

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、長期ビジョン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2023年度に策定しました。日産の企業価値と社会価値を創造しながら、従業員、取引先、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。当社は、脱炭素をはじめとする事業変革に伴い、従業員、サプライチェーンに関わる労働者および地域社会に社会的影響が生じ得ることを認識しています。こうした事業変革の

考え方を前提として、「公正な移行(Just transition)」の観点から、これらの影響を適切に評価・管理し、重大な負の影響が生じないように努めていきます。

取締役会による監督のもと、サステナビリティ委員会に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。サステナビリティ委員会で審議された事項は、経営会議に付議され、同会議での審議を踏まえ、議長が最終決定を行います。なお、議題の内容や重要性に応じて、経営会議からの権限委譲により、サステナビリティ委員会において議長が最終決定を行う場合もあります。これらの内容は取締役会に定期的に報告しています。

2025年度はサステナビリティ委員会を2回開催し、「NSP2030」の進捗報告や、サプライチェーンを含む人権デューディリジェンス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を報告します。

また、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、社会性の課題を含めたサステナビリティ関連の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います。^{*1}

「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	・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 ^{*2} 、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 ・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	・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ploy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 ^{*3} 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} 環境課題も含めたサステナビリティに関わる業績連動型インセンティブはこちらをご参照ください。 >>>P010

^{*2} 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。

^{*3} 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

目次	Corporate direction					環境	社会性			ガバナンス		062
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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「日産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・国籍・文化・宗教・性別・性的指向・性表現・性自認・障がい、婚姻・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、および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を容認していません。

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）の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位置づけています。2021年度には、CEOのもとに人権に関する特別プロジェクトチームを発足、社内各部門から選抜されたメンバーが約8ヵ月間にわたり人権尊重に関する社会動向・要請の確認、外部有識者との意見交換を行い、日産として取り組むべき方向性を最高意思決定機関である経営会議に提

案、承認されました。本提案では、「日産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重要課題・方策・社内体制を明確にしました。2022年度以降、定常の部門横断業務として継続的に推進、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、人事や購買など主要部門が日常管理レベルへの落とし込みを行っています。

～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」

日産は2004年から「国連グローバル・コンパクト」に参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的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。日産は世界人権宣言（UDHR）、市民のおよび政治的権利に関する国際規約（ICCPR）、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約（ICESCR）、国際労働機関（ILO）の労働における基本的原則および権利に関する宣言（ILO中核的労働基準）に記載された人権を尊重することにコミットしています。

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。

同じく2025年3月に、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*2するとともに、欧州法規などの要求事項への対応を見据え、「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」*3を新たに制定しました。

日産は、これらの方針やガイドライン・基準に基づき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、人権尊重への取り組みを進めていきます。

これまでの人権尊重に関する取り組み詳細は以下をご参照ください。

[人権尊重に関する取り組み一覧表](#)

*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/

目次	Corporate direction				環境		社会性			ガバナンス		063
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	

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、CEOが議長を務めるサステナビリティ委員会において、人権に関するガバナンスを推進しています。各部門や海外統括会社は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報告、同部はそれらの内容を踏まえサステナビリティ委員会・経営会議に報告・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、サステナビリティ評価指標として人権尊重に関する項目を追加しました。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るなど、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、日常管理から取締役会まで人権ガバナンス体制を強化しています。^{*1}

日常管理では、サステナビリティ・購買・広報・コンプライアンスほか社内関連部署・各地域統括会社のメンバー数十名が参画するグローバルな部門横断の人権ワーキンググループで以下の5つの課題解決に取り組み、その進捗状況・結果をサステナビリティ委員会に年2回報告、取締役会にも報告しました。

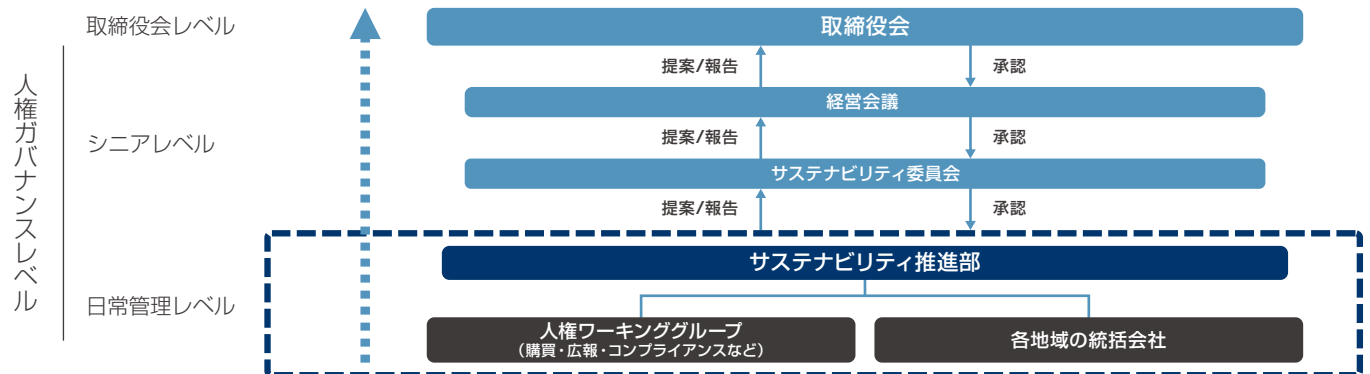
- ①従業員人権デューデリジェンススコープ拡大
- ②人権トレーニング拡大・強化
- ③取引先向け苦情処理メカニズム構築
- ④ステークホルダーエンゲージメント
(含む重大な申立てへの対応)の実施・強化
- ⑤ディーラーの人権デューデリジェンス実施

日産では、社内方針・ルールの変更規定、社外の関連法令・基準・ガイドライン、さらには社会的要請に従って定期的に見直される「日産人権方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」に基づく人権デューデリジェンスを継続的に行うことで、人権尊重の取り組み強化と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および取締役会に報告しています。^{*2}

項目名	2025年度目標	2025年度結果
①従業員人権デューデリジェンススコープ拡大	人権デューデリジェンスの実施	実施済み、改善計画をフォローアップ中
②人権トレーニング拡大・強化	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サプライチェーンの人権マネジメント (1.原材料調達、2.取引先向け苦情処理メカニズム)	1.重点材料のデューデリジェンス推進 2.通報内容、通報対象スコープの拡大	1.重点材料の妥当性評価およびCMRT調査の実施 ^{*3} 2.人権ホットラインの運用拡大 ^{*4}
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	2025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 (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リジェンス実施	日産人権方針を契約に織りこみ、デューデ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こみ済、既存のTPC ^{*5} プロセスを活用し、ディーラーデューデリジェンスの枠組みを構築中

<人権ガバナンス体制図>



^{*1} 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の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/GOVERNANCE/RISK_MANAGEMENT/

^{*3} CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) 責任ある原材料調達のマネジメントの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P077

^{*4} 取引先向け苦情処理メカニズムの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P076

^{*5} TPC: Third Party Complianceの略。

目次	Corporate direction					環境	社会性			ガバナンス		064
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	

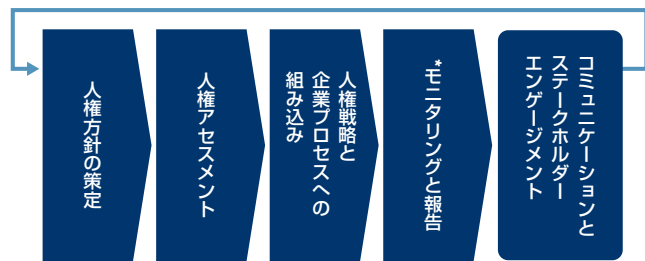
人権に関する実績

日産は人権について包括的に取り組む必要性を認識し、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て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*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、課題に対して速やかに是正措置を講じています。是正措置の実施状況および結果については継続的にモニタリングし、人権リスクへの対処状況を公表することで、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評価を実施し、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

人権デューディリジェンスのプロセス

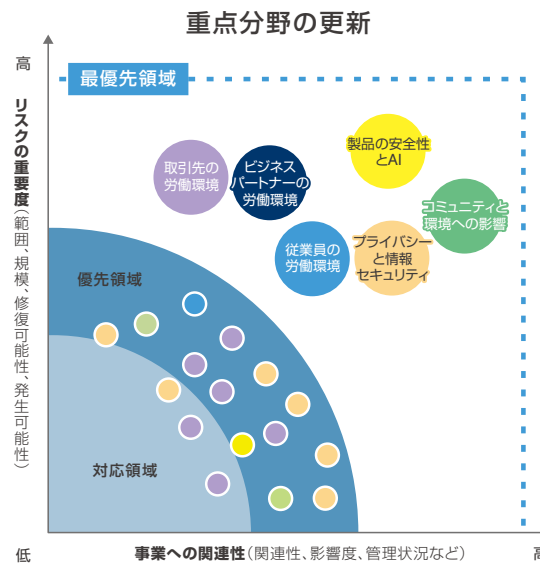


* 苦情処理メカニズムを含む

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.取引先の労働環境、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、それぞれの領域における取り組みを強化していきます。

*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。 >>>P075

*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。 >>>P083

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス	065
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	

人権に関する ステークホルダーエンゲージメント

日産は、社内外の多様なステークホルダーとの対話を継続的に実施しています。社外との取り組み、社内での取り組みに関する詳細は以下をご参照ください。

[人権ステークホルダーエンゲージメントの取り組み](#)

エンゲージメントに基づく方針・活動等の強化

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いただいた意見を、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、バリューチェーン上のライツホルダーを含むステークホルダーとの対話を継続的に実施し、取り組みを推進します。

*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/

関連する方針とガイドラインは下記をご参照ください。

・日産グローバル行動規範 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

目次	Corporate direction				環境		社会性			ガバナンス		066
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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”の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。

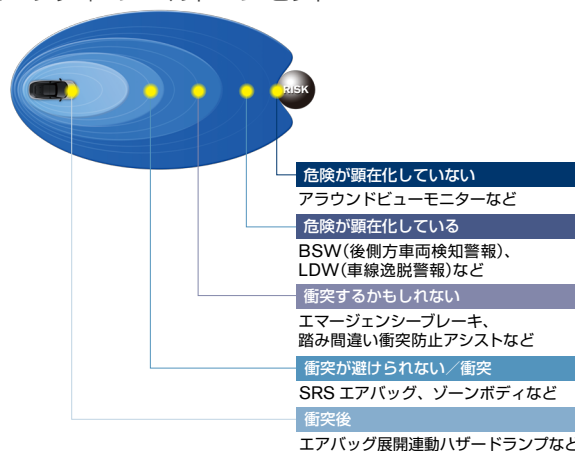
安全に関する取り組み

“ぶつからないクルマ”の実現に向けて

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



日産の安全技術の拡充と獲得した外部評価*2

新車アセスメントプログラム(NCAP*3)は各市場で導入され、車両試験結果から得られた安全情報を消費者に提供することで、車両購入時の判断をサポートします。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、「360°セーフティアシスト(全方位運転支援システム)」により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・標準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創出や競争優位性確保などにおいても重要性が高まっており、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、社会課題の解決および交通安全の向上に寄与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、高速道路等の条件下でアクセル、ブレーキ、ステアリング操作を支援し、運転者の負担を軽減するシステムです。2016年の製品化以降、軽自動車からSUVまで幅広く搭載し、2019年には高速道路での同一車線内ハンズオフと車線変更支援を行う「プロパイロット 2.0」へ進化しました。この運転支援能力はEuro NCAP

