

# 社会性

社会性に関する方針・考え方	090	サプライチェーンマネジメント	127
人権	091	人財育成	134
交通安全	097	労働慣行	139
ダイバーシティ&インクルージョン	103	従業員の健康と安全	145
製品安全および品質	119	地域社会への貢献	154

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 社会性に関する方針・考え方

日産の事業活動はさまざまなステークホルダーに支えられています。日産はあらゆるステークホルダーの権利を尊重するとともに、グローバル企業として、社会からの要請や社会的責任を常に意識しながら事業活動を推進し、持続可能な社会の発展に貢献しています。

「Nissan Sustainability 2022」においては、事業などのリスクや機会も考慮し、「社会性」側面の重要な6領域として、「交通安全」「ダイバーシティ&インクルージョン」「品質」「サプライチェーン」「従業員」「地域社会への貢献」を定め、関連する取り組みを推進しています。

「交通安全」は、日産車がかかわる交通事故の死者数を実質ゼロにする「ゼロ・フェイタリティ」実現に向け、事故そのものを減らすための取り組みを進めます。「ダイバーシティ&インクルージョン」は、性別や国籍の多様性を強みとすべく、さまざまな背景を持つ人財を積極的に採用し、さらには一人ひとりがその力を最大限発揮できる、真にインクルーシブな(多様性を受容できる)会社となることを目指しています。

「品質」は、日産の活動の重要な基盤であり、お客さまの声一つひとつに真摯に耳を傾けることを原点に、品質向上への意識を組織のあらゆるレベルに浸透させています。

「サプライチェーン」は、原材料調達から製造・物流・販売・サービスなど、商品がお客さまの手元に届くまでの一連の活動全体にわたって、サステナビリティの取り組みを強化していきます。

「従業員」は、一人ひとりの可能性を最大限発揮できるよう自ら学ぶことができる機会を拡大し、継続的な学習と能力開発を企業文化にすることで人財育成につなげるとともに、適切な労働慣行を実現し、従業員の健康と安全を第一に活力のある職場づくりを目指しています。

「地域社会への貢献」は、日産が事業を行ううえで地域社会が重要なステークホルダーと認識し、環境・交通安全・ダイバーシティといった3つの戦略領域において、グローバル規模で地域社会へ貢献することを目指しています。本レポートではこれら6つの領域と、それらに共通する人権への取り組みについて報告します。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# 人権

## 人権に関する方針・考え方

企業のバリューチェーンが拡大する中、人権尊重およびビジネスが人権に与える影響について社会的関心がグローバルに高まっており、自動車業界においても、従業員の労働環境といった自社のビジネスプロセスのみならず、部品や資材調達といったサプライチェーンにおいても人権課題が認識され、その対応に注目が集まっています。

日産は、従来より人を大切に、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上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社員で共有しています。

日産は、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由に基づくいかなる差別もしないこと、さらにはサプライチェーンにおける強制労働や児童労働といった人権侵害も容認していません。

こうした人権尊重の想いは、コーポレートパーパス「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける。」にも込められ、さらに全従業員共通の行動指針「日産ウェイ」(2019年改訂)では、5つの価値観の一つとして、“人に誠実に、社会に誠実に”を定義し、人権尊重を企業文化の基盤としても位置づけています。2021年11月に発表した長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」の策定過程

においては、人権に関するさまざまな課題や取り組みに関して、CEOをはじめとした多くの役員が活発な議論を交わし、人権尊重が会社の長期戦略実行において不可分で重要な土台であることを再認識し、コーポレートパーパス実現に向けて、引き続き人権尊重の取り組みをさらに強化し、これを確実に実践していきます。

また、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か月間にわたり、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グゼクティブ・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。今後、「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まいります。

### ～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全ての人が、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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 人権尊重に関する基本方針

日産は、「国連グローバル・コンパクト」の参加企業として、世界人権宣言 (UDHR)、市民的および政治的権利に関する国際規約 (ICCPR)、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約 (ICESCR)、国際労働機関 (ILO) の労働における基本的原則および権利に関する宣言 (ILO中核的労働基準) に記載された人権を尊重することをコミットします。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGPs: UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」に則り、日産の事業活動から生じ得る人権への悪影響を積極的に防止するために、日産では2017年6月に「日産の人権尊重に関する基本方針」(初版)を作成し公開、2021年7月に同方針を改訂しました\*1。さらに同じく2021年には同方針の遵守・徹底を目指し、従業員向けに人権尊重に関する具体的な取り組み内容を取りまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」を策定・公表\*2し、これを周知・徹底することでグローバルレベルで従業員に対する人権尊重の取り組みをより一層強化しています。同ガイドラインでは事業を展開している各国・地域の日産の従業員がより安心して働けるようにすること、また日産の活動と国際および地域社会が求める企業の人権課題への取り組み方を一貫させることを目的としています。

これら改訂された方針、新たに策定されたガイドラインのもと、日産は、コーポレートパーパスの実現に向けて、企業としての責任を果たし、ミッションを実践して事業活動を行うとともに人権尊重への取り組みを進めています。

