することで、材料の持続可能な調達の実現を目指す取り組みを行っています。日産は、材料の使用量(将来的な使用量の見込みを含む)や倫理、社会、環境等の側面での潜在リスクの観点から最優先で取り組むべき材料を特定しており、2024年度に天然ゴムを含む重点材料を特定しました。今後は、特定された各材料の潜在リスクを低減し持続可能な調達につなげるため対策を実施していくと共に、定期的にリスク評価を見直します。



材料の潜在リスク ●: リスク高 ○: リスクあり

材料の潜在リスク	天然ゴム	コバルト(Co)	ニッケル(Ni)	リチウム(Li)	天然黒鉛(C)	銅(Sn)	タンクステン(W)	タンタル(Ta)	金(Au)
倫理	●	●	○	-	○	●	●	●	●
	●	●	○	-	○	●	●	●	●
	●	●	-	-	-	●	●	●	●
社会	●	●	●	-	-	●	-	●	●
	●	●	●	-	-	●	-	●	●
	●	○	●	●	○	○	○	-	●
環境	○	○	○	-	-	-	-	-	●
	●	●	●	-	-	●	-	●	●
	-	●	●	-	-	●	-	●	●
	○	○	●	-	○	-	-	-	●

Material Change(Drive Sustainability, Responsible Minerals Initiatives, Dragonfly Initiative)などの情報をもとに作成。情報が不足している箇所は - 表記。

*1 Global Platform for Sustainable Natural Rubber <https://sustainablenaturalrubber.org/>

*2 「鉱物調達への取り組み」(PDF)に関する詳細は[こちら](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf

*3 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。

天然ゴムにおける取り組み

2025年3月に「持続可能な天然ゴムのためのグローバル・プラットフォーム(GPSNR*1)」に加盟し、「責任ある原材料調達への対応方針」にて、持続可能な天然ゴム調達への対応を公開しました。本対応方針に従い、持続可能な天然ゴム調達のため、取引先と協力してデューディリジェンス等を実施してきます。

コバルトを含むバッテリーの製造に必要な鉱物における取り組み

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の取引先ヘビアーリングを実施し、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*2にて公開しています。2023年8月17日に発効したEUバッテリー規制では、コバルトに加え、天然黒鉛、リチウム、ニッケルおよびその化合物について社会・環境リスクにデューディリジェンスが求められており、第三者調査機関を活用した調査を進めています。

紛争地域および高リスク地域からの3TG(錫、タンゲステン、タンタル、金)を含む鉱物における取り組み

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、デューディリジェンスを実施しています。2021年からRMI*3にも加盟し、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。

2024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取引先は確認されませんでした。

今回、回答が得られなかった取引先については、引き続き調査を継続してきます。

これらの取り組みは、「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」に沿ってトップマネジメント層へ報告し、今後の取り組みの決定に反映します。

地域社会

地域社会に関する方針・考え方

日産は、グローバルに生産、販売など多くの活動拠点をもっており、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。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、地域社会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、地域社会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。金銭的な支援だけでなく、専門技術や知識、自社製品など、日産が事業を通じて培った資源を十分に生かした独自性の高い活動を推進し、従業員にボランティアとして積極的に参加することを促しています。

社会貢献プログラムの活性化に向けた2つの重点分野

日産らしさを生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。

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きます。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生かして、さまざまな教育機会の提供を行います。

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ます。

また、地域のイベントに協力するほか、清掃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、さまざまな地域貢献活動を行います。

地域社会への取り組みに関するマネジメント

活動推進にあたっては、グローバルで共通の社会貢献活動方針、2030年に向けた目標および活動の指標を定めています。これらは、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティ(GSSC: Global Sustainability Steering Committee)*1にて議論、決定されたものです。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。

地域社会への貢献の実績

2024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6万6千人

グローバル社会貢献活動受益者数：延べ100万人以上

グローバル社会貢献支出額*2：約23.4億円

<その他の緊急人道支援>

令和6年度台湾東部沖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、日産自動車、台湾現地子会社である裕隆日産汽車股份有限公司よりあわせて1,000万円を寄付しました。^{*3}

*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。 [>>>P009](#)

*2 グローバル社会貢献支出額に関する詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P160](#)

*3 令和6年台湾東部沖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/240416-00-j>

社会性に関する方針・考え方

人権

安全

品質

知的財産

責任ある調達

地域社会

Power of employees

従業員の人権

DEI

従業員の能力開発

労働安全衛生

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2024年度の代表的な活動を紹介します。

タイ

森林火災対策支援

タイの大気汚染の原因となっている森林火災を防ぐために、タイ日産では2021年よりチェンマイ省と協力した支援活動を行っています。活動4年目となる2024年は、防火活動に使用する装備や食料品などの物資提供やピックアップトラック「日産ナバラ」の貸与とメンテナンスサポートを実施しました。

実績

支援実績：
車両貸与および物資提供
70,000パート相当



日本

日産の技術とノウハウがつまった3つの出張授業

NML*3では日産がこれまで培ってきた技術やノウハウを生かした環境、ものづくり、デザインの3つの出張授業*4を提供しています。また、事業所周辺校の生徒を招待し、小学校のニーズに合わせて工場やギャラリー等の事業所設備を活用した教育プログラムも提供しています。

実績

出張した学校数：
369校(2024年度)
従業員参加人数：
延べ1,650人(2024年度)
授業を受けた累計人数：
43万4,300人



中国

子どもたちや若者への教育支援「日産ドリーム・クラスルーム」

2013年から小学生を支援する教育プログラム「日産ドリーム・クラスルーム」を実施しています。現在、NCICとDFN*3にて環境、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：
230万人以上
従業員参加人数：
延べ290人(2024年度)



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*3の従業員はボランティアとして参加しています。

実績(米国)

累計参加従業員時間：
11万時間以上
従業員参加人数：
延べ665人(2024年度)
2024年は12件の
住宅建築プロジェクトに参加
累計寄付額：
2,200万ドル以上



英国

教育機会を提供「日産スキルズ・ファンデーション」

NMUK*3では2014年に日産スキルズ・ファンデーションを設立し、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：
10万人以上
従業員参加人数：
延べ791人(2024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

*3 NML : 日産自動車株式会社、NNA : 北米日産会社、NCI : カナダ日産自動車会社、NCIC : 日産(中国)投資有限公司、DFN : 東風汽車有限公司東風日產乗用車公司、NMUK : 英国日産自動車製造会社

*4 3つの出張授業の詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/CITIZENSHIP/VISITINGSCHOOL/>

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。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、2022年には誰もが地域の移動を自由にできるようデザインされたオンデマンド配車サービス「日産スマートモビリティ」を開始しました。また、2023年には子ども向け送迎サービス「スマモビきっす」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} さらに、浪江町からスタートしたEVを活用したエネルギー管理の実証実験は、「ニッサンエナジーシェア」として、2024年より本格的にサービスが始動しました。

横浜みなとみらい地区においても、2017年より自動運転モビリティサービスの実証実験を行っており、2024年度は「セレナ」をベースとしたドライバーレス自動運転車両での走行実証実験を実施しました。^{*2} さまざまな交通事情に合わせて走行する自動運転技術の確立と安全性の検証のために、日本国内だけでなく、日産先進技術開発センター・シリコンバレーで開発された技術や、英国での自動運転研究プロジェクト「evolvAD」などで得られた知見を最大限に活用しています。