*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 主な外部安全評価結果(2025年度評価分)に関する詳細は社会性データ(P4)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=4

*3 NCAP: New Car Assessment Programの略。

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	067
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

の先進運転支援評価でも高い評価を獲得しています。

2025年には、運転に必要な状況判断と予測が可能なエンボディドAIを活用した「次世代プロパイロット」が、市街地の複雑な交通環境に調和し走行する様子を公開しました。この革新的な運転支援技術は、2027年度に発売予定です。日産は運転支援のシーンを拡大することで、より安心して運転できる体験の提供を目指します。

交通安全啓発活動の推進

日産自動車株式会社は交通安全活動「ハローセーフティキャンペーン」*1の一環として、ヘッドライトの早期点灯をドライバーに促す「おもしろやりライト運動」を2010年からリードし、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、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」*2を開発しました。そして、2021年3月にネットワーク上に産学連携バーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」*3を創設し、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ながら、交通事故削減に向けた研究とその研究成果を社会に広める活動を行っています。同ラボの取り組みの一つとして、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」*4を公開しました。また2026年2月には、北里大学との共同研究をもとに、日々の生活の中で足指を鍛えることで高齢者の安全運転と安全

歩行をサポートする、「むすんでひらいて あしゆび体操」*5を考案しました。

「おもしろやりライト運動」

毎年11月10日「いい点灯の日」にあわせて、「点灯ありがとう活動」と命名した全国点灯呼びかけアクションを実施しています。2025年度も北海道から鹿児島まで13地域の賛同者が参加しました。この活動を通じて、「おもしろやりライト運動」は市民の間に着実に浸透しています。



主体的に点灯呼びかけアクションを全国で実施

「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。運転操作に必要な筋力や認知力を高めることで、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」を広げる活動を進めています。2025年12月に、全国のハンドルぐるぐる体操とおもしろやりライト運動の賛

同者との合同交流会を開催しました。各地方ならではの交通安全に関する課題を共有したり、アイデアを出し合ったりすることで、参加者に新たな気づきが生まれる有意義な交流となりました。

また、北里大学と進めている研究において、足指で地面をつかむ力（足指の握力）がドライバーの運転操作に影響を与えることが分かりました。足指の握力が低下すると、ハンドル誤操作の増加、アクセル操作の粗さ、ブレーキ反応の遅れなど、さまざまな悪影響が生じます。これらの課題を改善するために、2026年2月に「むすんでひらいて あしゆび体操」を考案しました。

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。



「むすんでひらいて あしゆび体操」

*1 「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/>

*2 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/>

*3 「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/>

*4 「NISSAN Heritage Cars & Safe Driving Studio」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/ACTIVITY/STUDIO/>

*5 「むすんでひらいて あしゆび体操」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/260224-01-j>

目次	Corporate direction					環境	社会性			ガバナンス		068
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	

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きます。

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対応、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、お客さまの満足度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、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20拠点*1すべてにおいてISO9001の認証を取得しています。

品質に関するマネジメント体制

日産は、品質においてトップレベルを目指すため、チーフ クオリティ オフィサー(CQO : Chief Quality Officer)を筆頭に、品質専任の執行職を選任しています。CQOを議長とする「CQO Meeting」を毎月開催し、各部門の役員や地域責任者が参加して、製品品質だけでなく、お客さまが購入前後に体験するセールス・サービス品質の課題を迅速に解決し、改善活動を推進しています。

また、コンプライアンス徹底のため、3層構造のモニタリング・監査体制を構築し、監査活動を強化しています。

第1層：各部門が法令・基準の遵守に責任を持ち、モニタリングを実施

第2層：品質監査室が法令・基準の遵守状況を監査

第3層：内部監査室がリスクに応じた年度計画に基づき監査

*1 非連結車両生産委託工場を除く。

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス	069
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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し、不満に迅速に対応するため、日産はお客さまからのすべての声に耳を傾け、企画・開発からサービスに至るまで、あらゆる品質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ンタクトセンター、調査など、さまざまな機会を通じてお客さまからの問い合わせや相談に対応しています。例えば、日本の「お客さま相談室」には年間約18万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。また、AIチャットやお客さま向けに公開しているFAQをご利用いただくことで、お客さまご自身で解決することができ、問い合わせの手間を減らしています。寄せられたお客さまの声は、従業員がいつでも閲覧できるよう社内イントラネットに掲載し、関係役員やマネジメント層にはメールでタイムリーに情報を共有しています。

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、デザイン、開発、生産、販売、サービスなど、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

が不満を感じる要素も製品の品質に影響します。日産は、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、嗜好によって異なり、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、地域のニーズに合わせた対応を行っています。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を減らす取り組みを進めています。

お客さまの声は、購入後のアンケートや市場情報、従業員モニターなどから抽出しています。そして、企画・開発工程で優先順位を決め、対応策を検討し、製品やサービスに反映するよう努めています。

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、日常にお客さまの声に触れる機会を設けるなど、マインド醸成のための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、取引先を対象として、品質の現状や市場のお客さまの声、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

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス	070
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	

り、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

日産は、お客さまに期待以上の品質を提供するため、より良い製品の生産に取り組んでいます。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を実現し、電動化・知能化のニーズに応えるとともに、従業員の負担を軽減するモノづくりを進めています。このインテリジェント ファクトリーは、今後グローバルの工場へ水平展開する予定です。これらの活動を含め、日産は4つの領域で品質向上に取り組む、新型車の開発段階からお客さまへの納車までのプロセス全体を網羅し、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 全工場での初期から 高品質な車両生産の実現	・ 新型車のデジタル段階で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を活用し、設計部門との連携による車両デザインデータの精緻化 ・ グローバル車両生産技術センターでの試作車構造工法の検証
パワートレイン品質 新商品の品質向上と 安定した品質の実現	・ 各工程での品質のつくりこみ完結のため、工程ごとのクオリティゲート設定と良品条件の明確化 ・ 良品のみを次工程に送る仕組みの徹底 ・ お客さまの意見を製品設計・工程設計に反映
生産車品質 全工場での安定した 品質の確保	・ 工程での造り込み品質の向上とクオリティゲートの設定 ・ 品質要件を満たす信頼性の高い工法・ツールの整備 ・ 人作業品質の安定化のため、マスタートレーナー育成による高スキル人材のグローバル展開
物流品質 工場出荷品質の維持 お客さまへの高品質車両 の提供	・ 完成車輸送過程でのグローバル共通評価指標による品質スコアリング ・ 各拠点のベンチマークを通じた改善推進

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て、評価システムVES*2を用いて日々品質評価を行っています。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い、専門教育を受けたVES評価員が厳格なチェックを担当します。評価は、クルマの内外装の外観評価と走行評価で構成されており、目標とする品質基準が達成されているかをお客さま目線で確認します。走行評価では、異音、振動、操縦安定性、先進機能の動作などをチェックします。最終的には、品質責任を担うCQEが、お客さまの使用シーンを想定して総合的な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

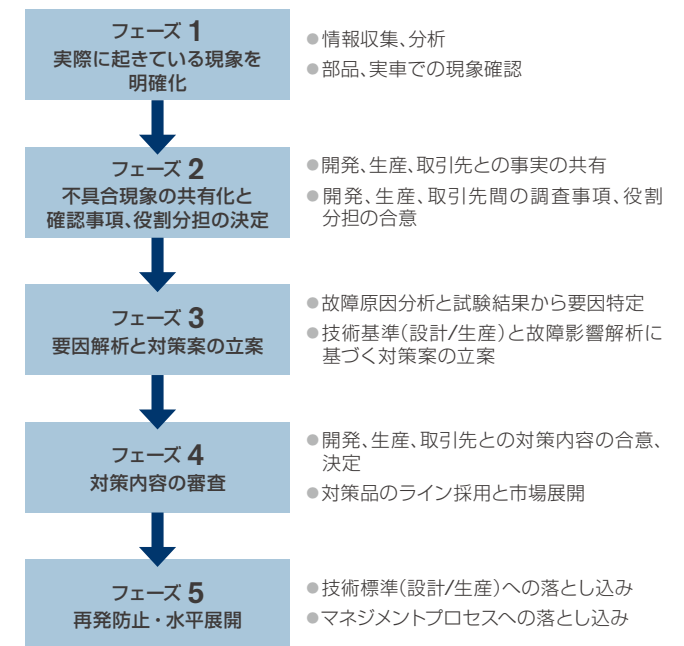
お客さまの不満や不具合を迅速に察知し対応するため、日産は販売会社やお客さまとのダイレクトコミュニケーションを強化しています。

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情報を収集し、お客さまをサポートするとともに、開発・生産部門と共有します。原因究明や対策検討を行い、生産車両に反映することで不具合の流出防止を推進し、恒久的な対策を実施しています。

また、グローバル展開に伴い、世界各地で発生する不満や不具合への対応体制も強化しています。そのため、日産は日本、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」を設置しています。これらのセンターでは、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、現地で迅速に不具合を解析し要因を分析しています。

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

お客さまの潜在的な要望や不満に早期対応するため、開発責任者であるチーフ ビークル エンジニア(CVE: Chief Vehicle Engineer)と品質責任者であるCQEが集まり、市場からの情報を共有しています。品質改善の進捗を工程ごとに確認し、発生する可能性のあるリスクを企画段階から可視

*1 SCM: Supply Chain Managementの略。

*2 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。

目次	Corporate direction					環境	社会性			ガバナンス		071
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	

化して、緩和策を検討します。こうしたプロセスを透明性のある判断で進めることで、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を使用していただくため、樹脂の変色や変形、表皮の摩耗、メッキの剥がれ、疲労による異音など、長年の使用で生じる経時劣化への対策を推進しています。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、実際に使用された中古車や部品を回収し、品質確認を行っています。これにより不具合の早期検出に活用し、さまざまなデータを分析して、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

製品の不具合を防ぐことは私たちの責務ですが、複雑な工業製品であるクルマづくりでは、万が一に備えることも重要です。日産は、透明で公正・迅速な対応をリコールの基本姿勢とし、法令遵守とお客さまの安全への影響を重視してリコールを決定します。具体的には、お客さまの安全確保と迷惑の最小化ならびに法令遵守を最優先に判断し、迅速な修理案内と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、地域代表とともにリコールを決定します。決定後は、お客さまの安全・安心を最優先に以下を実施します。

