

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

従業員の健康と安全

GRI103-1 GRI103-2 GRI403-4

従業員の健康と安全の方針・考え方

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、健康推進を重視するとともに、「日産自動車安全衛生基本方針」を策定し、職場の安全・健康活動を推進しています。

同方針では、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」を掲げており、また基本方針として「私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識しあい、職場環境の最適化、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」を掲げています。

すべての従業員が安心して働くことができるよう、従業員の安全はもちろん、健康についても最優先で確保することを、全社的な方針として推進しています。

日産自動車 安全衛生基本方針

Nissan Motor Co., Ltd. Basic Policy of Safety and Health

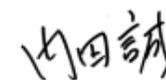
(共通の価値観 Shared core value)

働く仲間の安全と健康は全てに優先する

(基本方針 Basic Policy)

私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識しあい、職場環境の最適化、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。

日産自動車株式会社 代表執行役社長兼最高経営責任者
Nissan Motor Co., LTD. Representative Executive Officer, President and CEO



Makoto Uchida

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2 GRI103-3 GRI403-1 GRI403-2 GRI403-3 GRI403-4 GRI403-6

従業員の健康と安全のマネジメント

日本国内外の全事業所では、同方針に基づき、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グローバルに実施しています。

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、労働組合の代表者も出席しています。職場ごとには「安全衛生推進員」および「交通安全推進員」を委嘱し、実効性のある日常安全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、グローバルの各事業所とテレビ電話をつなぎ、情報共有や議論を行っているほか、労働安全衛生に関する世界各地の担当マネジャーが集合する「グローバル安全会議」を隔年で開催しています。^{*1}また、災害が発生した場合には、速やかに発生状況と対応策をグローバル各拠点と共有し、類似災害の再発防止に努めています。

日産では安全衛生に関するグローバルな中期目標を設定し、進捗を管理しています。死亡事故に関してはゼロとすることを目指し、労働災害度数率に関しては新たな集計方法に基づいた2022年度目標を調整中です。短期的には前年度の度数率実績以下を達成することを本年度の目標に設定しています。

日本国内外の多くの事業所で、OHSAS18001^{*2}を含めた労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、新規格であるISO45001^{*3}への対応も進めており、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。

^{*1} 2020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} OHSAS18001:労働安全衛生マネジメントシステムを構築するための規格。国際的に認知されており、第三者認証機関による認証取得が可能

^{*3} ISO45001:同じく労働安全衛生マネジメントシステムのOHSAS18001に代わる国際規格

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI403-2 GRI403-3 GRI403-5 GRI403-6 GRI403-7 GRI403-9

従業員の健康と安全の実績

従業員の安全の取り組み

労働安全基準をグローバルに標準化

従業員が最大限に力を発揮できるためには、一人ひとりの健康や安全に配慮した職場づくりが欠かせません。

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、職場環境に潜む労働災害リスクを積極的に洗い出し、その対応策を講じ、従業員の働きやすさを高めるよう努めています。2010年から世界各地の拠点で異なっていた労働安全に関する指標をグローバルで標準化し、3ヵ月ごとに世界各地の職場の状況を把握しています。

安全な職場づくり

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、工場における労働災害リスクを事前に回避する、危険ゼロの職場づくりに取り組んでいます。例えば日本では、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、職場に潜む労働災害や出火リスクを検出することで実際の災害を減らしていく仕組みです。これらのツールの活用により、労働災害や出火の低減に効果を上げてきました。

グローバルにおいても安全を脅かす労働災害リスクを回避するため、世界の各拠点から研修生を受け入れ、労働安全に関する実習を行い、安全の確保に努めています。*1「SES」と「F-PES」についても、海外拠点担当者に研修を行い、2014年度からグローバルの各拠点に本格的に導入を開始、2015年度には全拠点に導入しました。

また、生産の現場で作業員一人ひとりが災害リスクに気づき、発生を未然に防げるよう、日本の事業所では危険予知トレーニング(KYT: Kiken Yochi Training)を2011年から組織的に実施しています。同トレーニングによって作業員の危険感受性が養われ、作業員が労働災害に巻き込まれるリスクを減らすことができます。また、トレーニングを継続的に繰り返し実施することでレベルアップを図っています。

各生産拠点で発生した労働災害および出火事故については、報告基準を定め、グローバルに適用しています。死亡事故などの重大な労働災害や、グローバルに影響が及ぶ恐れのある火災が発生した場合、発生拠点の責任者は速やかに日産自動車株式会社(NML)に報告します。NMLでは、この報告に基づいてまとめた災害事故情報や対策、指示を各拠点と情報共有し、類似する災害や事故の未然防止につなげています。