「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご覧ください

[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN\\_GCC\\_J.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf)

\*1 「日産の人権尊重に関する基本方針」(改訂版)に関する詳細はこちらをご覧ください

[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN\\_RIGHTS/](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覧ください

[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN\\_RIGHTS\\_GUIDELINE/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

## 人権尊重に関する取り組み一覧表

	考え方	取り組み
2001年	「グローバル行動規範」を制定	
2004年	「国連グローバル・コンパクト」に署名	ダイバーシティディベロップメント オフィスを設立
2010年	「ルノー・日産サプライヤー CSRガイドライン」を発行	
2013年	紛争鉱物方針の策定	紛争鉱物調査開始・調査結果を以降毎年公開
2015年	「ルノー・日産サプライヤーCSR ガイドライン」改訂版を発行	
2016年		第三者評価機関によるサプライヤー向けサステナビリティ評価を開始
2017年	「日産の人権尊重に関する基本方針」を策定・発行 「グローバル行動規範」を更新	SpeakUp導入
2018年	Nissan Sustainability 2022を発表	人権インパクト・アセスメントの実施
2019年		日産サウスアフリカ会社で人権アセスメントを実施
2020年	「グローバル鉱物調達に関する方針」を更新 「カスタマープライバシーに関する基本方針」を発行	タイ日産自動車およびグループ会社 (日産パワートレインタイランド株式会社、エス・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社) で人権アセスメントを実施
2021年	「日産グローバル人権ガイドライン」を発行 「日産の人権尊重に関する方針」改訂版を発行	北米日産会社で人権アセスメントを実施 人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、人権マネジメントを強化
2022年	日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書を発行	



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 人権に関するマネジメント

### 人権に関するガバナンス

日産は「日産の人権尊重に関する基本方針」に基づき、チーフ サステナビリティ オフィサー (CSO) が議長を務めるグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティにおいて、人権に関するガバナンスを推進しています。グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティでの議論は、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ (EC : Executive Committee) に報告・提案され、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っています。

さらに、日産では、社内の方針・ルールの変更、並びに社外の関連法令・基準・ガイドラインおよび社会的要請に従い、「日産の人権尊重に関する基本方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」をそれぞれ定期的に見直し、これらをもとにした人権デューデリジェンスを継続的に行うことで、人権尊重の取り組みの強化を図り、人権課題のリスク低減を目指しています。

また、こうした人権への取り組み状況を適時・適切に社内外に開示・報告しています。加えて、「グローバルリスク管理規程」に基づくコーポレートリスクマップに「人権」も織り込み、管理しています。

\* 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覧ください

[>>> P173](#)

### 従業員およびサプライヤーとの協働による人権のマネジメント

日産は「日産の人権尊重に関する基本方針」、「日産グローバル人権ガイドライン」を全役員および全従業員に適用しています。また、「グローバル行動規範」にも社会から期待される倫理の基本的な考え方を明確にしておき、全役員・全従業員は前述基本方針・ガイドラインを自社の活動を越えた範囲で適用することの重要性を認識しています。

加えて、日産の目標は、グローバルに展開するサプライチェーンのすべての段階において、倫理的かつ社会・環境に配慮した事業活動を実現することです。この目標を達成するために、サプライヤーを含むビジネスパートナーとも協働しています。

日産は2006年以来、「The Renault-Nissan Purchasing Way」を通じて、調達に関する共通の価値観やプロセスを全世界に広がるサプライヤーのネットワークと共有してきました。「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」においても人権・労働に関する共通の価値観を共有し、人権尊重や児童就労の禁止、強制労働の禁止など、サプライヤーに期待することを記載し、その実践を依頼すると同時に、第三者機関による人権配慮も含めたサプライヤーのサステナビリティ活動の評価も行っています。自主的な取り組みとしては、責任ある鉱物調達に対するデューデリジェンスの実施を各社に要請しています。

尚、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サプライチェーンマネジメント章をご覧ください。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

販売会社に対してもコミュニケーションを強化しながら、人権問題を含め、一貫性のあるサステナビリティマネジメントを推進しています。

同時に、日産は人権問題に関する申立てなど、さまざまな事項を収集、是正に向けた苦情処理制度を構築しています。社内通報制度は、法律で定められる範囲において匿名性が保たれています。当社は申立て事項の調査、処理、対応に真摯に取り組んでおり、申立てを行う従業員は、社内通報制度で明示してある通り、報復を受けることのないように保護されています。

\* 「日産グローバル人権ガイドライン」に関する詳細  
[>>> P139](#)

\* 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  
[>>> P127](#)

\* 内部通報システムに関する詳細  
[>>> P180](#)

関連する方針とガイドラインは下記をご覧ください

- ・グローバル行動規範  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN\\_GCC\\_J.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf)
- ・ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン  
<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS2015/>
- ・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  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS\\_SH/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS_SH/)
- ・グローバル鉱物調達に関する方針  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals\\_Sourcing\\_Policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf)
- ・カスタマープライバシーに関する基本方針  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Customer\\_Privacy\\_Policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Customer_Privacy_Policy_j.pdf)
- ・日産グローバル人権ガイドライン  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN\\_RIGHTS\\_GUIDELINE/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