- ・対象車両のお客さまへダイレクトメールで速やかに連絡し、必要に応じ販売店からも直接連絡

- ・ホームページやマスメディアでリコール情報を公開
- ・各国当局へ法規に基づき改修・修理実績などを報告

2025年度 リコール実績*1

国・地域	件数(件)	台数(千台)
日本	4	44
北米	15	1,702
欧州	8	396
その他	11	250
グローバル	30*1	2,392

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図るとともに、日産の要求レベルを満たせるかを確認するため、取引先各拠点の生産工程における品質管理状況を現場で確認しています。また、部品を直接納入する取引先だけでなく、その構成部品を生産する二次取引先も対象とし、幅広い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・安定した品質を確保するため、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。部品が納品されるまでには、企画段階での確認、設計図面の作成、試作品の製作、性能確認、量産体制の確立など、複数の工程が存在します。日産では、これら一連の流れにおける品質保証活動をNPQP(Nissan Product Quality Procedure)*2として規定し、すべての部品に適用することで、良質な部品が納品される仕組みを整えています。また毎年多くの取引先にNPQPトレーニングを実施し、理解促進と徹底を図ることで、良質な部品の安定した納入体制を構築しています。取引先の選定に際しては、ASES(Automotive-parts Supplier Evaluation Standard)*2により、高水準の生産体制を備えているかの評価を実施しており、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、すべての部品で材料認証を取得していることを確認しています。

さらに、「サプライヤースコアカード」による納品品質や市場品質の診断や、取引先工場監査を実施し、良質な部品の安定供給と継続的な品質改善活動の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/>

目次	Corporate direction				環境		社会性			ガバナンス		072
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

「セールス・サービス品質」の向上

日産は、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ため、店舗でのサービス品質向上にも力を入れています。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、基盤となる「オペレーショナル・エクセレンス」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提供する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

「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ(NSSW)」は、店舗での購入やサービス体験を継続的に改善するためのグローバル・プロセス・ガイドラインです。最新の顧客動向やニーズを反映するため、ガイドラインを定期的に改訂し、リアル店舗やデジタル上の接点を問わず、より良い体験の提供を目指しています。最新の改訂では、コネクテッドサービス体験のサポートを強化しました。

販売店向け研修とサポート

販売店向け研修開発チーム「日産アカデミー」は、店舗スタッフから経営陣までを対象に、ブランド、商品、行動研修など幅広いプログラムを提供しています。また、販売会社が持続的に成長できるように、フィールドチームへのトレーニングも継続し、販売店のオペレーション分析や改善計画の策定・実施を支援しています。

店舗デザイン

「ニッサン・リテール・コンセプト(NRC : Nissan Retail Concept)」は、グローバルに展開する新しい店舗デザインで、来店されたお客さまに快適な環境でおもてなししています。電気自動車、NISMO、小型商用車、認定中古車など、ブランドの重要要素をNRCで紹介し、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、迅速な問題解決と顧客満足度向上のため、「クイック・ボイス・オブ・カスタマー(QVOC)」を導入しています。QVOCは、簡単な質問とフリーコメントでお客さまのフィードバックを収集するツールで、期待以上の体験が提供できたかを把握します。懸念が示された場合、店舗と日産にアラートを発信し、迅速な対応を実現することで、顧客ロイヤリティの向上につなげています。日産は、この仕組みを通じて、卓越した体験を提供していきます。



新ブランドロゴを掲示したディーラー店舗

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	073
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

知的財産

知的財産に関する方針・考え方

自動車産業における知的財産（「知財」）を取り巻く環境は、技術開発の「CASE」分野へのシフトにより大きく変化し、多様化しています。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、ノウハウの保護など、広範な知財管理の重要性が増しています。また、産業の垣根を越えた技術開発により、知財の売買、ライセンス、権利行使などの機会も拡大しています。そのことは自動車業界以外の標準必須特許の取り扱いや、異業種間での知的財産紛争などの増加に表れています。

さらに、模倣品市場では国際的なサプライチェーンの拡大とともに、流通経路が店舗からインターネット取引へ移行し、不正使用のリスクが高まっています。

こうした環境を踏まえ、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。

- ・機会：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ることにより、イノベーションが健全に活性化され、社会・環境問題の解決に貢献することができる。
- ・脅威：模倣品市場の拡大は、イノベーションが活性化される環境を阻害する。

日産は、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・共栄を目指します。そのために、環境の変化を踏まえた柔軟かつ効果的な知的

財産の創造・保護・活用や、権利の適切な行使を進め、健全な知財エコシステム*1の構築を推進します。特に、自社・他社の知財の相互活用に注力し、市場全体でのイノベーションを推進します。また、行政機関と連携し、知的財産権の行使や関連法規の適用などにより、模倣品の流通防止を目指します。

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、全社で知的財産の重要性と効果的な管理運用の必要性を共有し、ガバナンスを強化しています。また、知的財産に関する課題を多面的に評価し、迅速に対応方針を決定するために、商品企画、研究開発、生産、ファイナンス、法務、知的財産などの各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。

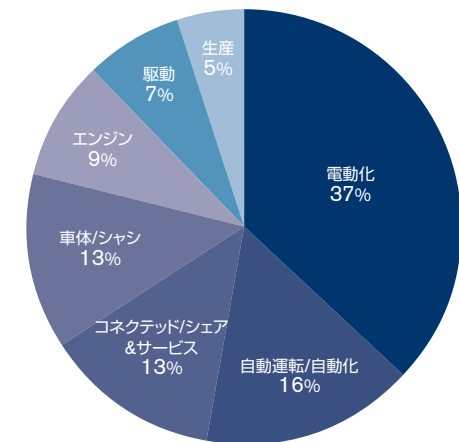
知的財産に関する取り組み

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、e-POWERやEVなどに関連する車両電動化、プロパイロットなどに関連する自動運転／自動化、Nissan

Connectを始めとするコネクテッド・サービスに関連する技術といった領域をはじめ、市場環境に合わせた持続的なイノベーションを推進しています。また、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も図っています。

特許ポートフォリオ*2



*1 知財エコシステムとは、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_mv.html)

*2 2025年12月31日時点で日産が保有する特許ポートフォリオ（登録特許および特許出願中を含む）

目次	Corporate direction				環境			社会性			ガバナンス		074
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生		

知財ライセンス

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、関係するステークホルダーとの相互の価値創出を通して豊かな社会を築くため、日産は知財ライセンスに積極的に取り組んでいます。^{*1}

知財ライセンス 取り組み実績

2025年度は、自治体が主催する知的財産マッチング事業に参画し、地域企業の3社と4件の技術について、ライセンス契約を締結しました。今後、各社がそれぞれの市場や用途に応じて独自に製品化し、販売する予定です。日産は、自動車の生産、開発で培ったさまざまな技術を社会や産業の発展に役立てる取り組みを10年以上にわたり行っています。特に生産性を向上させる技術については、2013年にライセンス契約を締結した株式会社ミス(本社：神奈川県川崎市)が、作業者に必要な量のボルトとナットを供給するパーツカウンターを製品化し、自動車業界を中心に累計約2,000台を販売しています。この装置は、同社の売り上げの約3割を占める主力商品となっています。ミスの製品販売によりさまざまな製造現場での生産性改善や、ミスの成長を通して地域経済活性化に貢献しています。

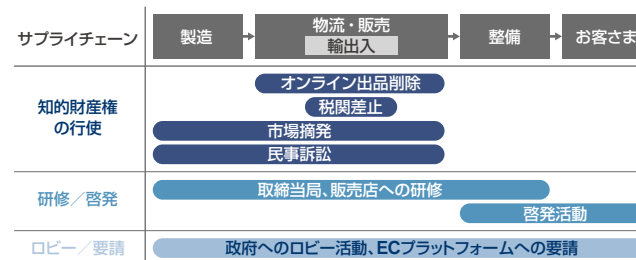
模倣品対策

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きました。このような状況に対し、日産は知的財産権を行使し、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に、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改善要請を行っています。^{*2}



知的財産権の行使

権利行使の内容	件数	個数
オンライン出品削除	1,341	-
市場摘発	61	1,010,262
税関差止	70	37,644
民事訴訟	29	-

模倣品に関する啓発活動

日産は、各リージョンの特色に即した啓発活動を展開しています。

中東では、中東日産会社がUAE経済省と3か年の協定を締結し、コミュニティ向けの啓発イベントを通じて、知財保護の重要性に関する認識向上を共同で推進しています。



中東日産会社の啓発イベント(純正品と模倣品の比較展示)

^{*1} 日産テクノロジ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/>

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	075
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

責任ある調達

サプライチェーン戦略

日産は、「人々の生活を豊かに」というコーポレートパーパスのもと、「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勧告と、2026年1月に施行された製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（以下、取適法*1）を踏まえ、全社的な教育を実施して公正な取引を推進しています。*2

取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定するなど、パートナーシップ構築宣言*3の内容遵守に引き続き取り組みます。

また、取引先各社に対し定期的にアンケートを実施し、取引先との関係性や満足度、公正な取引慣行に関する懸念等を把握しています。これにより、一方的な契約条件の押し付けや不当な取引慣行といった、取引関係における課題の防止、早期把握、是正につなげ、労働環境や人権が守られた責任ある調達活動が実施できているかを確認しています。

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。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。

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」*4、「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」*5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

*1 旧：下請法

*2 取適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。 [>>>P110](#)

*3 パートナーシップ構築宣言（日本語のみ）に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.biz-partnership.jp/declaration/90197-05-23-kanagawa.pdf>

*4 「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/>

*5 「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。 [>>>P057](#)

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		076
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	

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。

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。

日産は、取引先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。

日産は、2023年度以降、取引先から苦情申立てを受け付ける窓口（人権ホットライン）を設置しています。

・通報対象：人権・環境・地域社会への負の影響（取引先による負の影響を含む）

・対象地域：日本・中国・欧州（現地語に対応）

・24時間、365日通報可能

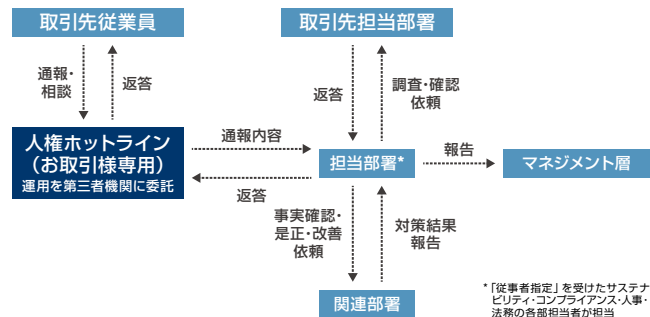
・通報内容保全：倫理ホットラインを専門とする独立した第三者機関「NAVEX Global社」のシステムを導入