また、日産と三菱商事株式会社は、次世代のモビリティサービスやEVを活用したエネルギー関連の共同事業を進めるべく、2025年3月に新会社「Moplus株式会社」を設立しました。横浜みなとみらい地区の自動運転実証を運営面で支援するほか、有人モビリティサービス・カーシェアリングサービス・エネルギー管理サービスを展開します。自動運転技術の確立、事業モデル基盤構築、社会受容性の向上などに向け、Moplusと日産が連携して実証を行うことで、無人モビリティサービス事業の社会実装を加速していきます。^{*3}



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」^{*4}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、エネルギー管理、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2025年3月末で276件となり、今後多くの地域連携を予定しています。

2024年に発生した能登半島地震では、石川県と締結した協定に基づき石川県内販売会社とともに、合計8台の日産アリアとポータブルバッテリーを100台提供し、電力供給に尽力しました。また、EVがカーボンニュートラルやSDGsに貢献することが評価され、多くの大学から講座の依頼も受けています。2024年度は5つの大学でEVを取り巻く社会状況や、EVからの電力供給など活用事例についての講座を実施しました。

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 「日産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 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/250310-01-j>

*3 Moplusに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://moplus.co.jp/>

*4 「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發揮するために –

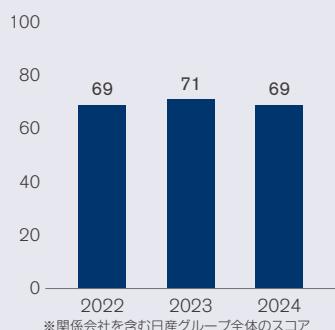
日産は、コーポレートパーカスや長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」を実現すべく、コアビジネスを支えるエンジニアの採用強化を進めるとともに、「人材育成」、「人材の多様性の確保」、「社内環境整備」を包含した人財戦略として「HR Ambition 2030」*1を2022年に設定しました。2025年5月に発表した経営再建計画「Re:Nissan」のもと、従業員数の適正化を進めると同時に、「HR Ambition 2030」を通じて従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを發揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

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ています。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。また、今年度はサーベイの最後にフリーコメント欄を設定し、会社を取り巻く状況について従業員からの率直な意見を広く集めました。2025年1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ポイント低下しました。5つの重点領域においては、企業倫理、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンでスコアアップましたが、その他の3領域はスコアダウンとなりました。従来からの改善活動に加え、従業員からのコメントを今後の会社の取り組みに反映し、より良い組織づくりにつなげていきます。

エンゲージメントスコア



*1 「HR Ambition 2030」に関する詳細は2024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/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2024/PDF/fr2024.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10.2万人が回答しました。(参加率89%)

従業員の権利

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、その10原則に基づいてサステナビリティの取り組みを推進しています。

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。

2024年度に改訂した「日産人権方針」*1に基づき、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2025年3月に改訂し、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くようにすること、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に「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」の実現を目指す。これを2030年目標（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。具体的には、人権尊重の企業文化の醸成、適用法令の遵守、国際人権基準への対応といった「守り」の整備・強化と、ステークホルダーとの価値共創、人権尊重企業としてのブランド確立、事業活動への組み込みといった「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。

2024年度は、人権戦略を実行に移していくため、「攻め」「守り」の各施策に優先順位を付け、実施のタイムラインを設定しました。その上で、各施策を具体的なアクションプランに落とし込み、アクションを推進する担当部署を割り当てました。一部の施策は既に取り組みを開始しており、人権デュ-

ディリジェンスにおいては、リスクベースアプローチの考え方を導入し、より人権リスクの高い拠点を選定するようプロセスの見直しを行いました。この選定プロセスに基づき2025年度の人権デューディリジエンスを実施予定です。

*1 「日産人権方針」に関する詳細は[こちら](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN%20RIGHTS/)をご参照ください。

*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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE)をご参照ください。

従業員の人権に関するマネジメント

日産では、人を中心とした企業文化の実現を目指し、従業員が安心して働く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。

日産では、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティのもと人権尊重活動を推進し、その結果をもとにエグゼクティブ・コミッティおよび取締役会へ報告・提案し、フィードバックを受ける人権ガバナンス体制を構築しています。

加えて、日常管理レベルでは、購買部門や人事部門など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ャル

ル・ハラスマントやその他のハラスマント(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、内部通報システム SpeakUp^{*3}の導入により、内部通報が可能となっています。

さらに、日産では従業員一人ひとりの安全と健康を守る観点から、長時間労働・過重労働の防止に取り組んでいます。

<具体的な取り組み事例>

- ・PCのON/OFFや生産現場に設置したカードリーダーを活用した管理システムの導入による、労働時間の適正化および各種休暇取得状況の見える化
- ・間接部門におけるノンコアフレックスタイム制の導入による自律的な働き方の推進

従業員の人権デューディリジェンス

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、2023年度にはフィリピン日産社、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。2023年度にメキシコ拠点で行った人権アセスメントでは、施設の衛生環境に改善の余地があつたため、洗面所のリノベーションを行いました。また、英国拠点では、応急処置キットの不足が発見されたため、キットの補充と定期的な在庫確認を行うように改善しました。

2024年度は、北米日産会社、ジャトコ株式会社、ルノー日産オートモーティブインディア社、欧州日産自動車会社、タイ日産自動車会社の5拠点で人権アセスメントを実施しました。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^{*4}への対応を向上するために、対象拠点が見直しを検討すべき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計画を策定しました。

具体例として、安全靴の交換ルールの周知不足や、安全トレーニングの更新頻度に関する運用上の課題が指摘され、社内ポ

*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。 >>>P137

*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。 >>>P137

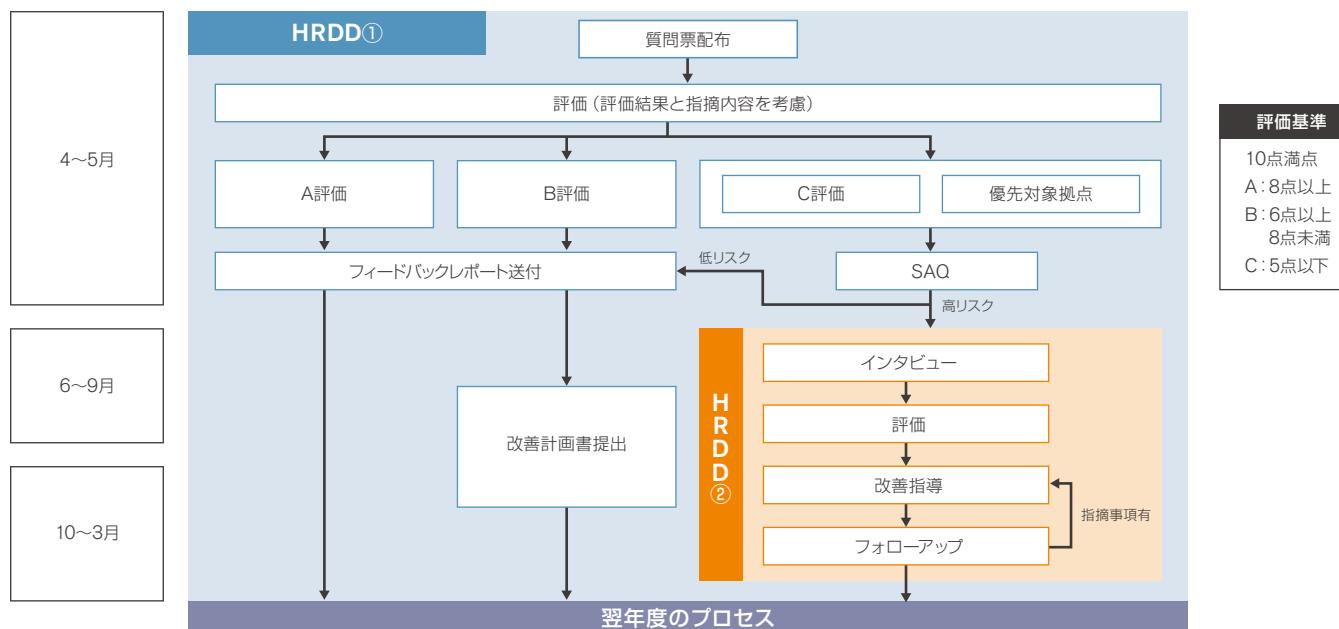
*4 7つのテーマ(評価項目): 労務管理システム(労働慣行)および救済措置、強制労働、児童労働および若年労働者、労働条件、差別、結社の自由、健康と安全