## 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。現地の法律を尊重し、人権侵害を意図せず引き起こしてしまうケースや関与する可能性のある顕在的・潜在的なリスクを把握したうえで、それらを未然に防ぐためには、事実をモニター・評価し、対応策を講じることが重要になります。

## 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) 並びに「責任ある企業行動のためのOECD\*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。定期的に入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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献



人権デューディリジェンスのプロセス



\* OECD : 経済協力開発機構

\* 苦情処理メカニズムを含む

2017年度に「日産の人権尊重に関する基本方針」策定するとともに、米国のサステナビリティ推進団体であるBSR(Business for Social Responsibility)とともに、人権インパクト・アセスメントを実施し、日産の人権尊重の取り組みにおける重点分野を明らかにしました。

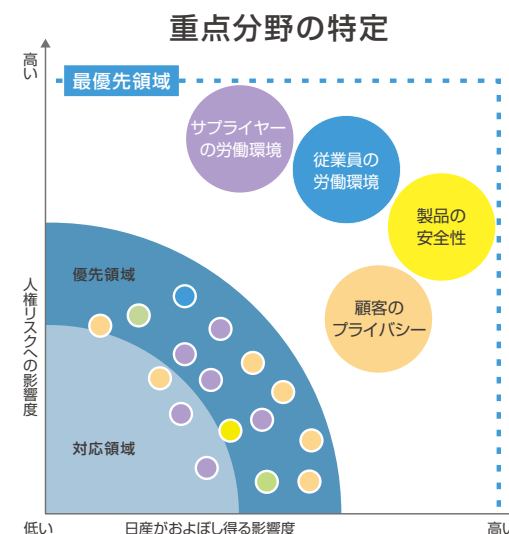
具体的には、自動車会社として人権に影響を及ぼす要素を特定するべく、人権リスクへの影響度と日産がおよぼし得る影響度の2つを視点とした人権影響評価を実施し、優先領域と対応領域に分類しました。優先領域と特定した要素の中から、事業戦略や事業活動を織り込んで、日産が取り組むべき最優先領域として4つの重点分野(1.従業員の労働環境、2.サプライヤーの労働環境、3.製品の安全性、4.カスタマープライバシー)を特定しました。

本インパクト・アセスメントの結果を踏まえ、BSR協力のもと、人権デューディリジェンスの一環として、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を実施しまし

た。その結果いずれのアセスメントでも、それぞれの会社・事業所における人権リスクが全体的に低いことを確認でき、また、指摘を受けた項目については、アセスメント後にフォローアップ計画を策定・実行し、継続的改善を図っています。

2021年度には、改訂された「日産の人権尊重に関する基本方針」および新たに策定された「日産グローバル人権ガイドライン」に基づき、人権デューディリジェンスの一環として北米日産会社で人権アセスメントを行いました。

北米日産会社の人権アセスメントでは、引き続きBSRの専門的な知見に基づいた協力のもと、人権に関する調査票を用いた自己評価を実施し、従来同様、現地の従業員へのインタビューを通じて詳細な状況について把握しました。インタビューの対象を選定する際は多様な立場からの意見を取り入れるために、雇用形態、職種、性別や人種といった属性を考慮しました。また、アセスメントの



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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要素として織り込んでいます。

今回のアセスメントでは現地の法律を逸脱する事案は指摘されませんでした。日産グローバル人権ガイドラインにて示されている7つのテーマ\*への対応を向上するために北米日産が見直しを検討できる領域について確認しました。これらの内、実際にリスクがあると認識されたものに関してはそれぞれ対策を検討し実行に移していきます。具体例として、例えば労務管理システム(労働慣行)のテーマにおいて、就業規則が記された「従業員ハンドブック」の存在が従業員に十分に周知されていないといった懸念がインタビューにて挙げられたことを受け、従業員がハンドブックの内容を確実に理解するよう、改めてハンドブックに関する社内コミュニケーションや研修を見直すことを決定しました。改善活動の決定に当たっては当事者である現地の関係する従業員との対話や、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティでの提案と承認を行っています。今後は、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・コミッティにて管理を行っていきます。

\* 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

## 人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

日産では、従業員に対する人権意識啓発としてアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関するe-ラーニング講座を開催、延べ受講完了者数は約1万

6,400名となりました。

2014年度から毎年実施しているLGBTセミナーには、これまでに延べ約730名が参加しています。2016年度からはLGBTに関する基礎知識を学ぶためのe-ラーニングプログラムの受講を全管理職に義務づけており、2020年度はe-ラーニングプログラムの内容を更新し、管理職だけでなくスタッフ層にも受講を義務づけました。また、LGBT従業員への取り組み\*1も積極的に行っています。2021年度からは、グローバル全従業員を対象とした「日産人権e-Learning」を必須研修として新設しています。「日産の人権尊重に関する方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」の内容紹介を中心に、CEO/CSOメッセージから、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、小テストまで、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を尊重できるように取り組んでいます。