・申立者保護（下記）の明示：取引先に対して報復禁止を日産から要求すること、また、日産からも報復を受けないこと

・申立者は司法的手続による救済の権利の放棄や秘密保持義務は要求されないこと

・本窓口を通じて特定された負の影響は、トップマネジメント層へ報告

・運用プロセス：下図参照



・更新頻度：3年毎にプロセスを見直し、必要に応じ改訂（トップマネジメント層承認）

・ステークホルダーインボルブメント：運用開始前に対象取引先5社による模擬通報を実施し、アンケート等を通じてより申立てしやすいプロセス・内容表現へ改善

・受付実績（2026年3月末時点）：2025年度3件（2023年度以降、累計4件）

・対応結果：日産または取引先の従業員による人権・環境・地域社会への負の影響は確認できず。

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^{*2}

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

お客さま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・土壌への環境汚染防止、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} 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>

^{*2} 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。 >>>P062

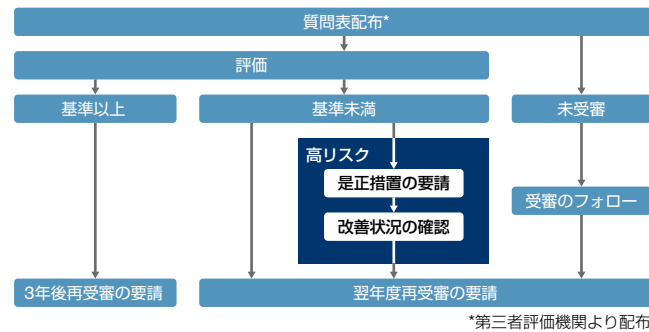
目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		077
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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

日産は、材料・部品の調達先約3,500社との直接取引があり、さらにその取引先企業にはそれぞれの取引先の企業があることから、日産の活動が多く企業に影響を及ぼすと認識しています。日産の人権・環境・倫理を尊重した調達活動を通じて、よりよい社会への発展に貢献してまいります。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。

日産は、2016年から第三者機関(EcoVadis)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。



日産では、取引先におけるサステナビリティおよび人権尊重の取り組みを推進するため、購買部門をはじめ、サステナビリティ推進部、コンプライアンス部門、法務部門などが連携し、日常的に取引先のリスク評価、モニタリング、改善支援に取り組んでいます。これらの担当者は、取引先のサステナビリティ要件への適合状況の確認、デューディリジェンスの実施、必要に応じた是正措置要求等を実施し、責任ある調達体制の維持・強化を図っています。

日産のサステナビリティデューディリジェンスは、リスクベースアプローチに基づきサプライチェーンの人権・環境等のリスクを特定・評価しています。固有リスクを重大性と発生可能性で分析し、特定されたリスクを優先順位付けし、社内部門および取引先と協働して対応を進めています。詳細は「サステナビリティデューディリジェンス基準」*1第4章に記載しています。

また、「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」に基づき、サプライヤー領域においてもコン

プライアンスリスクモニタリングを実施しています。2025年度のモニタリングにおいて、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。*2*3

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、毎年取適法*4および独占禁止法*5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。

*1 「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/

*2 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。 [>>>P063](#)

*3 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。 [>>>P110](#)

*4 中小受託取引適正化法(旧: 下請代金支払遅延等防止法)

*5 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

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	078
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

外観品質基準適正化を通じた競争力強化

日産は、取引先と、外観品質基準をお客さまの期待値に合せて最適化し、基準の適正化を通してサプライチェーンの構造課題を解決していくSSA(Smart Standard Activity)を2024年度から開始しました。

本活動は、日産と取引先との課題を解決するだけでなく、業界全体の競争力強化を目指しており、2025年度には取引先のほか、有識者のゲストをお招きし「第一回 SSA Forum」を開催。各社の事例発表や意見交換を通じ、活動の理解と促進を図っています。

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。

一方、各リージョンでも独自のアワードを実施しており、取引先との関係性を強化しています。

例えば、北米では、米州の日産グループで取引先への感謝を伝えるための表彰イベントを実施し、「Monozukuri Spirit」「Aftersales」「Sustainability」「Operational Excellence」「Quality」5つカテゴリで20社以上が受賞しました。*3

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、タングステン、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」*4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」*5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。 >>>P071

*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。 >>>P057

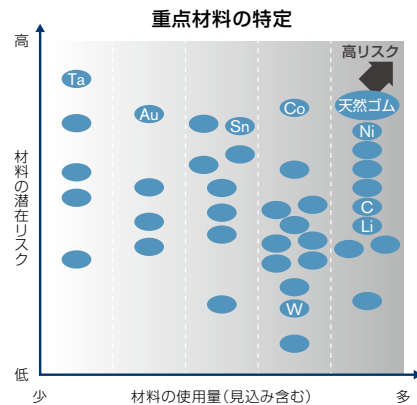
*3 Regional Appreciation Eventについてはこちらをご参照ください。 <https://usa.nissannews.com/en-US/releases/nissan-celebrates-excellence-at-2025-regional-supplier-appreciation-event>

*4 「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/

*5 「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。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。2025年度は、その重点材料の妥当性評価を行い、更新がないことを確認しました。今後も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。



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。2025年度は本対応方針の実施状況に関して、GPSNRから要請された質問事項に対し、取引先と連携して情報を収集し、回答を作成しました。

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*2にて公開しています。2023年8月17日に発効したEUバッテリー規則では、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。また、2025

年10月には、規制対象外の取引先を対象に重点材料であるニッケルに関する対話を行い、人権侵害等の課題は報告されていないことを確認しました。

紛争地域および高リスク地域からの3TG(錫、タングステン、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。RMI*3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。

2025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、武装勢力とかが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いきます。

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。

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)	錫(Sn)	タングステン(W)	タンタル(Ta)	金(Au)
倫理									
法支配が脆弱	●	●	○	-	○	●	●	●	●
賄賂	●	●	○	-	○	●	●	●	●
社会									
児童労働	●	●	-	-	-	●	-	●	●
強制労働	●	●	-	-	-	●	-	●	●
先住民/地域社会への影響	●	○	●	●	○	○	○	-	●
環境									
CO2排出	○	○	○	-	-	-	-	-	●
生物多様性への影響	●	●	●	-	-	●	-	●	●
精錬時環境汚染(酸の排出)	-	●	●	-	-	●	-	●	●
当該物質の毒性	○	○	●	-	○	-	-	-	●

日産として重要と考える潜在リスクを洗い出し、「Material Change」(Drive Sustainability, Responsible Minerals Initiatives, Dragon fly Initiative)などの情報をもとに作成。情報が不足している箇所は・で表記。

*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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	080
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
			<u>地域社会</u>	Power of employees	従業員の人權
				DEI	従業員の能力開発
					労働安全衛生

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持っており、事業を進める上で地域社会と密接にかかわっています。魅力ある製品やサービスを提供することに加え、地域社会の一員として主体的に貢献することも、企業の重要な使命だと考えます。

企業が地域社会にさまざまな資源を提供し、地域社会の活性化や課題解決に参画することは、よりよ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、NGO・NPOや行政など多様なステークホルダーと連携し、相互の強みを生かした活動を展開しています。

金銭的な支援だけでなく、専門技術や知識、自社製品など、事業を通じて培った資源を生かした独自性の高い活動を推進し、従業員の積極的な参加も促しています。

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が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」を重点分野として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、若者や子どもたちの可能性を広げることが重要と考え、より多くの教育機会の提供に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・物的支援や心のケアなどのソフト面での支援、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を実施します。

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、グローバル共通の社会貢献活動方針と、2030年に向けた目標および活動の指標を定めています。

す。これらは、サステナビリティ委員会*1にて議論・決定されます。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地域のニーズに対応した活動を企画し、進捗をサステナビリティ委員会で報告します。

地域社会への貢献の実績

2025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6万4千人
グローバル社会貢献活動受益者数：延べ110万人以上
グローバル社会貢献支出額*2：約15.1億円

主な緊急人道支援

タイ南部洪水についての支援：

被災地域および被災者への緊急対応として、タイ日産自動車会社はタイ赤十字社に15万パーツを寄付しました。また、同社および現地ディーラーはナーン県において救援物資の提供を行いました。

フィリピン（セブ・ダバオ）地震についての支援：

フィリピン日産社よりフィリピン赤十字社とアンガット・ブハイ（フィリピンの人道支援NGO）に合わせて100万ペソを寄付しました。

*1 サステナビリティ委員会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社会性データ（P6）をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=6

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	081
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2025年度の代表的な活動を紹介します。

重点分野	地域	活動名	内容	実績
教育機会の提供	日本	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、モノづくり、デザインの3つの出張授業*4を提供しています。	出張した学校数：333校(2025年度) 従業員参加人数：延べ1,408人(2025年度) 授業を受けた累計人数：45万9,900人
	中国	日産ドリーム・クラスルーム	NCIC*3とDFN*3では環境、モノづくり、デザイン、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、多彩な授業を小学生に提供しています。	累計参加学生数：230万人以上 従業員参加人数：延べ75人(2025年度)
	英国	日産スキルズ・ファンデーション	NMUK*3では日産独自の環境、モノづくりプログラムに加え、外部の2つの国際的な教育プログラム「VEX IQ Robotics」「FIRST LEGO League」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。	累計支援学生数：12万人以上 従業員参加人数：延べ1,335人(2025年度)
地域社会への生活向上支援	米国	ハビタット・フォー・ヒューマンティとのパートナーシップ	NGOハビタット・フォー・ヒューマンティは世界約70ヵ国以上で住居建築や自立支援に取り組んでおり、NNA*3の従業員はボランティアとして参加しています。	累計参加従業員時間：18万時間以上 従業員参加人数：延べ970人(2025年度) 2025年は10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
	タイ	WWF生態系保全プログラム支援	NMT*3は森林保全や野生生物保護に関するWWFタイの現地調査や保全活動を、車両や物資の提供を通じて支援しています。	支援実績： 車両貸与および物資提供 6万パーツ相当

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、地域の交通課題解決に向けたモビリティサービスを推進しています。福島県浜通り地域では、2022年度にオンデマンド配車サービス「日産スマートモビリティ」*5を、2024年度にスクールバス運行の効率化支援サービスを導入しています。横浜市では、2017年度より自動運転モビリティサービスの実証を継続しており、2025年度は関係4社および横浜市と連携し、専用管制室による遠隔監視体制の構築やサービス運用の検証を進めています。加えて、神戸市では灘五郷エリアを対象に、「日産リーフ」を用いた自動運転の実証を2025年度より開始しています。*6