2020年度は2019年度に引き続きグローバル日産で従業員の死亡災害はあ

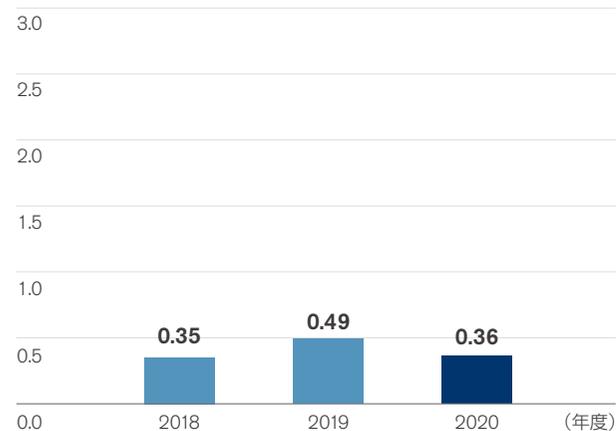
目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

りませんでした。2011年度、2012年度および2013年度に各1件（南アフリカ、スペイン、北米）、2016年度に2件（北米、インド）の死亡災害が発生しています。日産は、これら死亡者の発生した労働災害について原因を究明し、全工場ですべての再発防止対策を徹底して実施しています。なお、日産は労働災害度数率*2をモニターしており、その数値は自動車業界の平均とほぼ同等です。労働災害度数率に関しては、より包括的な集計方法へ移行中のため、本レポートでは開示をグローバルではなく、日本国内のみとしています。

*1 2020年度は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、実習の実施を見送り

*2 労働災害度数率：(休業災害件数+不休災害件数) / 総労働時間×1,000,000

労働災害度数率(日本)



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、夏期の気温の高い日の作業現場は身体的負担も大きく、熱中症にかかる危険もあります。特に作業量が多い職場については、工場内の冷風化や給水タイムの設定などを積極的に推進し、快適な環境で作業ができるよう改善を続けています。

新型コロナウイルス感染症対策

コロナ対策として、グローバルに「コロナ対策のグローバルガイドライン」を策定し、世界各拠点で横並びの対策を実施、実施状況の共有などの対策促進を行っています。

従業員とその家族を新型コロナウイルス感染症に罹患させないこと、また社内のみならず、社会における感染拡大を防ぐための感染予防策、感染拡大防止策を行うことを基本的な考えとし、新型コロナウイルス感染症対策を設計、実行しています。

まずは、新型コロナウイルス感染症に罹患しないための身体づくりとして、免疫力を高める基本として、食事・睡眠・運動を推進し、具体的な対策としては、在宅勤務、時差出勤の推進、マスクの支給などを行っています。出社時ルールの徹底としては、出勤前の健康状態を確認し、体調不良の場合は自宅待機、ま

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

た入門時は、検温、消毒、マスク着用徹底を行っています。日本をはじめ、北中米、欧州、アフリカ、中東、インド、アジアなどの地域では、各拠点において従業員にマスクを支給しています。また、アフリカ、中東、インド、メキシコにおいてはマスク・消毒液などを入れた「COVID-19ファミリーKIT」を配布し、従業員のみならずその家族へのサポートも行っています。

併せて、社内のエリア対策として、ソーシャルディスタンスの確保は、執務席、会議室などすべてのエリアで適用し、どうしても距離が保てない場合は、パーティションを設置し飛沫感染を予防するとともに、社内共有物となる什器の消毒や会議前後の会議室消毒など、接触感染の予防徹底を図っています。特に社内食堂は、飛沫、接触感染の両方のリスクが最も高いと捉え、全事業所で対策に注力しています。

さらに、国内では従業員のPCR検査などの受検が分かった時点で、職場の消毒実施や接触者を特定して自宅待機にするなどし、社内や市中の感染拡大防止を徹底しています。

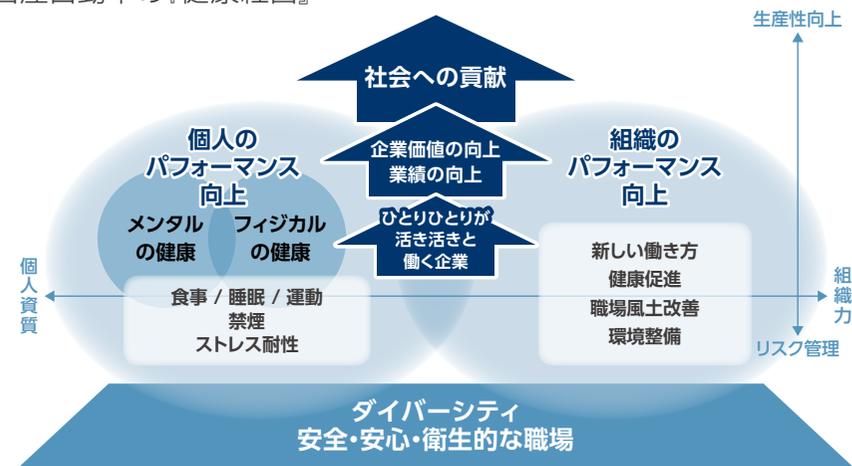
第3波と呼ばれた感染拡大の際は、生産ラインや従業員休憩所にCO₂モニターやサーキュレーターを設置し、換気対策を強化するなど、市中動向も鑑みながら常に対策強化を図っています。