さらに日産の従業員は、「グローバル行動規範」に記載している通り、内部通報システムSpeakUp\*2を通じて人権問題に関する問い合わせを行うことができます。通報された懸念に対しては、調査・説明・対応を行うとともに、問い合わせた従業員が不当な扱いを受けないよう保護しています。

\*1 LGBT従業員への取り組みに関する詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P110](#)

\*2 内部通報システムに関する詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P180](#)

\* 責任ある鉱物調達に関する詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P132](#)

\* グローバル行動規範のトレーニングに関する詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P178](#)



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# 交通安全

## 交通安全の方針・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楽しんできました。近年の自動車業界の技術革新はめざましく、自動運転やそれを構成する運転支援技術は急速に進歩しつつあります。高齢化、高度な都市化の進行など、世界は大きな転換期を迎えています。クルマの技術革新は、都市における渋滞の解消や高齢者が安全で円滑に移動できる社会の実現など、さまざまな課題の解決に貢献することが期待されています。

日産は“走る楽しさと豊かさ”を体現するクルマづくりに取り組むとともに、リアルワールド(現実の世の中)における高い安全性を提供します。

交通事故の原因の9割以上が人為的ミスといわれる中、日産は日産車がかかわる交通事故の死者数を実質ゼロにする「ゼロ・フェイタリティ」実現に向け、事故そのものを減らすための取り組みを進めます。

## 交通安全のマネジメント

2021年日本の交通事故による死者数は2,636人と2020年より203人減少しましたが、なおも2,000人以上が交通事故で亡くなっています。また世界保健機関(WHO : World Health Organization)は、世界全体で毎年約135万人が交通事故で命を落としており、今後緊急に対策をとらなければ2030年までには死亡原因の7位になると予測しています。

日産は、事故そのものを減らすために、緊急回避性能を飛躍的に向上させる次世代LiDARを活用した技術開発を進めています。また、衝突時の被害軽減・乗員保護のための技術の向上と車両への搭載を推進します。

さらに、クルマの技術開発のみならず、安全運転など交通安全啓発活動を実施していきます。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 交通安全への取り組み

### 日産の安全技術の拡充と獲得した外部評価

「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」は、日本で発売している電気自動車、商用車を含むほぼすべてのカテゴリーで搭載を完了するとともに、主要車種への標準装備も完了しました。北米や欧州でも主要車種に採用しています。

また、各地域で行われている公的機関および政府による試験において、高い安全評価を獲得しています。特に日本では、JNCAP (Japan New Car Assessment Program) が2020年度より新たに「自動車安全性能」として、衝突安全性能評価と予防安全性能評価および事故自動緊急通報装置の3つによる総合評価を開始、総合評価最高の5★を獲得するには、それぞれの評価で最高ランク(事故自動緊急通報装置は装備要件)の獲得が必要となりました。2021年度の「自動車安全性能2021」では、2020年度の「日産デイズ」に続き、「日産ルークス」、「ノート/ノート オーラ」、「日産キックス」においても最高の5★を獲得。トータルな安全性の高さが実証されました。また2018年度より開始された国土交通省による先進安全技術の性能認定制度においても、2020年度から認定の対象となる装置が拡充され、2021年度までに「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」「ペダル踏み間違い急発進抑制装置」を装備した10車種(「日産デイズ」「日産ルークス」「ノート」「セレナ」「日産リーフ」「マーチ」「クリッパー」系「エルグランド」)・29型式が認定を受けました。

### 主な外部安全評価結果(2021年評価分)

地域	外部評価	車種	レーティング
日本	JNCAP*1 「自動車安全性能2021」	「日産ルークス」	総合5★(最高評価)
		「ノート/ノート オーラ」	総合5★(最高評価)
		「日産キックス」	総合5★(最高評価)
米国	NCAP*2	「日産リーフ」「リーフプラス」「ムラーノ」「アルティマ」「マキシマ」「セントラ」「ヴァーサ」「インフィニティ」「QX50」	総合5★ (2022モデルイヤー)
		「タイタン(クルーキャブ)」「ローグ」「日産キックス」	総合4★ (2022モデルイヤー)
	IIHS*3	「マキシマ」「アルティマ」「ローグ」「ムラーノ」	2022 Top Safety Pick+
		「セントラ」	2022 Top Safety Pick
欧州	Euro NCAP	「キャシュカイ」	5★

\*1 JNCAP: Japan New Car Assessment Program の略。国土交通省と独立行政法人自動車事故対策機構(NASVA)による自動車アセスメントプログラム

\*2 NCAP: New Car Assessment Program の略。米国運輸省道路交通安全局(NHTSA: National Highway Traffic Safety Administration)の新車アセスメントプログラム