リシーの再確認と改善が勧告されました。指摘事項はフォローアッププランに則って3年度以内に改善予定です。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す。

アセスメントプロセス

従業員向けの人権アセスメントは、ビジネスとサステナビリティの観点からリスクを考慮したうえ、毎年グローバル従業員の80%以上をカバーできるように対象拠点を選定し、社内で定めた人権アセスメントプロセス(下図：2023年度策定)に基づいて実施しています。

〈従業員：人権アセスメントプロセス〉



具体的には、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、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す。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ています。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っています。

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・是正を図っています。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、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。

人権アセスメントの実施率、指摘事項の改善率などの指標を立てて、2024年度も計画通り実施しました。

「日産グローバル人権ガイドライン」の改訂

日産は、2021年に策定・公表した「日産グローバル人権ガイドライン」*1を2025年3月に改訂しました。同ガイドラインは従業員の人権尊重に関する具体的な取り組み内容をまとめたもので、人権アセスメントの基準の一つになっています。最新の国際基準を踏まえ、従業員の人権尊重の取り組みをさらに強化できるように改訂を行いました。具体的には、求職者の採用にかかる費用を負担させるような斡旋業者を使わないこと、報酬は不合理な控除なしに全額が遅滞なく支払われることを明記しました。また、児童労働を防ぐための年齢確認はこれまで行っていましたが、採用時に行うことも明示しました。今回改訂したガイドラインを周知・徹底することにより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一層強化していきます。

「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」*2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年度に更新し、「日産人権方針(旧: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」の内容を組み合わせて学びます。

「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、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、2024年の受講率は日本: 87.3%、 ASEAN: 81.9%、中国(NCIC): 99.7%、米州: 98.5%、AMIEO: 84%でした。本研修は、2025年3月に改訂した「日産人権方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」の周知徹底および実践を図るべく、2025年度の更新、展開を目指しています。

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「日産人権方針(旧: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*3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など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)*4を設置しました。

その他、社外からの人権の重大な申立てに関する社内対応プロセスを構築し、関係部署や海外拠点と連携しながら、対応の強化を図っています。

ハラスメントに対する研修の取り組み

日産では、ハラスメントの未然防止に努め、従業員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。これまででも、労働施策総合推進法(パワーハラスメント防止法)を踏まえ網羅的にハラスメント防止に向けた施策を全社的に実施してきましたが、未然防止をより強化する目的から、ハラスメントに対する研修内容や仕組みをさらに強化しています。具体的には、新たに管理職や現場監督者になる者を対象に受講必須のハラスメント研修を実施しています。

また、防止のための啓蒙活動として、ハラスメント相談窓口の設置や職場コミュニケーションの改善プログラムなど、トラブルに至る前に対応できる環境整備に繋げています。

*1 「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

*2 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P104](#)

*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。 [>>>P137](#)

*4 窓口(人権ホットライン)の詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P085](#)

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、各リージョンの指針に基づき、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)を推進し続ける企業を目指しています。

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

世界がますます複雑化し、変化を続ける中、お客さまや社会の多様なニーズに応える商品を提供するためには、才能豊かな人財をひとつにまとめることが必要です。グローバルに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、エクイティ&インクルージョン

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。

エクイティとは、個々の事情を理解し、必要なリソースや機会を確保することで、一人ひとりの状況に応じた機会をすべての人に提供することだと考えています。

そして、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かか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

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いかし、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

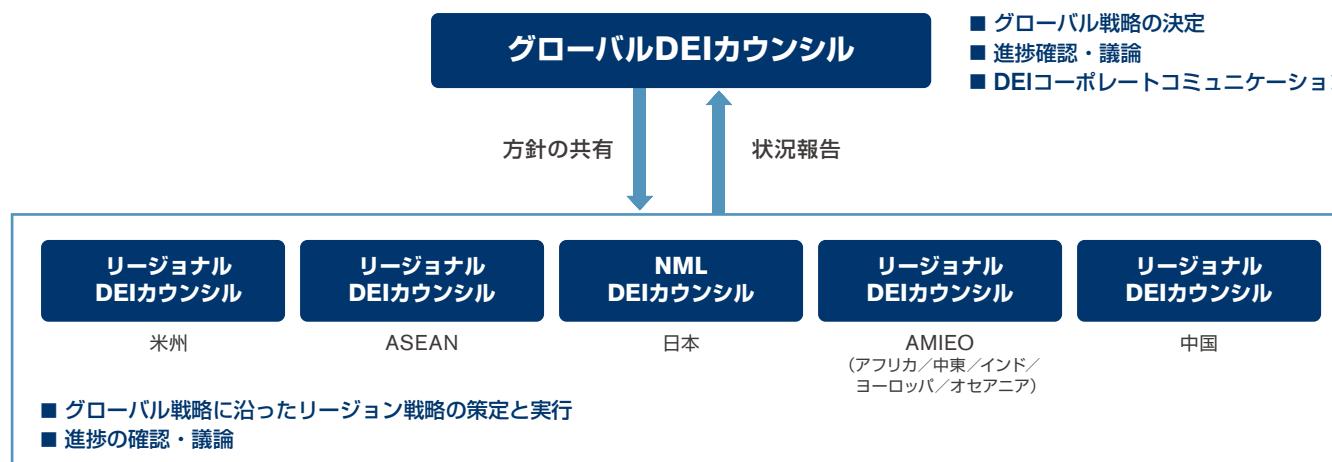
- 最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- DEI戦略や方向性に関し、共有、議論、決定

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



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(2024年度)

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、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。日産の企業文化改革の取り組みであるOUR NISSANの基盤として、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(多様性を受容できる)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

日産におけるコンセプトと、社員一人ひとりがインクルーシブ（多様性を受容できる）な企業文化にどのように貢献できるかについて理解を深めるために、複数の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）に気付き、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役員・管理職を対象に実施しています。
LGBTQ+ e-ラーニング（日本）	誰もが自分らしく働くことを目指し、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、研修を実施しました。
グローバルDEI オンボーディング ジャーニー	中途入社者含む世界中の日産新入社員に入社時からDEIに関する情報を提供するため、入社後のオンボーディングプロセスにDEIのセクションを設け、日産のDEIへのコミットメントや、各地域でDEIの取り組みがどのように行われているかを学ぶ機会を設けています。