さらに日産と三菱商事株式会社は2025年3月に「Moplus株式会社」を設立し、地域に最適化したモビリティソリューションの社会実装を支援しています。*7

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

「ブルー・スイッチ」*8は、EVを活用した電動化によるソリューションを通じて、脱炭素化や強靱化（災害対策）の実現と地域社会の発展を目指しています。全国の自治体や企業とともに、環境、災害対策、エネルギーマネジメント、観光など幅広い分野で地域課題解決を推進しており、2026年3月末までに連携している自治体・団体の数は286件に広がっています。今後もパートナーと連携してEVのさまざまな活用を広めることで、持続可能な社会の実現に引き続き貢献していきます。

*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、NCIC：日産（中国）投資有限公司、DFN：東風汽車有限公司東風日産乗用車公司、NMUK：英国日産自動車製造会社、NNA：北米日産会社、NMT：タイ日産自動車会社

*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/>

*5 「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/>

*6 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/251003-01-j> <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/251128-01-j>

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

*8 「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/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 –

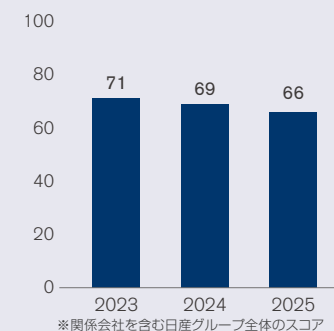
日産はコーポレートパーパスやビジョンを実現すべく、コアビジネスを支えるエンジニアの採用強化を含めた人財戦略「HR Ambition 2030」*1を2022年度に設定し、推進しています。2025年5月に発表した経営再建計画「Re:Nissan」のもと、従業員数の適正化を進めると同時に、「HR Ambition 2030」を通じて従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを発揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

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。同サーベイでは、各指標への評価に加え、フリーコメント欄も設定し、従業員から率直な意見を広く集めています。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重点領域を指標としています。サーベイの結果は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。2026年2月に実施したグローバル従業員サーベイ*3では、「エンゲージメント」のスコアにおいて前年比で3ポイント低下しました。その他の重点領域においては、リーダーシップでスコアアップしましたが、それ以外は変化がありませんでした。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2025年度有価証券報告書(P23)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2025/PDF/tr/2025.pdf#page=26

*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 グローバルで約8万人が回答しました。(参加率86%)

目次	Corporate direction				環境			社会性			ガバナンス		083
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		

従業員の人権

従業員の人権に関する方針・考え方

日産は結社の自由・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との間に矛盾がある場合には、可能な限り国際人権基準を尊重する方法を追求します。

「日産人権方針」（2024年度改訂）*1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、これをグローバルに周知・徹底すること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。同ガイドラインは事業展開先の各国・地域従業員の基本的権利を尊重し、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社会・地域社会が求める企業の人権課題への取り組みを一貫させることを目的とし、さまざまな活動を強化しています。

従業員の人権尊重は組織として不可欠です。ニッサン・ソーシャルプログラム2030の「Power of employees」領域の重点分野のひとつに「従業員の人権」を設定し、人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現を2030年目標（ゴール）として掲げ、従業員が安心して働ける職場環境の構築など、目標達成に必要な体制を整えています。

従業員の人権に関するマネジメント

日産ではCEOが議長を務めるサステナビリティ委員会に加えて、日常管理レベルでは各機能部門による人権尊重の取り組みを推進しています。特に、人権侵害リスク管理・低減に不可欠である従業員の人権デューディリジェンス領域においては、グローバルとリージョンで連携し、活動を推進しています。「日産グローバル行動規範」*3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、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。さらに、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。*4

また、「日産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*5の導入により、内部通報が可能となっています。

加えて、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

*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 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。 [>>>P109](#)

*5 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。 [>>>P112](#)

従業員の人権デューディリジェンス

実績

2025年度は、日産自動車株式会社を対象に、グローバル本社と日産自動車カスタマーサービスセンターの2拠点で人権アセスメントを実施しました。結果、法律を逸脱する事案は指摘されませんでしたが、今回のアセスメント対象拠点において「日産グローバル人権ガイドライン」の7つのテーマ*1へのさらなる対応向上に向け、改善の余地があると確認された課題について、対策実行計画を策定しました。

- ・日産が直接雇用する従業員以外でも社内診療所内の休養室が利用可能なことを周知する
- ・組織改編等に伴う業務負荷の変化を踏まえ、従業員の業務負担を適切に管理する

上記はアセスメントの指摘事項と同じく、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。これら指摘・勧告には対応完了期限を設定しており、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ています。

なお、2024年度にジャトコ株式会社で行った人権アセスメントでは、人権方針の周知に課題があったため、全社員受講のハラスメント研修に人権方針の内容を織り込むことで改善しました。また、タイ拠点では一部の研修がタイ語または日本語のみで実施されていましたが、入社時の説明会など英語のセッションを増やす改善をしています。さらに、日本人駐在員がタイの文化や言語、現地の労働規制への理解を深められ

るよう、各種プログラムを実施しています。こうした取り組みにより、コミュニケーション上の障壁が軽減され、職場での相互尊重の促進につながっています。

アセスメントプロセス

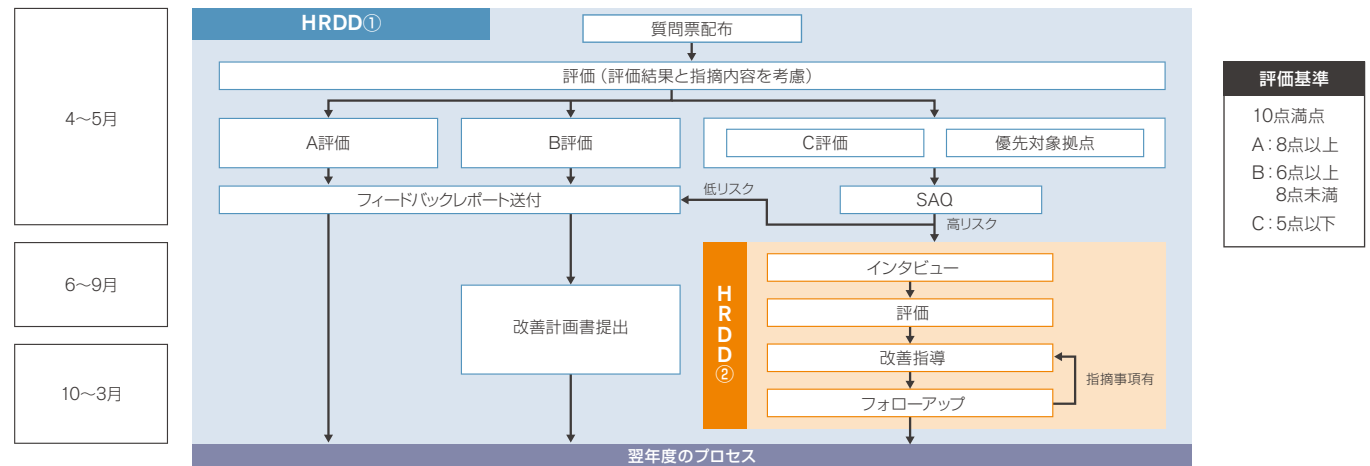
従業員向けの人権アセスメントは、ビジネスとサステナビリティの観点からリスクベースアプローチに基づいて対象拠点を選定し、社内で定めた人権アセスメントプロセス（下図：2023年度策定）に基づいて実施しています。

具体的には、人権に関する調査票にて自己評価を実施し、現地従業員へのインタビューにて詳細な状況について把握します。インタビュー対象者選定の際は、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・人種等の属性を考慮しています。また、アセスメント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、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。アセスメントで特定・検出・評価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、改善活動実施や、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。

このプロセスはグローバルに適用され、勧告事項への対応状況・改善アクションの効果は継続的に本社がフォローアップし、重要な問題を見逃していないか、改善アクションは適切であったかの評価がなされ、サステナビリティ委員会に報告されるとともに、今後の活動につながっています。

＜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

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス	085
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	

拠点ごとの課題をより正確に把握するため、2025年度は米国のサステナビリティ推進団体(NPO)であるBSR(Business for Social Responsibility)とともに人権アセスメントで使用する調査票の改善に取り組みました。改善後の調査票とインタビュー内容については、日産自動車労働組合からの意見も踏まえ、内容に問題がないことを再確認しました。^{*1} なお、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、2025年度も計画通り実施しました。

人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

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、2025年度に更新し、「日産人権方針」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メッセージ、ビジネスと人権、日産の人権尊重、小テストで構成され、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。すべての間接従業員・役員を対象にしており、2025年の受講率は日本：93.8%、アセアン：99.8%、中国(NCIC)：82%、米州：93.6%、AMIEO^{*2}：87%でした。

また、工場などで働く直接員については、「日産グローバル行動規範」のビデオ研修の中で「日産人権方針」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における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。

日産の従業員は、「日産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や報復を受けることがないように保護しています。

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、労働施策総合推進法(パワハラ防止法)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つなげています。

^{*1} BSRと日産自動車労働組合との連携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/>

^{*2} AMIEO(アフリカ/中東/インド/ヨーロッパ/オセアニア)

^{*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。 [>>>P112](#)

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。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。

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・実践することで企業文化として根づいていくものと考え、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、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必要があります。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。*1



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、ダイバーシティとはさまざまな背景、価値観や特性を認め、尊重することであると考えています。

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、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ことだと考えています。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、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。

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。

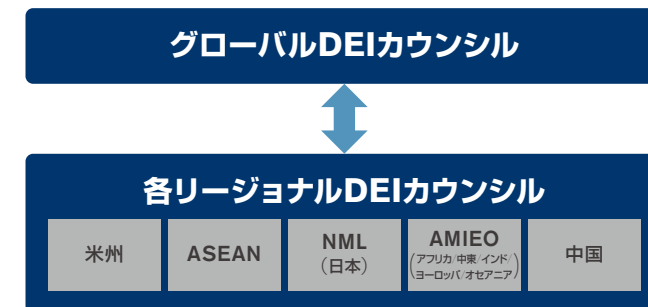
「女性のエンパワメント原則」に署名

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「女性のエンパワメント原則(WEPs=Women's Empowerment Principles)」に署名*2しました。

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。DEI推進部署は日本・各リージョンでDEIを推進する専門組織または専属担当者を配置し、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リージョンのDEI戦略策定とその実行を主導します。グローバルDEIカウンシルでは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となり、グローバル戦略の決定・方針共有、各リージョンの進捗確認・議論をしています。



*1 企業情報サイトのDEIページはこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/DIVERSITY/>

*2 詳細は、こちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230907-02-j>

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		087
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	

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(2025年度)