\*3 IIHS: Insurance Institute for Highway Safety の略。米国道路安全保険協会

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

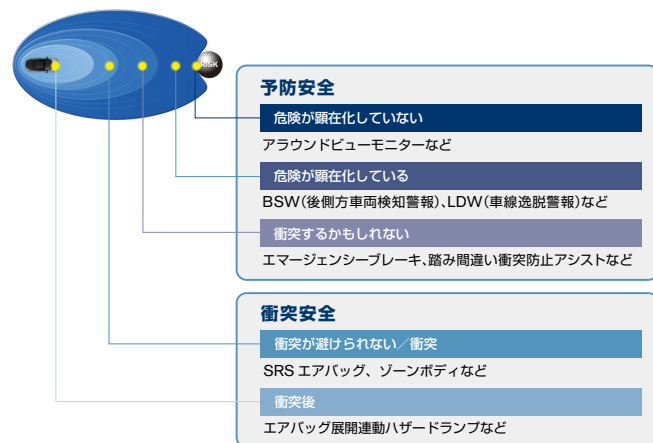
## “ぶつからないクルマ”の実現に向けて

日産は、「セーフティ・シールド」のコンセプトのもと、危険予防から危険回避、そして乗員保護までのトータルな観点で、それぞれのシーンで乗員の安全をサポートします。

例えば、通常走行時や駐車時には、ドライバーが視認しにくい周囲の車両や歩行者などをセンサーやカメラがモニターし、いつでも安心して運転できるようにドライバーをサポートします。

日産は、安全技術を広く迅速に普及させていくことも自動車メーカーとしての使命だと考えています。

### セーフティ・シールド



個々の技術についての詳細はこちらより、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/](https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/SAFETY_TDC/)

## 運転支援技術：プロパイロットの普及拡大

2016年より製品化した「プロパイロット」は、2019年9月には、新型「スカイライン」のハイブリッド車に世界初の先進運転支援技術「プロパイロット2.0」を標準装備として搭載しました。2019-2020日本カー・オブ・ザ・イヤーにおいてイノベーション部門賞、RJC カー オブ ザ イヤーにおいてRJC テクノロジー オブ ザ イヤーを受賞するなど高い評価を得ています。

日産は「プロパイロット」の採用をグローバルに、かつ幅広い車種へ広げており、搭載車の販売台数は2022年3月末までに累計163万台を突破しました。

### プロパイロット搭載車種

※2022年3月末時点



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 緊急回避性能の飛躍的な向上につながる運転支援技術

日産は、将来の自動運転の時代において、お客さまに安心してクルマを使っただけのためには、世の中で起こる多次元に複雑な事故を回避するための運転支援技術が必須であると考えており、クルマの緊急回避性能の飛躍的な向上につながる運転支援技術、グラウンド・トゥルース・パーセプション(Ground truth perception)技術を発表しました。本技術の開発を2020年代半ばまでに完了させ、順次、新型車へ搭載し、2030年までにほぼすべての新型車に搭載することを目指しています。

## 先進事故自動通報システムSOSコール(ヘルプネット)を設定

交通事故や急病などの緊急時、事故の危険があるとき、あおり運転時などに、専門のオペレーターへのデータ通信と音声通話を行うことができる先進事故自動通報システム「SOSコール」(ヘルプネット)を軽自動車では初めて「日産デイズ」に設定し、順次採用車種を拡大しています。交通事故などで、エアバッグが作動した際に自動的に通報するものと、SOSコールスイッチによる手動通報の2種類があり、通報後は、専門のオペレーターが車両から得た情報をもとに、消防指令センターや警察に迅速に連絡し、緊急車両の手配などドライバーのサポートを行います。

## NASAの技術を活用した自動運転の人工知能(AI)技術を開発

一般道路での完全自動運転実現に向けた課題解決のため、日産では「シームレス・オートノマス・モビリティ(SAM: Seamless Autonomous Mobility)」と呼ばれるシステムを開発しています。自動運転車による判断が困難な場合に管理者が遠隔操作でルートを作成・指示することで、事故、路上の障害など不測の事態に直面した際でも、クルマを安全に誘導できる手段を提供します。

## 交通安全啓発活動の推進

日産は交通安全活動「ハローセーフティキャンペーン」\*1の一環として、1日のうちで交通事故発生件数が最も多くなる時間帯が16~18時の夕暮れ時ということから、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」\*2に2010年から参画。市民活動を活用した双方向のコミュニケーションによる安全啓発活動を推進しています。

また、運動機能工学を専門とし地域を巻き込み交通安全を推進している、新潟大学の研究室と連携して、2018年に交通安全プロジェクト\*3を立ち上げました。その成果として、2020年3月には高齢ドライバーの安全走行を促進・啓発する「ハンドルぐるぐる体操」\*4を開発しました。そして、2021年3月に新潟大学、北里大学、相模女子大学と共同で、ネットワーク上にバーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」\*5を創設しました。高齢ドライバー、幼児・児童、公共交通機関が不足し過疎化に悩む人々、訪日外国人など、生活や移動に不安や不自



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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います。