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	
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た発信および意見交換から、DEIについての理解促進を図っています。 ^{*1}
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しています。
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	各種セミナーの案内や報告、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。このような考え方方が、個々の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含まれています。また、若手従業員がリーダー層のメンターとなり自らの視点や経験を基にアドバイスや意見を提供するリバースメンタリングを2024年度に導入しました。

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）	管理・監督者として、育児休職制度を理解し、育児と仕事の両立を支援し、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。
リバースメンタリング	日産リーダーシップウェイに沿った企业文化改革として、若手従業員がリーダー層のメンターとなり自らの視点や経験を基にアドバイスや意見を提供し、互いに新しい視点に触れることでイノベーションを加速させる効果があります。

*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

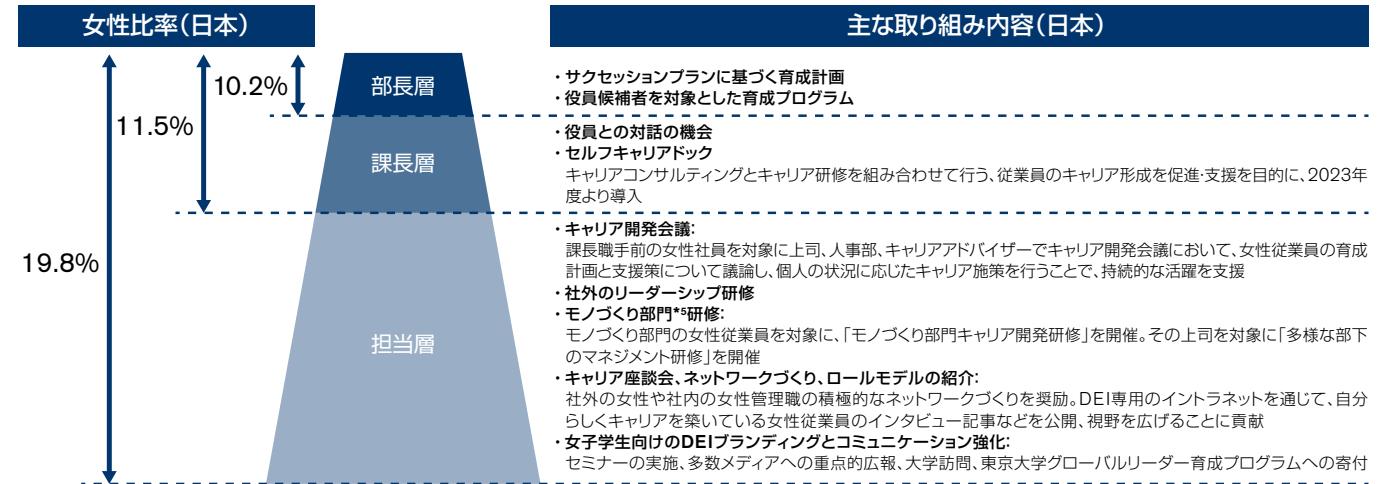
女性が影響力のある地位につくことは、新たな視点を提供するだけでなく、よりインクルーシブな社内のポリシーや制度の改善にもつながります。さらには職場の多様性といった企業文化の側面にも影響を与えると考え、日産では現状のジェンダーギャップを認識し、各リージョンの実態やニーズに基づいた取り組みを続けています。

2025年3月末現在、グローバルでの女性管理職比率は、16.2%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2025年3月末時点で11.5%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値4.7%と比べると、良好な水準です（「令和6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2025年3月末時点で10.2%と5.1倍となり、日本の企業において上位に位置しています。

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

<層別の女性人財育成の取り組み>(日本)^{*4}



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（2025年3月末の女性管理職比率11.5%、間接従業員に占める女性比率19.8%）。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2024年度のテーマとし、アンコンシャス・バイアスに関するワークショップを実施しました。各部門を代表する役員が好事例の共有や、部門ごとに異なる課題と対応策について議論を行い、よりインクルーシブな職場環境の実現に向けて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83.8%です。（2025年3月末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待遇差はありません。

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。



*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](https://challenge2030.com/)をご参照ください。 <https://challenge2030.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「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

持続的に監督者の担い手を輩出するため、ライフステージにかかわらず、本人の希望に合わせたスキル向上の機会を提供しています。2024年度には初の女性係長が追浜工場(神奈川県横須賀市)で誕生し、指導職以上の女性従業員が40名以上となる等、キャリアアップを目指せる環境になっています。また、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。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DEI解説動画の配信、事業所診療所と連携した女性の健康に関するセミナーを定期的に開催しています。

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。2025年3月末時点で1,087名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は11.4%です。女性従業員ネットワーキングの機会提供やキャリア研修の実施等、キャリア開発をサポートしています。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。

女性役員層の育成

グローバルで女性役員候補者を対象に専属キャリアコーチの配属、役員メンターの配置、さらには女性幹部候補向け外部研修への派遣等を行っています。また、役員サクセッションプラン作成の場で女性候補者の育成プランの議論の時間を確保し、継続的に女性役員候補者の育成に努めています。

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、不調を感じつとも対応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。2024年度は生産部門の従業員向けに外部講師を招き、DEIの重要性や令和と昭和の働き方に関する講演を開催しました。

従業員コミュニティ(ERG)^{*3}

ERGは、共通の志(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、障がい、キャリア&コミュニケーションなど、関心に応じたさまざまな団体が存在し、従業員自身がより安心していきい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](https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-1)をご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230221-00-1>

^{*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ターネットでの情報発信PRIDE month特集号  従業員コミュニティ(ERG)2016年立ち上げ2023よりオフィシャルERGへ  LGBTQ+従業員のための人事部門サポートハンドブック
制度・設備	 【同性婚・事実婚にも適用】結婚祝い金の支給・忌引きファミリーサポート休暇等  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  婚姻の平等への賛同を表明  LGBTQ+支援企業評価8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。(2025年3月末時点：管理職に占める中途採用者比率は36.4%、間接従業員に占める中途採用者比率は34.6%(日本))シニア人財が活躍できる場も提供しています。^{*1}

おいても、外国籍は50.0%(2025年7月1日時点)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、米州や日本では多文化に関する従業員コミュニティ(ERG)が活動しており、従業員が国籍や文化的背景・語学力に関係なく能力を発揮できるような環境づくりに取り組んでいます。

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。障がいにかかる従業員コミュニティ(ERG)が2022年度に米州、2024年度に日本、AMIEOで立ち上がり、障がいへの理解促進やすべての人にとって使いやすいクルマづくりなどに取り組んでいます。

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。(2025年3月末時点：6.3%(日本))役員層に

*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、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、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年度の実績は男性の育児休職取得率65.5%、取得日数平均92日となりました。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。

日産では開発拠点を中心に1990年から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グループが活動していましたが、2023年からは役員スポンサーがつく従業員コミュニティ(ERG)として生まれ変わり、現在200名を超えるメンバーが参加しています。

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
- ・出生支援休職(2025年4月～)
- ・治療のための短時間勤務制度(2025年4月～)