取り組みの方向性

日産では、活動する国や地域において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、① DEIを推進する企業文化の醸成②一人ひとりの能力を最大限に引き出す取り組み③インクルーシブな職場環境作り④ パートナリシップとコミュニティへの拡大、これら4つの観点で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つくることで、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、従業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。
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。
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	Fireside chatやERG活動を通して、経営層の経験や考えに基づいた意見交換を行い、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。
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。
インクルーシブ表現ガイドライン	ジェンダー・障がいに関する事柄を扱う際に参照できる用語集、「インクルーシブ表現ガイドライン」を作成し、社内でも適切な用語の使用を促しています。
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)な職場環境をつくることが求められます。このような考え方が、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	
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。
管理職・監督者向け育児休職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業文化改革として、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をご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230907-01-j>

*2 企業情報サイトのDEIページはこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/DIVERSITY/>

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	088
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

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(日本)

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。

2026年3月末現在、グローバルでの女性管理職比率(対象会社：日産自動車株式会社を含む54社)は、16.8%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2026年3月末時点で11.3%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値6.9%と比べると、良好な水準です(「令和7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、部長層以上の女性比率(役員除く)は2008年の2%から2026年3月末時点で9.8%と4.9倍となり、日本の企業において上位に位置しています。

日産自動車は、女性管理職比率と間接従業員に占める女性

比率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(2026年3月末の女性管理職比率11.3%、間接従業員に占める女性比率19.6%)。日本独自の課題について議論する「NML DEIカウンスル」では、「働き方改革」を2025年度のテーマとし、生産性向上と一人ひとりの状況に応じたワークライフバランス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84.7%です。(2026年3月末時点の全労働者における割

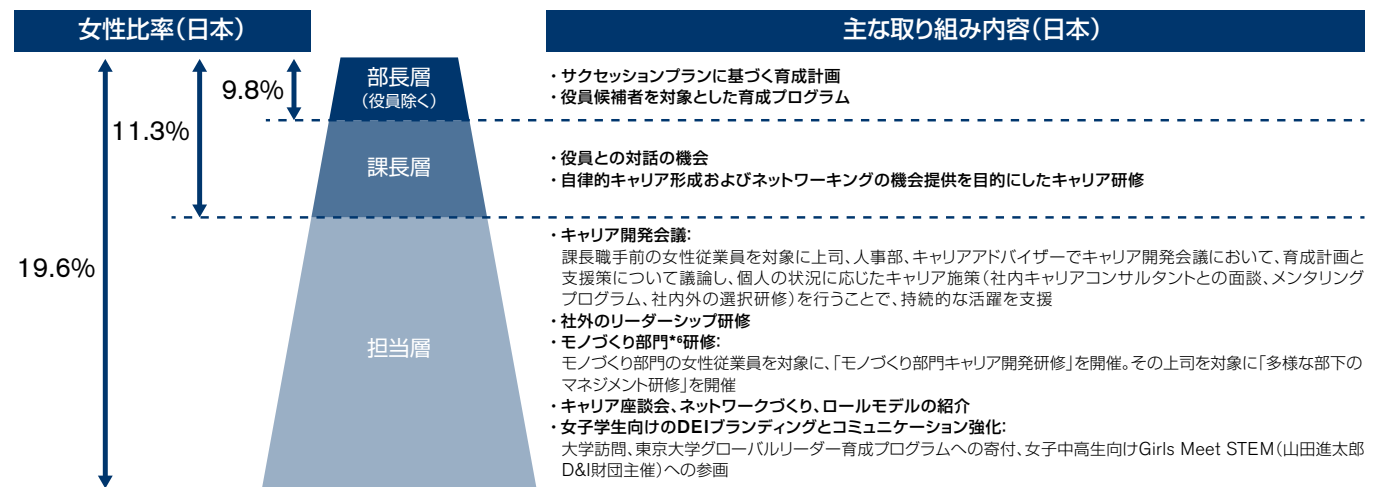
合)管理職比率など男女間に構成の違いがあることで1名当たり賃金に差が出ていますが、賃金制度・体系において性別による処遇差はありません。

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。

女性役員層の育成

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などを行っています。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。^{*4}

<層別の女性人材育成の取り組み>(日本)^{*5}



^{*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-ryouritsumhlw.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} 会社法上の役員に占める女性の割合に関する詳細はガバナンスデータをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_governance_data.pdf

^{*5} 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。 [>>>P091](#)

^{*6} 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。

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス	089
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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

メンバー一人ひとりの能力を最大限に引き出すことを目的に、管理職向け「共感力研修」を実施しています。管理職が「聴く力」を高め、メンバーの感情や考えを丁寧に受け止めることで心理的安全性を高め、創造性と技術力を発揮しやすい環境づくりを推進しています。

また、新型「日産リーフ」がウィメンズ・ワールド・カー・オブ・ザ・イヤー(Women's Worldwide Car of the Year。以下、WWCOTY)2026を受賞しました。WWCOTYは、世界50以上の国と地域から集まった女性自動車ジャーナリスト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50名以上となるなど、キャリアアップを目指せる環境になっています。女性従業員の交流会を通じて事業所内外のネットワーキングの場を継続的に提供しています。監督者としての働き方やロールモデルの紹介、女性視点の困りごとや悩みの共有・相談等を通じて、一人ひとりが自分に合う活躍の形をイメージできるよう支援を行っています。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、技能員向けに健康支援推進サービスの啓発、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。2026年3月末時点で1,014名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は10.9%です。販売会社の垣根を超えて、女性従業員同士の座談会や外部講師を招いてのキャリア研修などを実施し、ライフステージにかかわらず活躍し続けるための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。

^{*1} 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/260310-01-j>

LGBTQ+への取り組み

日産自動車では、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  従業員コミュニティ(ERG) 2016年立ち上げ 2024年よりオフィシャルERGへ  LGBTQ+従業員とアライのための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、ファミリーポート休暇など ●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	 東京プライドに2017年から参加 2025年はPRIDE/バレードに参加  自動車業界内LGBTQ+勉強会を開催  bme Business for Marriage Equality 婚姻の平等への賛同を表明  work with Pride LGBTQ+支援企業 評価9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

日産自動車では、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、早期に日産自動車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にあります。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。(2026年3月末時点：管理職に占める中途採用者比率は35.3%、間接従業員に占める中途採用者比率は32.9%(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。障がいにかかわ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カ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。国内における日産自動車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。(2026年3月末時点：6.1%(日本))役員層においても、外国籍は61.5%(2026年7月1日時点)と

高い比率になっています。*2

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。

従業員コミュニティ(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、障がい、キャリア&コミュニケーション、介護など、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。

健康推進支援サービス(日本)

日産自動車は、フェムテック*4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、男女ともに仕事の生産性向上、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。

*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。 >>>P097

*2 会社法上の役員に占める外国人の割合に関する詳細はガバナンスデータをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_governance_data.pdf

*3 米州の日産グループでは、Business Synergy Teams(BSTs)と呼称しています。

*4 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。日産自動車では、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。

目次	Corporate direction				環境		社会性			ガバナンス		091
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	

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が重要と考えています。

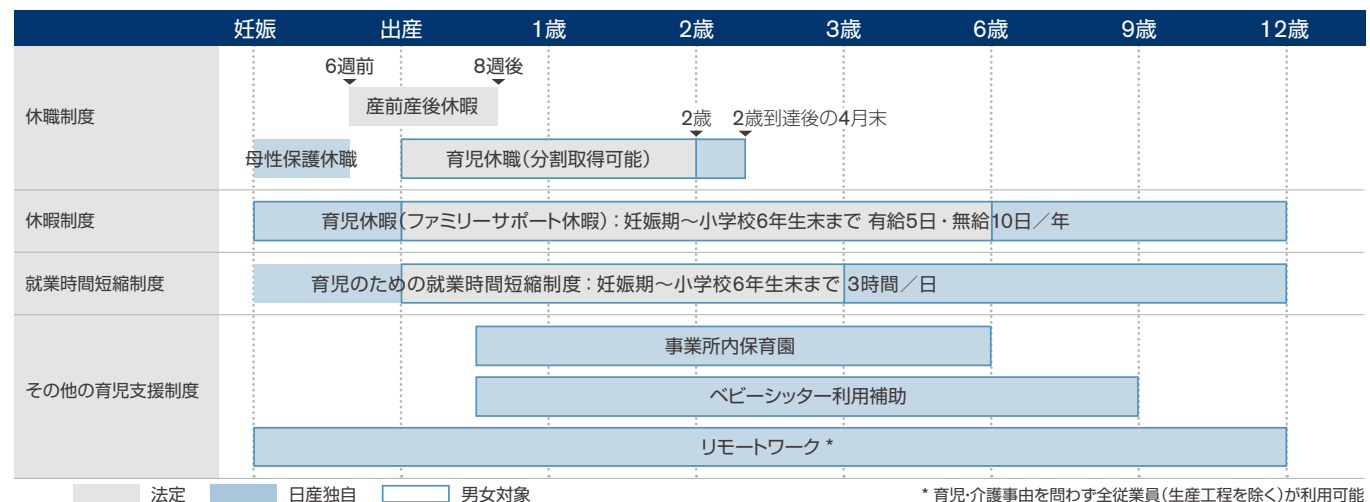
両立支援(日本)

日産自動車は、3つの方向(①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への支援②両立従業員のキャリアをサポートする上司への支援③制度や設備などのインフラ整備)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。2025年度の実績は男性の育児休職取得率75.5%、取得日数平均82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。また、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おり、2024年からは従業員コミュニティ(ERG)として生まれ変わり、現在300名を超えるメンバーが参加しています。さらに、現在介護に従事している従業員や今後介護に関わる可能性がある従業員が情報交換を行う場として、新たに介護に関するERGを立ち上げました。

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「プレバパママセミナー」、復職前の従業員向け「復職セミナー」、復職後に働き方を見直す機会となる「両立セミナー」。ライフイベントとキャリア形成の双方を継続的に支援し、安心して働き続けられる環境づくりの推進 - 将来の介護に備えるための介護セミナー（年2回）	 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／治療両立従業員対象） - 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 - 帯同休職制度（最長3年）	- 再雇用制度 - 事業所内保育園（4ヵ所） - 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 - 待機児童問題に影響されことなく、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 - 介護に関するERG（従業員コミュニティ）の設立

日本国内の出産から育児までの諸制度



目次	Corporate direction					環境	社会性			ガバナンス	092
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

社内保育園の設置

2005年に日産自動車初の保育園をテクニカルセンターに開設、2017年には追浜工場に工場内初の保育園を開設しました。現在では、日産テクニカルセンター／グローバル本社／追浜工場／横浜工場に事業所内保育園を開園しています。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。

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。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たリモートワーク制度は、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、2021年には利用上限時間も撤廃しました。

- ・上限なしのリモートワーク制度(生産工程を除く全従業員対象)
- ・コアタイムなしのスーパーフレックス制度(一部事業所でコアタイム適用)
- ・グローバル拠点間の時差を考慮したスタンダードミーティングタイム(7～20時)