- \*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覧ください  
<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/>
- \*2 「おもいやりライト運動」に関する詳細はこちらをご覧ください  
<https://www.omoiyari-light.com/>
- \*3 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」を結び提案を目指すことから命名したプロジェクトです。
- \*4 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覧ください  
<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/TAISOU/>
- \*5 「交通安全未来創造ラボ」に関する詳細はこちらをご覧ください  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOS\\_AFETY/LAB/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOS_AFETY/LAB/)

## 「おもいやりライト運動」

11月10日「いい点灯の日」の前後に、全国 北海道から鹿児島まで16地域にて主体的に点灯呼びかけアクションを行いたいと声を上げていただいた皆さまをサポートしました。また、オンラインフォーラム「TRY-LIGHT ONLINE フォーラム」を12月に開催しました。今年は「女性がクリエイトし、女性がリードする交通安全」をテーマに、ジャーナリストや全国の参加者で呼びかける側、ドライバー側からさまざまなアイデアを出し合いました。この内容はリアルタイム配信し、視聴者からも



主体的に点灯呼びかけアクションを全国で実施

運動に賛同するコメントをいただくことができ、参加者同士のつながりが促進され、より一層活動を盛り上げることができました。

日産グローバル本社ギャラリーでは、年間を通して、ミスフェアレディが点灯呼びかけアクションに使うボードを掲げ「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、企業やNPO、クルマファンなどに理解と実行を促してきた結果、「おもいやりライト運動」は市民の間に着実に浸透しつつあります。



「TRY-LIGHT ONLINE フォーラム」

## 「交通安全未来創造ラボ」

本ラボでは、大きな社会問題となっている高齢ドライバーの交通事故削減を優先課題として取り組んでいきます。今年は北里大学とともに開発した「有効視野\*計測システム」のプロトタイプを発表や、研究通信#1マスクの色の違いによる視認性評価(輝度・視線解析)、#2社会デザイン研究 高齢ドライバー運転行動意識調査、#3歩行者の服装色に関する調査の発表を行いました。また「ハンドルぐるぐる体操」の効果検証実験を行ったところ、適切な運転操作を行うのに必要な体の柔軟性や筋力を向上させる効果のあることが実証されました。「ハンドルぐるぐる体操」を広く知っていただくため、メタバース上のバーチャルギャラリー「NISSAN CROSSING」にて体験会を実施し、併せてメ

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

タバス上のインフルエンサーがさまざまなワールドで「ハンドルぐるぐる体操」を実施する動画をYouTubeで公開しました。

これからも引き続き高齢ドライバーに健康で長く安全に運転してもらえるための交通安全ソリューションを創出、発信していきます。

\* 有効視野とは、必要なものを識別できる範囲をさします



有効視野計測システム



バーチャル「ハンドルぐるぐる体操」

町中心部から、避難解除区域を含む浪江町全域に拡大するほか、買い物支援サービスによる荷物配達を組み合わせた貨客混載の実証実験も実施します。昨年度の実証結果を踏まえ、移動サービスの利便性を向上することで、地方部における暮らしやすいまちづくりに貢献します。さらに同月、日産を含めた3社で、ローカル経済を回す新たな買い物・宅配モデル、「なみえバーチャル商店街サービス」の実証実験も開始しました。VR技術を活用し複数店舗のリアルタイム映像を見ながら商品選択できるシステムと貨客混載の効率的な配送を組み合わせ、簡単で便利な買い物・宅配サービスにより、地域経済の活性化を目指します。

## 新しいモビリティを活用したまちづくりの実証実験

2022年1月、日産を含めた5社は、福島県浪江町にて、オンデマンド配車サービスと、人とモノの移動ニーズをマッチングさせ人流と物流の効率化を検証する、貨客混載の実証実験を開始しました。本実証実験は、2021年



2月に協定締結した「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」のもと、2021年11月開始した、「なみえスマートモビリティ」実証実験の第2フェーズとなるものです。配車サービスの対象エリアを

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# ダイバーシティ&インクルージョン

## ダイバーシティ&インクルージョンの方針・考え方

### ダイバーシティ&インクルージョンミッション

日産では、グローバル共通のダイバーシティ&インクルージョンミッションを掲げ、重要な経営戦略の1つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

### ダイバーシティ&インクルージョン

多様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



## 日産で働くすべての人が取り組む ダイバーシティ&インクルージョン推進へ

日産では事業環境の変化に対応し、お客さまと社会に必要とされる会社であり続けるために、ダイバーシティ&インクルージョンを強みとして、人財の力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

- ・ダイバーシティ&インクルージョンを推進することは目的ではなく、組織が力を発揮するための土台であること
- ・誰もが生き活きと働ける環境を作り、ダイバーシティ&インクルージョンを日産の強みとし、ビジネスの競争力を高めることを目指し取り組んでいくこと
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進は、役員、管理職、ダイバーシティ推進にかかわる組織だけが行うものではなく、日産で働く全員が取り組むこと

上記の考え方を日産全体に浸透させ、日産で働くすべての人が主体的に考え行動することを目指し、すべての拠点でダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組んでいます。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 人権の尊重と機会平等