- ・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(インターネットとメールへのアクセスを可能に)
- ・MMケアルーム(授乳室)
- ・介護に関する外部相談窓口

社会性に関する方針・考え方

人権

安全

品質

知的財産

責任ある調達

地域社会

Power of employees

従業員の人権

DEI

従業員の能力開発

労働安全衛生

両立従業員にかかる制度や設備などの

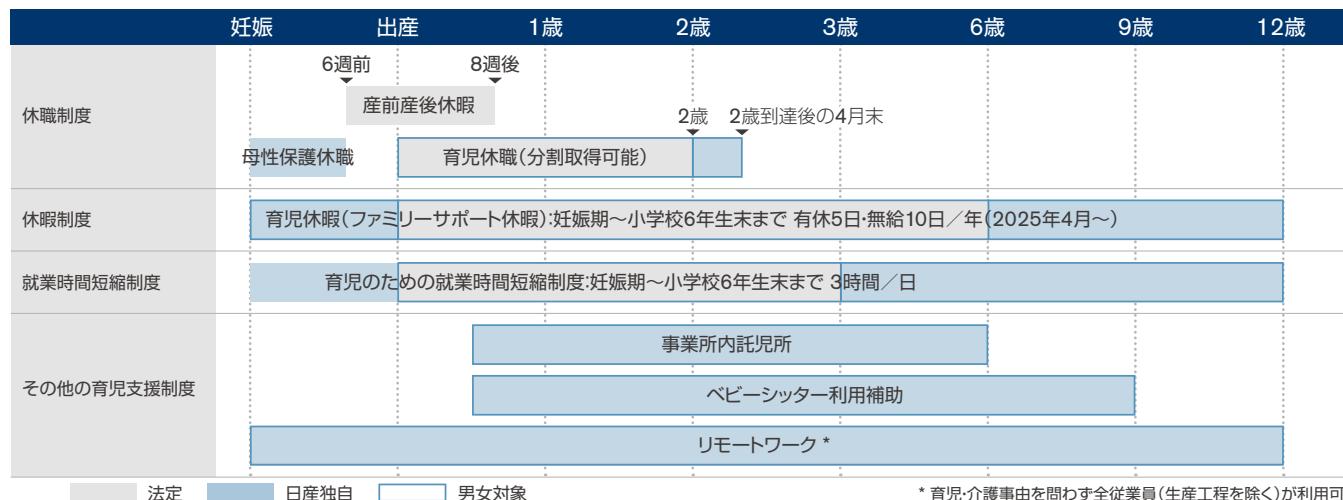
インフラの整備について(日本): 社内託児所の設置

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「まーちゃん

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～	自家に準じる場合(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の考え方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実施しています。
大学との連携	役員層による講演や、東京大学グローバルリーダー育成プログラムへの寄付を行っています。
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、パレードに参加しています。
D&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。
日産グループ各社との連携	各社DEI推進担当者間の活動共有とネットワーキングを目的に、定期的に全体会議や情報交換などを実施しています。
他社とのDEI意見交換会	日産自動車の過去20年に渡るDEIに関する取り組みの紹介や、参加企業同士の対話の場として実施しています。

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、従業員・お客さま・取引先を含むすべての個人が尊重され大切にされ意見が聞き届けられないと感じることのできるような文化の醸成に真剣に取り組んでいます。この使命は、世界中で当社の製品を製造、販売、使用する広範囲にわたる人々によって支えられています。私たちは、一人ひとりの従業員がその能力を最大限に發揮できる環境の整備に努めており、ともに成長するためにそれぞれの異なる個性を大切にしています。

2024年度には、リーダーシップ目標を推進するための43,820時間もの研修時間を含む効果的なアクションや取り組みを通じてDEIを拡大しました。インクルーシブな会話を促進し日産の文化改革の要となるOUR Nissanワークショップには、92%の従業員が任意で参加しました。これらのワークショップはリーダーとチームの間での安全な会話の場作りを強化します。「OUR Nissan」と「多様性のビジネスケース」という2つの戦略的トピックを通じ、私たちは信頼を深め、理解を促進し、アメリカ全域でビジネスの成功を推進するためにDEIが果たす重要な役割を明確にしました。

南米では、2024年にDEIディーラージャーニーが著しく前進しました。日産のお客さまの多様性とインクルーシブな環境づくりに関する長期的なコミットメントを強化するため、新たにマニフェストの冊子を発行して、すべてのディーラーで閲覧できるように配置し、QRコードからアクセス可能なバージョンも用意しました。この取り組みは、販売店において日産

ウェイを強化し、「すべての人のための日産」をお客さまと従業員一人ひとりが感じられることを確実にするものです。

周囲への感謝を示すことはモラル、人間関係、イノベーションを高めます。2024年度に「Kudos」というデジタル賞賛ツールを通じて従業員間で送られた賞賛は18,713件（前年度比59%増）となり、賞賛文化の醸成が進みました。また、年間を通じて、3,000人以上の参加者を集めて3回のリーダーシップサミットを開催し、リーダーが頭と心でリーダーシップを發揮し続けられるようネットワーキング、学習、インスピレーションのためのプラットフォームを提供しました。トップマネジメントと、安全なつながりと透明性のあるコミュニケーションの場を作り、600人以上の参加者が個人的、専門的、ビジネス的な話題を共有しました。

日産が素晴らしい居場所であり続けるために、私たちはさらに次のような取り組みを実施しています。

- 2018年から続くアンコンシャス・バイアス・トレーニング（任意）
- 出産や多様なニーズに対応する柔軟な勤務制度
- 2022年からの女性のエンパワーメント原則（国連）の採択
日産は、敬意に基づくリーダーシップ・アプローチによって、インクルージョン、フィードバック、成長の文化を形成し続けています。従業員の81%がチェックインに参加しました。これは、目標やキャリア開発について確認し、上司とのコミュニケーションを強化するための公式なセッションです。イノベーションと信頼を促進するため、43,000時間を超えるリーダーシップ研修や、サミット、称賛、コーヒーチャットを通じた強力なエンゲージメントにより、フィードバック主導の文化を構築し、インクルーシブなリーダーシップを醸成しています。

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)*1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12%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）、5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。

すべての個人が安心して働くことができ、受け入れられ、自分らしくいられる環境を育むことで、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。*1

2024年度には、AMIEOのチームがERG（従業員コミュニティ）ツールキットを立ち上げ、地域内でのERGを拡大しました。このツールキットは、従業員に明確な指針、ベストプラクティスの事例およびインクルージョンと専門的な成長を促進するためのリソースを提供することで、従業員を支援することを目的としています。従業員一人ひとりがつながり、経験を共有し、互いを支援する機会を十分に確保することで、ERGグループとそのメンバーは増え続けています。



AMIEO発行のDEIレポート

*1 AMIEOでの活動については、AMIEO DEI アニュアルレポートFY2023をご参照ください。 <https://reports.nissanamieosustainability.com/dei-2023/article/1/>

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發揮できるよう、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

コミュニケーション: DEIの浸透のために、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を含む全方位的なコミュニケーションチャネルを確立し、部署・役職を問わず対話が生まれています。加えて、カルチャーアンバサダーやDEIリソースサイトは従業員のエンゲージメントを高めています。