働き方改革「Happy8」

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向上させ、仕事・生活・健康も充実させる取り組みです。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。また、毎年働き方に関する意識調査「Happy8サーベイ」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、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

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
2024.4～	ライフサポート休暇
2025.4～	出生支援休職、治療のための短時間勤務制度

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、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。
東京プライド	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パレードに参加しています。
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。
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クを目的に、定期的に全体会議や情報交換などを実施しています。

目次	Corporate direction				環境		社会性			ガバナンス		093
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、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発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。

2025年度には、「すべての人への公正性」「経営層によるスポンサーシップ」「BST(Business Synergy Teams)による部門横断的な連携」の3つの柱を軸に、インクルージョンに関する取り組みを拡充しました。アメリカ地域におけるBSTのネットワークは23チーム(米国11、NCI6、中南米6)に拡大し、地域全体で5,000名超(うち中南米150名以上)が参加しています。2025年11月以降、10回を超えるリスニングセッションを実施したほか、毎月のオフィスアワー(交流の場)を新設し、従業員との継続的な対話を行っています。BST主導のイベントは80回以上実施され、8拠点を超える場所で高い参加率を伴うBSTフェアも開催しました。

経営層も、コーヒーチャット、インクルージョン研修、中南米委員会への参画などを通じて重要な役割を果たしています。社外からも、人権キャンペーン団体(チリ、ブラジル、メキシコ)やUN Women WEPs LATAM、CONFETIとの連携などにより、これらの取り組みが評価されています。また、社内ポータルを通じたキャリア機会の可視化を進め、透明性と公平なア

クセスの確保を強化しました。

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。2025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18,000件を超えると見込まれており、賞賛文化の醸成が進みました。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、1,600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。

■2022年からの女性のエンパワメント原則(国連)の採択
日産は、敬意に基づく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。イノベーションと信頼を促進するため、2万時間を超える研修や、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)地域での取り組み

2021年4月設立のAMIEO(アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア)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14.5%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。

AMIEO地域におけるDEI戦略は、基盤整備の段階から一歩進み、インクルージョンを地域全体に深く組み込むフェー

ズへと進化しました。DEIマニフェストにおいて使命と目標を明確化し、2025年度には実効性のある行動への展開に注力しました。地域の新たな戦略計画は、経営再建計画「Re:Nissan」の目標を支えるものであり、「Accelerate(加速)」「Elevate(引き上げ)」「Represent(多様性の体現)」の3つの柱で構成されています。^{*1}

2025年度には、この戦略のもとで複数の重点施策を展開しました。SPRINTプログラムでは、部門横断かつ多様性を備えた9チームを編成し、事業課題の解決に取り組みました。また、女性リーダー育成を目的とした「Leaders in Action」プログラムを第2四半期に開始し、56名が参加しました。さらに、コミュニケーション・マーケティング部門が連携し、DEIガイドラインを策定・展開し、各市場およびディーラーにも浸透を図りました。

各地域に設置されたリージョナルDEIカウンスルは、それぞれのチームの特性に応じた取り組みを推進し、インクルージョンキャンペーンの展開、ERG(従業員コミュニティ)の支援、日常業務へのDEIの組み込みなどを通じて、現場レベルでのエンゲージメント向上と声の可視化に貢献しました。



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FY2024をご参照ください。(AMIEO DEIアニュアルレポート) <https://reports.nissanamieosustainability.com/dei-2024/article/1/>

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス	094
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	従業員の人權	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

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

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ンネルを確立し、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)：中国では、インクルーシブな職場づくりを目的として、2つのERGを設置しています。

1つ目の「Keep Growing in Nissan」は、NCICにおける若手世代を対象とし、キャリア形成の支援に重点を置いています。2つ目の「Tri-Role Wonder Women」は、2025年に合弁会社DFIBで立ち上げられ、働く母親特有の課題に対応し、その声を組織に届けることを目的としています。

ジェンダーダイバーシティ：2025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。
- ・国際女性デーにあわせて、オンラインセミナー「AI時代における“シー・パワー”の進化」を開催し、AI時代に求められる意識変革や、複雑な環境下でのレジリエンス向上を支援

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

一人ひとりがキャリア形成に主体的に取り組み、重要な能力を強化できるよう、日産ではすべての従業員に対し、能力開発の機会を平等に提供しています。すべての間接部門の従業員に対して、キャリア開発計画(CDP)および個人育成計画(IDP)の策定に関するガイダンスを行い、各自のニーズに応じた対面型研修への参加を推奨しています。

主な学習分野としては、プレゼンテーション力やコミュニケーションスキル、リーダーとしての存在感、協働力、効果的なフィードバックなどが含まれます。

さらに、能力開発を一層深化させるため、国や機能を超えて従業員をつなぐ地域横断型のメンタリングプログラムを導入しました。この取り組みは、部門・拠点を越えた学びを促進するとともに、リーダーによるスポンサーシップの強化や、ASEAN全体での人的ネットワークの拡充につながっています。

また、従業員がキャリアに関する情報へより容易にアクセスできるよう「キャリア&カルチャー」サイトを開設しました。このサイトを通じて、キャリア支援に関するリソースの提供を行

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	095
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

うとともに、地域全体で進める企業文化変革の取り組みを支えています。

ウェルネス月間

地域全体での身体的な活動促進やメンタルヘルスへの意識向上を通じて、従業員のウェルビーイングを支援しました。運動習慣の定着とチーム間の連携強化を目的として、個人およびチーム単位の目標を設定する「歩数チャレンジ」を地域横断で実施し、友好的な競い合いを通じた従業員エンゲージメントの向上を図りました。

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、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、利便性が向上しました。

DEI e-ラーニング

DEIの基本概念および日常業務における実践方法への理解を深めるため、すべての従業員を対象にDEI e-ラーニングを導入しました。

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。*1

日本

くるみん認定

2015年に、神奈川県で初めて「ブラチナくるみん」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、9年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



*1 外部団体から認証された主なDEIの取り組みに関する詳細は社会性データ(P3)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=3

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		096
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	

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。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、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」の対等な関係のもと、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。2025年度に、人財マネジメントの基盤ともなる等級・評価・処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。

日産ウェイ

- #1 お客様のことを常に考える
- #2 事実を示し、現実を直視する
- #3 プロ意識を持って自発的に行動する
- #4 既成概念にとらわれない
- #5 人に誠実に、社会に誠実に

日産リーダーシップウェイ



新制度においては、①企業文化改革の推進、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 企業文化改革の推進：「結果だけでなく挑戦そのものを評価する文化」へ転換するため、従来の目標管理中心の評価制度を、積極的なチャレンジを奨励する評価体系へと見直しを行いました。
- ② 人財育成の質の向上：これまで別々に扱っていた「結果」と「行動」の評価を統合し、2025年度からは「貢献度評価」として包括的に処遇へ反映しています。努力や成長が実感し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：結果・行動評価のサイクルを一本化し、上司と部下が成長に向けて継続的に対話を持ちやすい仕組みへと見直しを行いました。今後も、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、全従業員を対象に年3回のキャリア面談を実施し、上司との対話を通じて自身のキャリア形成について合意をつくる仕組みを整えています。加えて、面談の質向上のため、上司向けの評価スキル研修、従業員向けのキャリアガイドやe-ラーニングなどを提供するとともに、過去の評価履歴を一元管理できる専用システムで評価の一貫性を確保しています。さらに、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。

また、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、2025年度は235のポストに173人がエントリーし105人が合格しています。

*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。

目次	Corporate direction					環境	社会性			ガバナンス	097
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

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、2025年末現在、約2,600名へと拡大し、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。

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、「個人と会社が互いに成長し続ける」という相互成長の考えをもとに、人財育成に力を入れています。従業員一人ひとりが自身のキャリアビジョンを実現できるよう、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、多様な研修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。

日産ラーニングセンター

モビリティ産業の技術革新が加速する中、日産は高度なテクノロジーを理解し、マネジメント能力と人間性を併せ持つ人財の育成を重視しています。そのため、モノづくりを担うリーダー育成と技術・技能の継承を目的に「日産ラーニングセンター」を設置し、多様な学習機会を提供しています。

同センターでは、進化した日産ウェイを実践し成果を出し続ける「日産DNA」を持つ人財を育成するため、さまざまな教育プログラムを展開しています。近年は受講しやすさを高めるため、講座のオンライン化・オンデマンド化を進め、AI・IoTなどを含む154の講座を提供しています。

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。

また、2017年に日産先進技術開発センター内に「日産ソフト

ウェアトレーニングセンター(STC)」を開設し、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に努めています。SDVプラットフォーム構築とAIの活用を含むソフトウェアがクルマの競争力の源泉となる中、STCでは知識習得から実装までを学ぶプログラムを通じてデジタル化に対応した人財を育成しています。

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。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、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を行っています。さらに、研修体系を刷新し、日産ウェイや心理的安全性確保・人財育成に必要なリーダーシップを強化できる環境を整えていきます。

2025年度は、グローバル共通のフレームワークである「Nissan Charge」をさらに発展させるとともに、グローバルのラーニングプラットフォームを刷新し、従業員が成長を実感しやすい仕組みを構築しました。

また、中途入社者向けの受入れプログラムの改良にも力を入

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	098
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

れており、オリエンテーションの充実や、受入れ上司・部署による効果的な受入れの支援、オンボーディングサーベイ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

日産は、将来の経営層や専門リーダーを継続的に育成するため、トレーニング、ローテーション、採用を組み合わせた戦略的・体系的な人財マネジメントを進めています。

若手からミドル、経営層候補まで成長段階に応じて選抜し、強みと課題を明確にしたうえで育成プログラムを実施しているほか、部門・地域を越えるローテーションを戦略的・計画的に行い、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。

また、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、新しいビジネスをけん引できるリーダー育成にも取り組んでいます。

採用においては、エンジニアを中心に新卒採用および中途採用に力を入れるとともに、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で人財の特定、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。経営層自身も候補者との対話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はグローバル共通の枠組みのもと、地域・部門間で連携して進められています。

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」

企業の持続的発展には、従業員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。制度導入20年目となる2025年度には、86の専門領域で51名のエキスパートリーダーと2名のフェローが活躍し、各分野で専門性を発揮しながら企業全体の成長に貢献しています。

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

選択研修・選抜研修 *1

	一般層		部課長層	
	担当	課長代理	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研修	
	コーチング研修			
	プロジェクト マネジメント			
				イシュー・セッティング プログラム 研修*2
			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は社会性データをご参照ください。*3

*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

*3 研修実績に関する詳細は社会性データ(P2)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=2

労働安全衛生

労働安全衛生に関する方針・考え方

日産は、あらゆる事業活動において労働安全と健康を最優先とする姿勢を明確にし、人の安全と健康を尊重する企業風土を醸成するため、「労働安全衛生グローバルポリシー」を制定しています。