日産は、人権の尊重と機会平等について、「グローバル行動規範\*」にも明記しています。

- ・すべての従業員が相互の人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由による差別やいやがらせを行うこと、その状態を容認することを認めない
- ・従業員のダイバーシティを尊重し、一人ひとりが能力を最大限に発揮しながら、高い目標に向かってチーム一丸で取り組める環境づくりを推進する

\*「グローバル行動規範」: 世界中のグループ会社で働くすべての従業員を対象とし、どのように行動すべきかを規定。詳細はこちらをご覧ください。  
[>>> P178](#)

## ダイバーシティ&インクルージョンのマネジメント

### ダイバーシティ&インクルージョン推進活動方針

日産では、ダイバーシティ&インクルージョン推進の目指すべき共通のゴールをミッションで共有、「組織におけるダイバーシティの推進」と「ダイバーシティ&インクルージョン企業文化の実現」を活動の柱として設定、そして「インクルーシブな働き方とワークスタイルの実現」を活動の基盤におき、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

ミッション

**ダイバーシティ&インクルージョン**  
 多様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

活動方針	<b>組織におけるダイバーシティの推進</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人財育成施策/キャリア支援</li> <li>・各種セミナー・研修</li> <li>・各種制度の整備など</li> </ul>
	<b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン企業文化の実現</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内外コミュニケーション強化</li> <li>・多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成</li> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョントレーニングの実施など</li> </ul>
基盤	<b>インクルーシブな働き方とワークライフスタイルの実現</b>
	(日本の事例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・リモートワーク制度</li> <li>・社内託児所・ファミリーサポート休暇・産前産後/介護休職</li> <li>・Happy8 (ノーマル残業デー)、Happy Friday (プレミアムフライデー)</li> </ul>



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ダイバーシティ&インクルージョンの意思決定機関と実行推進体制

日産では、コーポレートと各リージョンが連携し全世界でダイバーシティ&インクルージョンを推進する体制を整えています。

### グローバル・ダイバーシティ&インクルージョンカウンスル

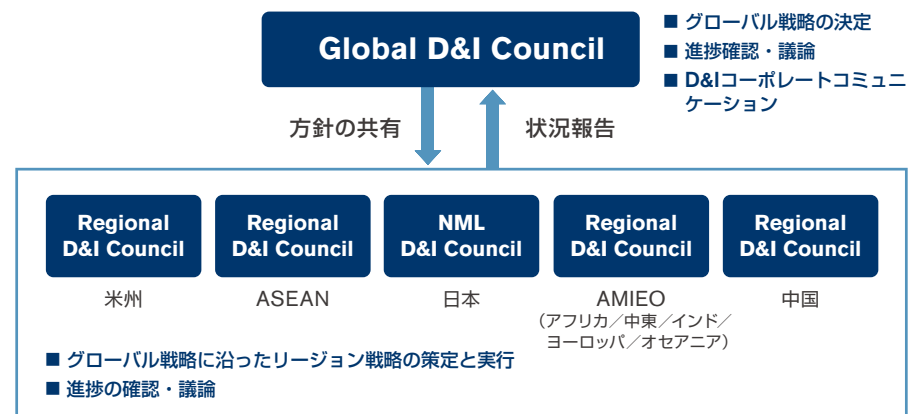
- ・最高経営責任者CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバー
- ・ダイバーシティ&インクルージョンに関する方針や取り組みを決定

### リージョナル・ダイバーシティ&インクルージョンカウンスル

- ・各地域ごとのダイバーシティ&インクルージョン推進組織
- ・各地域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取り組みとして実行推進体制を整えるとともに、地域ごとに異なるダイバーシティ&インクルージョンの課題に取り組む体制を構築

### ダイバーシティ&インクルージョン推進部署

- ・日本・各地域でダイバーシティを推進する専門組織または人事部内に推進担当者を配置し、ダイバーシティ&インクルージョンカウンスルの運営や各部門と連携し、ダイバーシティ&インクルージョンの施策を展開しています。



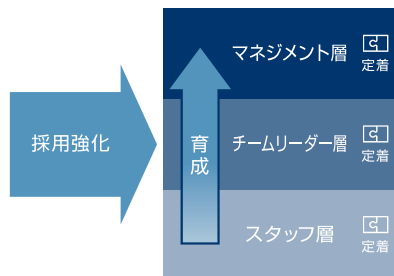
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

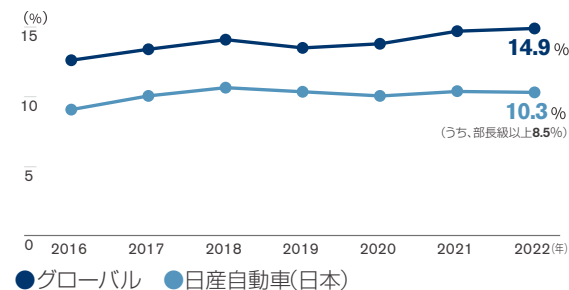
### 多様な人財の活躍推進

#### 女性活躍推進の取り組み

日産は、ダイバーシティ推進活動を開始して以来、ジェンダーダイバーシティは多様性の1つの重要な要素として、女性活躍推進の取り組みを続けています。お客さまに多様な価値を提供するために、多様な価値観で意思決定を行う必要があること、人口減による労働力の低下や女性活躍推進法施行に伴う社会的関心の高まりからも、女性活躍推進への期待がさらに高まっています。日産では2022年4月現在、グローバルでの女性管理職比率は、14.9%となり、2008年の6.7%から大幅に伸び、グローバルに女性が活躍しています。