トレーニング: DEIへの理解をより深めるため、多くの研修を実施しました。

リーダーシップトレーニングや世代間リーダーシップワークショップを通じて、リーダーにDEIツールを提供しています。また、DEIに関するe-ラーニングおよびアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)と心理的安全性に関するe-ラーニングを実施しました。

インクルーシブな職場づくり

柔軟な勤務体系: 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。

社内ポリシーの見直し: 社内ポリシーと規則を、DEIの原則に沿って見直しました。採用プロセスにおいて、性別、年齢、または個人的な背景に基づくいかなる差別もありません。すべての採用募集で公平な機会を積極的に提供し、公正で偏りのない履歴書審査を実施しています。

ERG(従業員コミュニティ): 経営陣が支援するERGは、ネットワーキングと成長の機会を提供し、帰属意識を育みます。2024年には、ERGによって「効果的なコミュニケーション」と「異文化統合」という2つの重要なトピックに関するイベントが実施されました。

ジェンダーダイバーシティ: 2024年度には、以下のような多くのジェンダーダイバーシティ関連の取り組みを実施しました。

- ・包括的な産休、育休、介護休暇を着実に実施し、家族のケアをする従業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)により、女性従業員のキャリア開発を促進しています。スキルギャップを解消してキャリア目標を設定し、成長の機会を得るために一人ひとりに合った明確なロードマップを提供しています。女性従業員のキャリア志向に沿ったリソースを提供することで、IDP／CDPは公平なキャリア構築と長期的な定着を促進しています。
- ・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。

若い世代の育成: 若い世代の育成を目的とし、次のプログラムを実施しました。

- ・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ンアルチーム(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。
- ・若手従業員とのコミュニケーション強化を図るメンタリングプログラムへ経営陣が積極的に参加しています。

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。

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、経歷にかかわらず日産は公平な機会を提供しています。そのため、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、研修を進めています。従業員のニーズに合った講師主導型の研修に登録することを奨励し、インクルーシブな職場づくりを促進しています。協力的な議論、スキルフルな会話、フィードバックの取得に関するトピックが含まれる研修を開始し、クロスファンクショナルな学習と成長を促進するために、より広範な地域メンタリングプログラムも開始しました。

ウェルネス月間

心理的な問題への対処方法に関するセミナー、アート活動、個別カウンセリングを含むメンタルヘルス週間など、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

部署・役職にかかわらず、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。

表彰プログラムは、利便性の向上、表彰の機会均等およびプロセスの改善を図るために人事システムWorkdayに組み込まれました。

DEIトレーニング：すべての従業員がDEIについて学び、職場でどのように適用できるかを理解するためのe-ラーニングを開始しています。

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、8年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



社会性に関する方針・考え方

人権

安全

品質

知的財産

責任ある調達

地域社会

Power of employees

従業員の人権

DEI

従業員の能力開発

労働安全衛生

海外*1

地域	受賞・認定企業	年	タイトル	主体団体
米州	北米日産会社	2025	Platinum Sponsorship Award	NAACP – Murfreesboro Branch
		2025	Diamond Sponsorship Award	African-American Society of Williamson County
		2024	All-Time Top Corporation	Women's Business Enterprise National Council (WBENC) (米国)
		2024	Corporate Sponsor of the Year	100 Black Men of Dallas
		2024	Award of Appreciation	National Society of Black Engineers
		2024	Great Place to Work United States(2年連続)	Great Place to Work
		2024	All Stars Business Partner	Metropolitan Nashville Public Schools – Academies of Nashville
	カナダ日産自動車会社	2024	Great Place to Work Canada (6年連続)	Great Place to Work
		2024	Canada's Most Admired Corporate Cultures™	Waterstone Human Capital
		2024	Excellence Awardee for Diversity & Inclusion	Human Resources Director Canada
	メキシコ日産自動車 エヌアールファイナンスマキシコ	2025	Best Places to Work LGBTQ+ Mexico (エヌアールファイナンスマキシコ5年連続、メキシコ日産自動車4年連続)	Human Rights Campaign Equidad MX
		2024	Top Company for Women (3年連続)/Super Company (4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)	2024	Great Place to Work for Argentina, Chile, Brazil and Peru (3年連続)	Great Place to Work
		2024	Best place to Work LGBTQIAP+ (初受賞) for Nissan Argentina, Chile and Brazil	Human Rights Campaign
		2024	Racial Equality (2年連続) for Nissan Brazil	Instituto de Identidades do Brasil
		2024	Most inclusive companies for automotive (2年連続) for Nissan Brazil	Automotive Business
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)	2024	Outstanding Corporate Social Responsibility Award	Metro
		2024	Pride365認証(4年連続)	InterPride (英国)
ASEAN	フィリピン日産社	2024	Great Place to Work	Great Place to Work
		2024	Best Employer Brand 2024	Employer Brand Institute of India

*1 これまでに外部団体から認証された主なDEIの取り組みについては、こちらをご覧ください。 [>>>P159](#)

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。そして、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高く働く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。何よりも、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發揮し、会社と従業員が共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。

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

日産では「人／個人」と「組織／会社」の対等な関係の下、双方の中長期的な発展・成長を後押しするために、継続的に人事制度の改善に努めています。100年に一度と言われる自動車産業の大変革期を迎える中、2025年度には、人財マネジメントの基盤ともなる等級・評価・待遇の各制度を大幅に刷新しました。キャリア実現にオーナーシップを持つ従業員が、自ら積極的に能力開発を進めるだけではなく、それらを

後押しする職場上司による部下育成の支援や、PCC／PMDプログラム^{*1}を通じた共通の価値観の具現化を進めています。具体的には、2024年度から2025年度にかけて評価制度を刷新し、従来の日産ウェイの5つの価値観に加え、日産リーダーシップウェイの4つの価値観を評価指標に導入しました。これは日産ウェイの実践を支える行動基盤として、従業員ひとり一人が取るべきリーダーシップの価値観と行動を具体的に定義したものです。

新制度においては、①企业文化改革の推進、②人財育成の質の向上、③未来志向の評価とコミュニケーションを狙いとし、さまざまな見直しを取り入れています。

① 企业文化改革の推進：コーポレートパーサスおよびDNAである「イノベーションをドライブし続ける」「他のやらぬことを、やる」に立ち返り、一人ひとりの積極的なチャレンジを促進・奨励すべく、従来の目標管理を中心とした評価体系の見直しを行いました。

② 人財育成の質の向上：従来の制度では、「結果」と「行動」を別体系で評価し、賃金／年俸と賞与というそれぞれ異なった待遇項目へ繋げてきましたが、25年度より、貢献度評価として「結果」と「行動」を包括的に評価・フィードバックし、報酬へと反映することで、成長実感や努力が報われたという実感を得やすい仕組みへと見直しを行いました。

③ 未来志向の評価とコミュニケーション：従来は異なった

サイクルで「結果」と「行動」の評価を行っていましたが、サイクルを統合することで、同じ上司・部下関係でさらなる成長に向けた対話の機会を持ちやすい仕組みへと見直しを行いました。

今後も、長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」に沿って人事諸制度および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。「貢献度評価」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。

*1 PCCプログラム：日産の一般層の評価・報酬制度。Performance, Competency, Careerを略してPCC プログラムと呼び、業務を遂行する上でコアとなるスキルやコンピテンシーを軸に、「キャリアコース別役割等級制度」、「評価制度」、「報酬制度」、「キャリア」の4つの仕組みから構成される。
PMDプログラム：同じく部課長向けの評価報酬制度を指す。PMDはPerformance Management and Developmentの略。