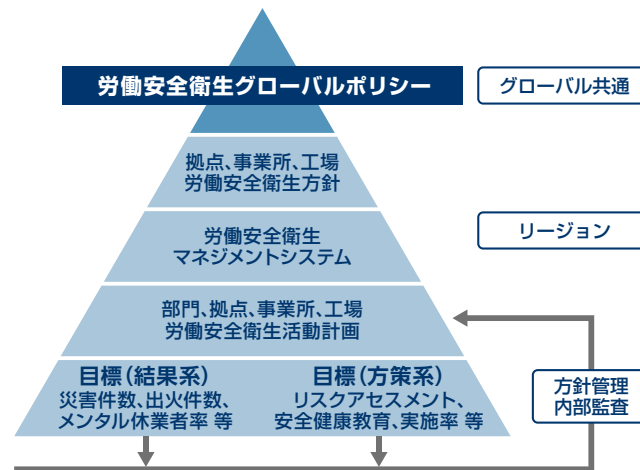
同ポリシーでは、共通の価値観として「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を掲げ、「トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識し合い、職場環境や業務プロセスの最適化、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する」ことを基本方針と定めています。

また、以下の8領域について具体的なポリシーを規定するとともに、役員から従業員まで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

2030年度に向けては、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幸福の実現という形で社会に価値を提供していきます。

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

国内外の拠点では、「労働安全衛生グローバルポリシー」のもと、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)を導入しています。多くの事業所ではISO45001*1にも対応し、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。

毎年2回開催している「グローバル安全会議」では、グローバルでの情報共有や共通課題に関する議論を行っています。また、それぞれのリージョンや事業所ごとにPDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクルを回しています。

日本では、「中央安全衛生委員会」を毎年1回開催し、各事業所・労働組合代表の出席のもと、「労働安全」「防火」「健康」「交通安全」などをテーマに活動の振り返り、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」にて、労働組合の代表者も参加し活動の進捗管理を行っています。各職場では監督者が中心となり、作業者の中から選出された「推進員」とともに、日常の安全衛生活動の実効性を高めています。

さらに、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 ISO45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		100
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	

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、独自開発した安全・防火リスク管理診断手法を導入し、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

労働災害の包括的なモニタリングを行うため、労働災害度数率(FR1)*1および重度災害件数(GUR)*2をグローバル指標として採用し、それぞれの進捗を管理しています。労働災害度数率は、2030年度までに2020年度実績値の半減を目標とし、毎年の目標を設定しています。死亡事故についてはゼロとすることを目指しています。

2025年度のモニタリングの結果、労働災害度数率は0.76、重度災害件数は44件を確認し、そのうち死亡災害は1件1名(日産グループ1名)でした。

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います。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し、発生状況と対応策を各拠点と共有することで類似災害の再発防止に努めています。

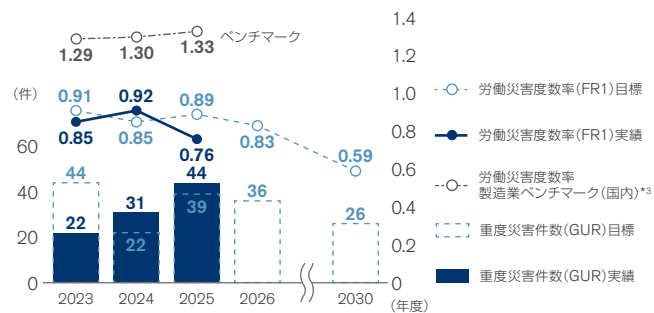
未然防止の活動では、全拠点で労働災害や出火リスクを事

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、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。新規プロジェクト開始前や変更発生時にも同じ評価を行うことで、労働災害や出火リスクの低減に寄与しています。

生産現場では、作業員一人ひとりが災害リスクに気づき、発生を未然に防げるよう、日本の事業所では危険予知トレーニング(KYT: Kiken Yochi Training)を2011年から組織的に継続して実施しており、各職場に広く定着しています。

また、リスクアセスメントの教育を受けた従業員が設備や作業ごとにリスクを確認し、安全方策につなげる体制を整えており、安全な職場づくりを支えています。

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(R: Recoverable but serious)の件数
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)のすべての作業員(構内パートナー企業などの他社従業員、外来者を含む、雇用形態や所属は問わず)が対象。

*3 出典: 厚生労働省 政府統計。該当年の休業1日以上又は身体の一部若しくはその機能を失う労働災害による死傷者数が対象。

*4 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、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、WBGT*4を測定し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することで、より快適な環境で作業ができるよう改善しています。ソフト対策としてアイススラリーの配布や熱中症セミナーを実施するとともに、2024年度からは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。

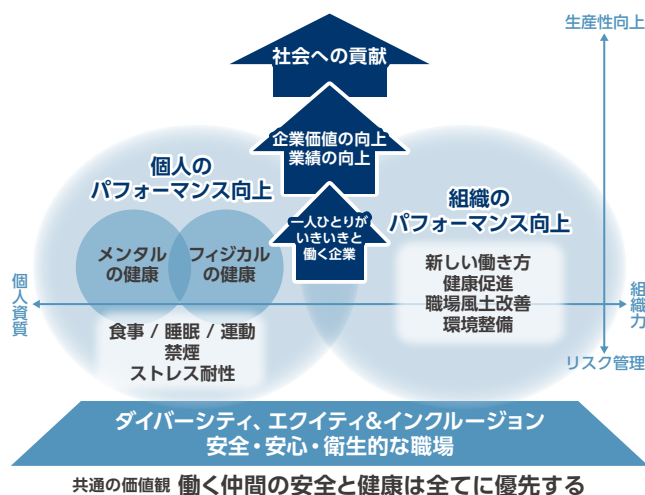
目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	101
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生

健康の取り組み(日本)

基本的な考え方

グローバルポリシーに則り、日産自動車では、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。「労働安全衛生グローバルポリシー」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®」*1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

日産自動車の健康推進は、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、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。

健康課題への取り組み

日本国内では、従業員の健康推進のため、休業率(フィジカル、メンタル)を主要指標として設定し、進捗をモニタリングしています。*2 健康推進体制のもと、従業員の健康状態をデータで見える化し、分析・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を実施しています。より効果的な取り組みを行うため、自社の健康課題を可視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、事業所ごとにブレイクダウンした戦略MAPを作成することで、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。

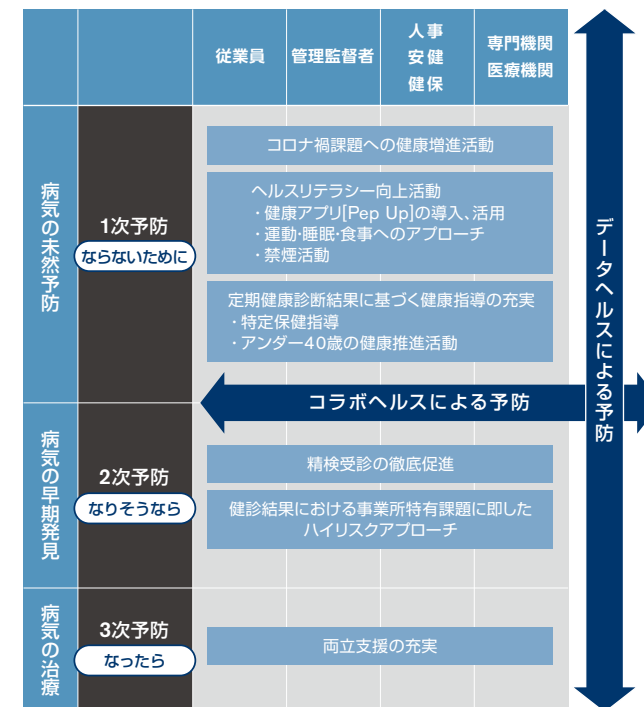
健康経営、外部評価などの詳細はウェブサイトをご参照ください。*3

休業者千人率実績

	2025年度目標値	2025年度
フィジカル休業者千人率	6.6以下	6.0
メンタル休業者千人率	9.9以下	8.8

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、口腔ケアや熱中症予防としての食事面の取り組みなど、

*1 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

*2 健康に関する指標の詳細は社会性データ(P2)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=2

*3 健康の取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/HEALTH/HEALTH_MANAGEMENT/

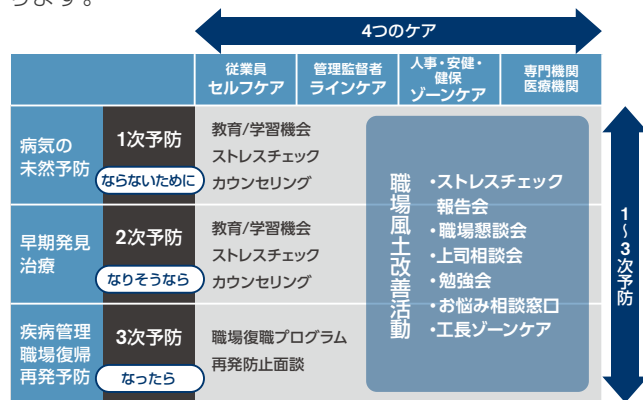
目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	102
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生

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年度から運動に焦点を置き活動を実施しています。

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、フィジカルヘルスクエ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クエア

日本国内におけるメンタルヘルスには、下記の特徴があります。



【EAP^{*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
- *層別のケア「ゾーンケア」の新規導入

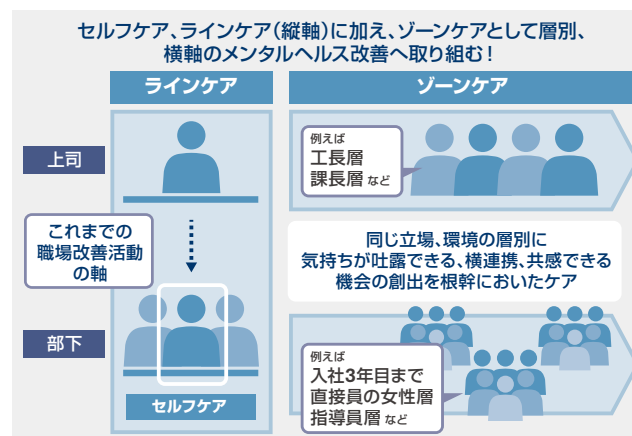
*復職支援プログラムの徹底

*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実施しており、近年は部門、部署単位にこだわらず、小単位での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
- ・工場ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動



特に若年者のサポートとしてお悩み相談窓口体験を年1回入社3年目までに実施し、メンタル不調者の早期発見にもつながっています。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)

	2023	2024	2025
セルフケア研修参加率(%)	96.2	97.4	97.2
ラインケア研修参加率(%)	93.5	96.5	95.2

^{*1} フィジカルヘルスクエ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/HEALTH/HEALTH_MANAGEMENT/ASSETS/PDF/strategy_map_jp.pdf

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