今後も新型コロナウイルス感染症対策は、従業員と家族を守り、社会を守ることを大切にすることで対策強化に努めていきます。

従業員の健康づくりとマネジメント

従業員が生き活きと働ける職場をつくるため、また日産をリタイアした後もご家族とともに健やかな人生を歩むために、心と身体の健康は必要不可欠です。日産では、従業員の安全と健康は、個人の課題だけではなく、日産が社会に貢献し続ける企業として生き残るための重要な課題と位置づけ、「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を、『健康経営』として取り組んでいます。

日産自動車の『健康経営』



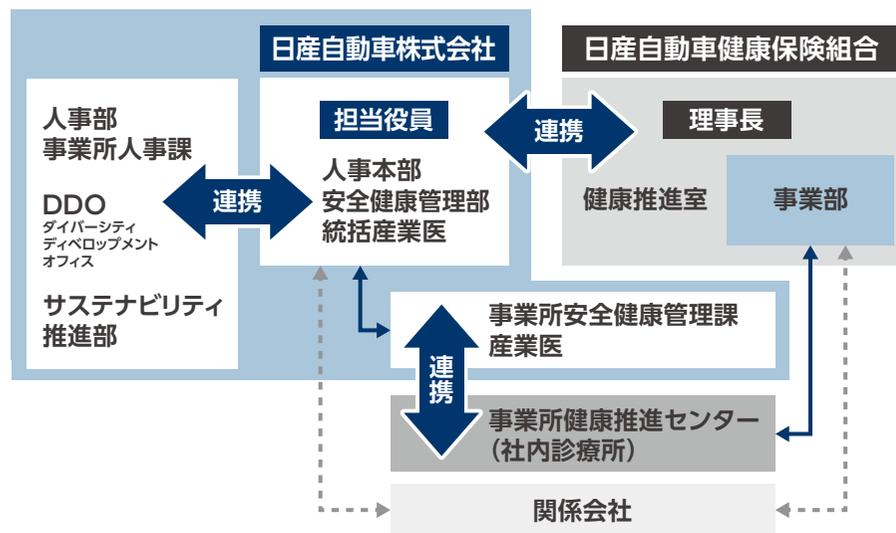
共通の価値観

働く仲間の安全と健康は全てに優先する

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

健康推進体制

日産の健康推進は、医療への専門職を有する日産自動車健康保健組合（事業所健康推進センター）と人事本部安全健康管理部と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

前述の健康推進体制下において、国内では、従業員の健康状態をデータより見える化し、疾病リスクの分析、健康リスクを予測し、従業員の健康づくりとし

ての健康推進活動や、個別の改善プログラムの実行に取り組んでいます。より有効的な取り組みを行うための健康課題への方策設定は、単年課題と中期計画の取り組みが必要と捉え、年度の振り返り課題と「戦略マップ」による中期課題を融合した課題設定を行っています。

健康活動推進として、会社、産業医、健康保険組合、協力会社にて「健康経営会議」を実施し、課題、方策、実行、進捗のPDCAサイクルを回しています。

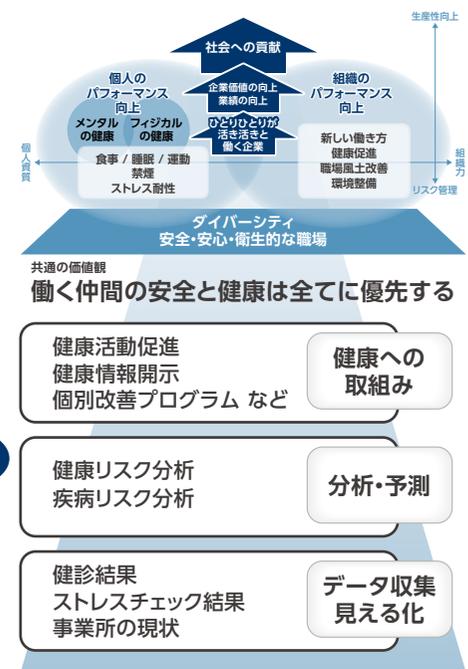
2021年度は、コロナ禍で見えてきた健康課題に対して、全社一丸で健康推進活動に取り組んでいます。

トップから社員ひとりひとりまで、
全員が生き生きと働くことのできる

組織をめざして!