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、2024年度は約592のポストに191人がエントリーし111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。この制度はシニア層のキャリアに関する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し、60歳定年退職以降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、2024年末現在、約2,700名へと拡大し、さまざまな職種やおのとの持ち場・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、より個々人の経験や能力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、継続して活躍いただけ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時間や場所にとらわれない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、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178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、21期、延べ681人の従業員が卒業(リスクリング完了)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に、成長の機会を平等に提供しています。

技術員教育

世界共通の基盤教育プログラム グローバルトレーニングプログラム(GTP: Global Training Program)を、2012年から全世界の開発拠点のエンジニアに対し実施しています。さらに近年は、アドバンス教育として、より専門性の高い教育の企画を推進し、自動運転・コネクテッドカーの研究開発を担える人財を育成するために電気自動車、自動運転技術、コネクテッドカーサービスの教育に力を入れています。

技能員教育

日産はグローバル共通の生産方式である日産プロダクションウェイ(NPW: Nissan Production Way)のコンセプトに基づき、すべての原則と基準を策定しています。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。2024年度には、部長層向けに、日産リーダーシップウェイの実践を通じた自組織改革への取り組み目的とした研修を新規に導入しました。2025年度以降は、主に新任部長層向けに継続的に実施予定です。

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的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、2024年度は、Nissan Chargeというグローバル共通のフレームワークをさらに発展させ、約10,000人が学びを継続しています。さらに、2025年度にはグローバルのラーニングプラットフォームを刷新し、学びがより従業員に身近になることで成長が実感できる仕組みづくりに力を入れていきます。

また、中途入社者向けの受け入れ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、活躍できるよう、オリエンテーションの充実や、受け入れ

上司・部署による効果的な受け入れの支援、オンボーディングサービスに基づく支援など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」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、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48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發揮しながら、日産のビジネス全体に貢献しています。

また、インター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・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	役割・コンピテンシー オリエンテーション 人事評価 マネジメント ダイバーシティ マネジメント／ インクルージョンシスター ハラスマント防止
新課長 研修	役割・コンピテンシー 役割・コンピテンシー・キャリア キャリア
新課長補佐 研修	受け入れ研修／e-ラーニング
担当 研修	受け入れ研修／e-ラーニング
入社3年目 研修	
新入社員研修	
中途入社者研修	

選択研修・選抜研修 *1

対面 ／オンライン	一般層		部課長層	
	担当	課長補佐	課長	部長
			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研修	
	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	
			V-FAST ファシリテーター研修*2	
	V-up 基礎研修*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)

研修実績にかかる指標	2022	2023	2024
年間延べ受講人数	519,905	514,187	549,382
総受講時間(時間)	392,294	358,597	405,861
従業員1人当たりの平均受講時間(時間)	16.5	14.9	16.8
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)	75,000	76,000	63,000

*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-ラーニングで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と共に認識し合い、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。

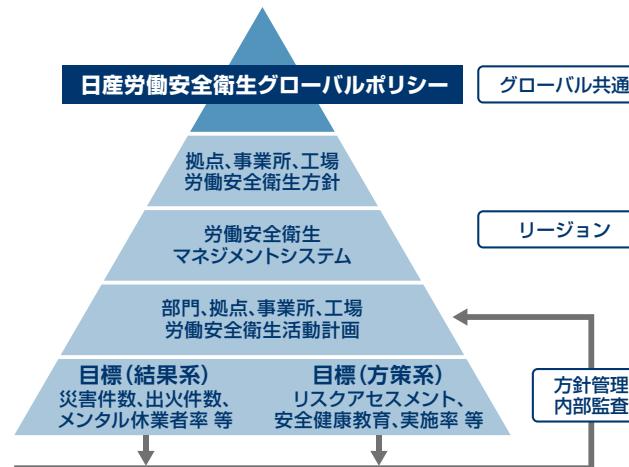
1. コンプライアンス遵守
2. 安全衛生活動計画とモニタリング
3. 設備、作業計画時の事前安全衛生評価
4. 構内協力会社管理
5. 安全衛生教育、作業指導
6. 災害事故の報告と類似災害事故防止
7. 健康増進
8. 感染症対策

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「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りモート会議で、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。

感染症対策の取り組みとして、従業員および関係者の安全確保を最優先として感染症対策の強化に取り組んでいます。事業継続性を維持しながら社会的責任を果たすため、BCPの策定と即時対応体制の構築や感染性胃腸炎蔓延防止のための講習会などを実施しています。

*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。

労働安全衛生の実績

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。

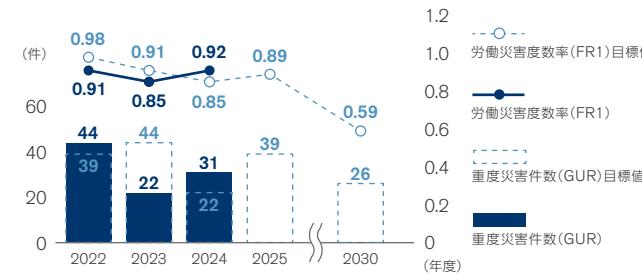
また、生産の現場で作業者一人ひとりが災害リスクに気づき、発生を未然に防げるよう、日本の事業所では危険予知トレーニング(KYT: Kiken Yochi Training)を2011年から組織的に継続して実施しており、各職場に広く定着し、職場の設備や作業に対して危険予知による災害の未然防止の活動が継続して計画的に実施されています。

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。グローバル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、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に報告、速やかに発生状況と対応策を各拠点と共有し、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)*1および重度災害件数(GUR)*2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2030年度に向けて2020年度実績値の半減を目指す形で毎年の目標を設定し、死亡事故に関してはゼロとすることを目指しています。

2024年度のモニタリングの結果、労働災害度数率は前年度を上回る0.92、重度災害件数は31件を確認し、そのうち死亡災害は2件2名(日産グループ1名、日産グループ外1名)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 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

*2 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)

構内(日産自動車株式会社、日産自動車九州株式会社および海外生産拠点)のすべての作業者(構内パートナー企業など他の社従業員、外來者を含む、雇用形態や所属は問わず)

*3 WBGT: Wet Bulb Globe Temperatureの略。人体の熱収支に与える影響の大きい「湿度」、「日射・輻射など周辺の熱環境」、「気温」の3つを取り入れた指標

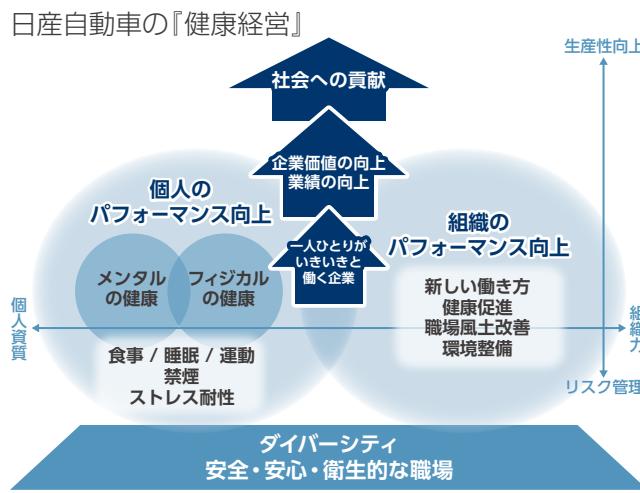
生産ラインの環境改善

「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、WBGT*3測定により快適な環境で作業ができるよう改善を続けています。ソフト対策としてアイスラリーの配布や、熱中症セミナーの実施などを継続して推進しており、2024年度よりデジタルデバイスを導入しリスクの見える化による重症化予防策を強化しました。

健康づくりとマネジメント(日本)

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。活動の進捗を図る指標として休業率(フィジカル、メンタル)の目標をそれぞれ設定し、モニタリングしています。



*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、以下の3つが挙げ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

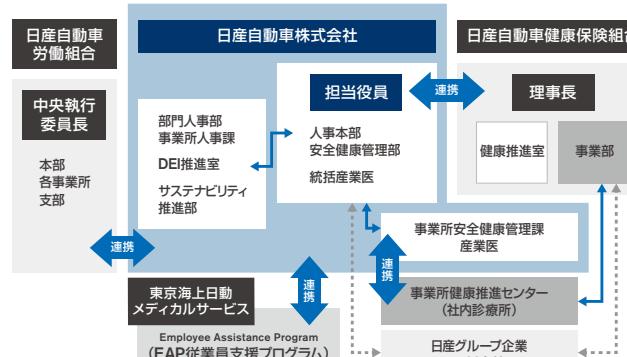
*3 プレゼンティアイズム：従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状態。

*4 アブセンティアイズム：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。

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。

全社で取り組む中期計画

健康経営戦略MAP

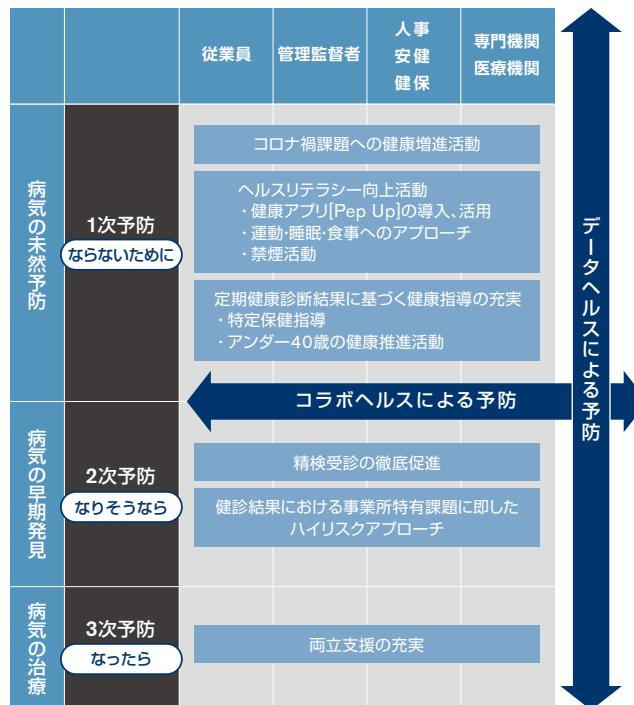
健康課題	健康投資	健康投資効果			健康経営で解決したい経営課題
		健康投資施策の取り組みに関する指標	従業員の意識変容行動姿勢に関する指標	健康関連の最終的な目標指標	
フィジカルメンタル休業者の増加 特定の疾患の(生活習慣病に類する)リスクが向上している	健康な人づくり 健康な人づくり	健康投資の結果の指標 ・イベント参加率 ・精査者率の増加 ・両立支援の拡大による満足度 ・ストレッチング結果に基づく改善活動率など	従業員の意識変容行動姿勢に関する指標 ・健康サービス・食事・睡眠・運動の改善率 ・健康診断結果のフォロー ・ストレスチェック結果に基づく改善活動率など	健康関連の最終的な目標指標 ・ワークエンゲージメント ^{*1} の向上 ・ヘルスリテラシー ^{*2} の向上 ・フレゼンティアイズム ^{*3} の低減 ・アブセンティアイズム ^{*4} の低減	コーポレートバーバースの実現 一人ひとりがいきいきと働ける企業の実現

全社で心ひとつに取り組むために、各事業所の特性を活かす!



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。



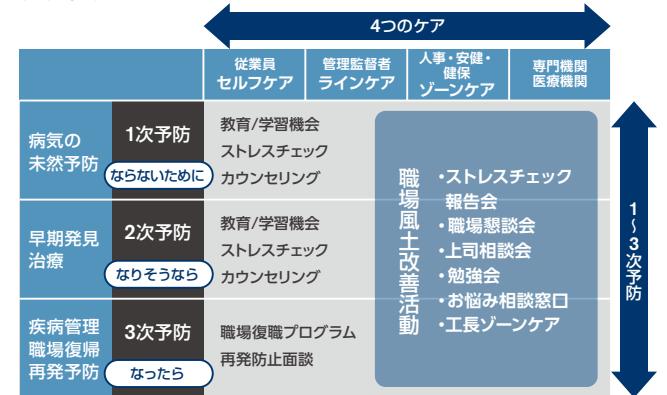
2018年より40歳未満への若年層に対し生活習慣病予防教育を継続的に行っており、参加率98%を維持しています。また、従業員の高齢化に伴う健康課題のため更年期セミナーを実施。全年齢に対する健康サポートを行っています。

『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ています。

2023年度にはDEI推進活動の一環としてセルフケアサポート「Cradle」導入、自分の健康のために予防も含め利用できる「ライフサポート休暇」の新設など、会社として包括的な活動により休業者減を実現しつつ、健康への意識向上による病気の未然防止など、フィジカルヘルスケアに堅実に取り組んでいます。^{*1}

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^{*2}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

『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。

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

*1 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

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

ンケア』と命名し、昨今の活動は以下を実施しています。

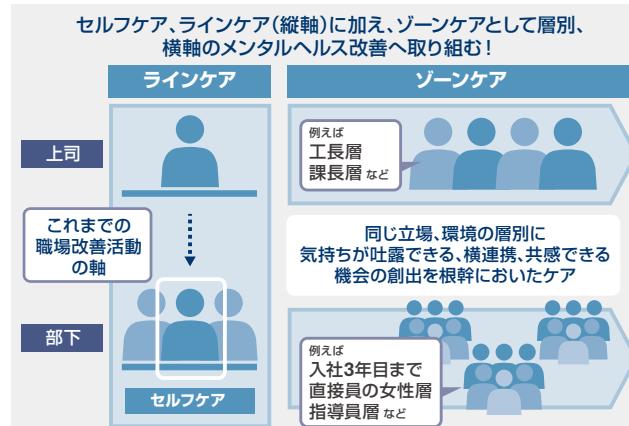
- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・直接員の若年層懇談会、セッション
- ・工長ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動

特に若年者の相談につなげるサポートとしての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、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。

また、2019年より従業員向けのメンタルヘルスサポートとしてのセルフケア研修を、管理監督者・管理者向けにラインケア研修を実施しています。

セルフケア・ラインケア研修 (年度)

	2022	2023	2024
セルフケア研修参加率(%)	95.2	96.2	97.4
ラインケア研修参加率(%)	93.0	93.5	96.5



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7年連続で健康経営優良法人(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。