*TMS:東京海上日動メディカルサービス(株)

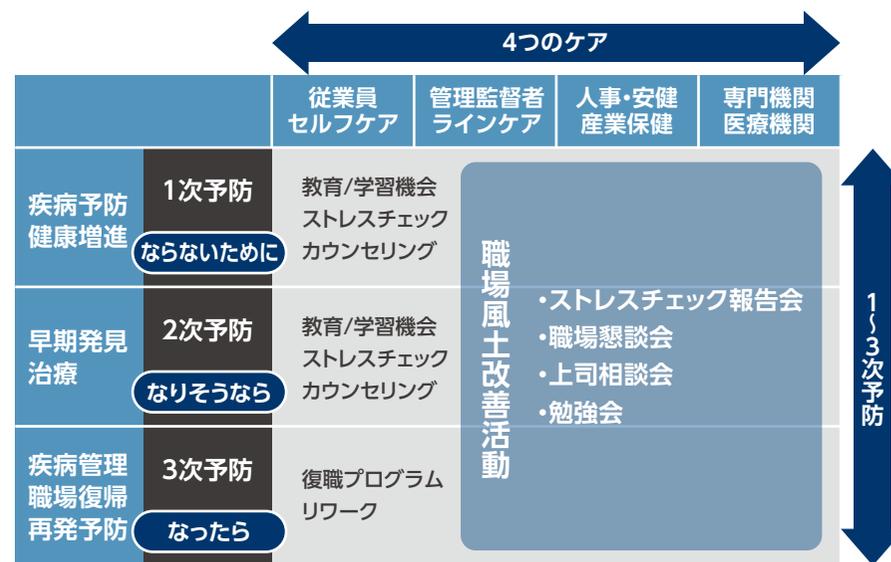


目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

包括的なメンタルヘルスケア

国内におけるメンタルヘルスの取り組みは、2005年から外部の専門機関との連携により、予防・早期発見から治療まで一貫したサービスを提供する「EAP」*を導入し、そのプログラムは、厚労省が推奨する、『4つのケア』『1-3次予防』を実現するものとなっています。プログラム対象者は、期間従業員も含む、全従業員とその家族とし、相談やカウンセリングの利用をできるようになっています。また日産では、「ストレスチェック」と「社内アンケート」を同時に行い、セルフケアとしては、高ストレス者への個別フォローとなる産業医面接、外部カウンセラーのカウンセリング体制を推進しています。一方、ラインケアとしては、「社内アンケート」を活用した組織分析を行い、全管理監督者へ結果シートを送付しています。加えて職場のストレス状況の認知・改善への意識づけを高めるための報告会をすべての職場で実施、職場風土改善のため、必要に応じて高ストレス職場、また管理監督者からの要望に応じ、外部専門家による改善活動の支援も行っています。

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



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	カーボンニュートラル/ 新型コロナウイルスへの対応	取締役会議長 メッセージ	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・ 三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	編集方針	TCFD対照表	GRI内容索引	投資家向け索引

職場復帰のための取り組み

メンタルヘルス休業者への支援の特徴的なものとして、職場復帰プログラムの実施と社内リワーク施設があります。メンタル不調をはじめとする傷病での休業が長期に渡る場合や繰り返されるケースでは、職場復帰への適切な支援が必要になります。職場復帰プログラムは、フィジカルの疾病も含む全復職者に必要な支援を行うため、本人・職場・産業医・人事などが一体となり、復職計画と実行状況の進捗の管理を行うものです。またリワーク施設（長期のメンタル休業者や繰り返し休業者が円滑に戻るためのリハビリ施設）では、専門家による認知行動療法などを組み込み、日産の従業員に適したプログラムを提供しています。このような取り組みで職場復帰を支援することで、メンタル休業者の再発を抑制することができます。

健康づくりのマネジメントシステム

現代社会において従業員の健康は、個人の問題だけでなく企業が生き残るための重要な課題となっており、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」が注目されています。日産も国内に於いて、経済産業省の健康経営



優良法人認定制度を、健康づくりのマネジメントシステムと位置づけて、健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みを促進しています。日産は、申請初年から3年連続で健康経営優良法人に認定されました。今後も、トップから従業員ひとりひとりまで、全員が生き活きと働くことが、組織の活性化をもたらし、日産の発展と社会への貢献に繋がると捉え、心身ともに健康で安全、快適に働くことのできる職場づくりとして「健康経営」に取り組んでいきます。