#### 女性管理職比率の推移

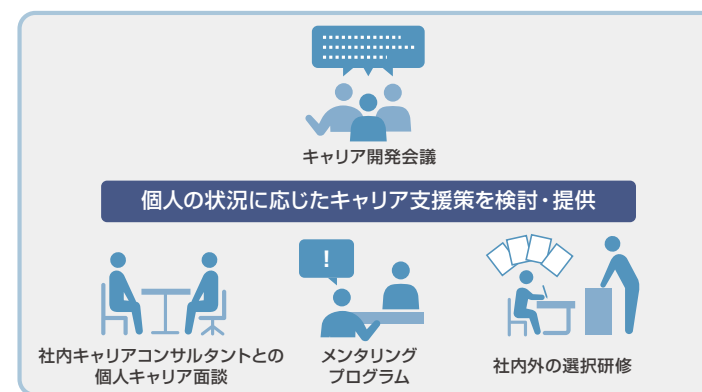


育成・定着施策(日本):

採用、育成の強化の両方の観点で女性のキャリアを支援しています。

#### 一人ひとりに合わせたキャリア支援

女性従業員はキャリアプランがライフステージに影響を受けやすいため、上司、人事部、キャリアアドバイザーでキャリア開発会議において、女性従業員の育成計画と支援策について議論し、個人の状況に応じたキャリア支援策をおこなっています。



#### ものづくり部門 研修・ワークショップ

ものづくり部門を対象に、「ものづくり部門キャリア座談会」「ものづくり部門キャリア開発研修」「ものづくり部門キャリアワークショップ」を2020年より開催しています。女性比率が比較的低いものづくり部門において、女性従業員が今後のキャリアをポジティブにとらえ、キャリア開発を積極的に考える機会となっています。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

### 役員とのラウンドテーブル

女性リーダー層や中堅層の女性従業員を対象に、経営層とより近い目線でマネジメントやリーダーシップについて対話する場を設定しています。経営層が積極的に女性活躍を支援することで、マネジメントやリーダーシップについて考える機会を提供しています。

### ネットワークづくり、ロールモデルの紹介

社外の女性や社内の女性管理職の積極的なネットワークづくりを奨励しています。また、ダイバーシティ&インクルージョン専用のイントラネットを通じて、自分らしくキャリアを築いている女性従業員のインタビュー記事などを閲覧できます。

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2022年4月時点で10.3%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値3.9%と比べると、良好な水準です（「令和3年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）に基づき算出）。部長級以上の女性の比率は2008年の2%から2022年4月時点で8.5%と4.3倍になりました。

今後、女性管理職比率については、基本的な考え方として、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ます。当面、現時点（2022年4月）の女性管理職比率10.3%を間接従業員に占める女性比率19.9%に近づけてゆき、将来的には、更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、女性社員の積極的な採用と育成を促進します。

### クルマの開発・製造現場、販売会社における取り組み（日本）:

日産は、新型車の開発から製造・販売に至るまで、関係会社や販売会社も含め、事業のあらゆるプロセスにおいて女性が活躍できる環境を整えています。

#### 開発現場

日本で発売したミニバン「セレナ」に、手を汚さず給油できるキャップレス給油口や、軽い力で開閉でき、狭い場所でも荷物を出し入れできるデュアルバックドアが採用されるなど女性ニーズが反映されています。

#### 生産現場

さまざまな年齢層や男女の区別なく、誰にでも作業できる製造ラインづくりに貢献しています。2017年、追浜工場（神奈川県横須賀市）で日産グループ初の女性工長が誕生して以来、多くの新たな女性工長が誕生しています。

#### 販売会社

日産の販売会社では、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。女性CAは、2022年2月末時点で1,265名と増加を続けています（女性CA比率10.5%）。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。

### 「かながわ女性の活躍応援団」（日本）:

地域と連携した活動として、日産は2015年以降、「かながわ女性の活躍応援団」の活動に参画し、CEOの内田誠が行動宣言を公開しています。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

### 女性リーダー層の育成：

経営層においては、2018年6月、日産初の女性社外取締役として国際的なレースで活躍している井原慶子氏が、続き2019年6月にはジェニファー・ロジャーズ氏が就任しました。女性リーダー層の育成を目的とした「Woman Leadership Program」を実施しています。

### 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。

文化、国籍の違いを生かしイノベーションを生み出すためには、相手への共感力を高める必要があります。異文化e-ラーニングなどを通じた知識の習得や、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。

### 両立従業員を支える施策(日本)

日産では、誰もが活躍できる環境づくりを目指し、育児、介護、治療などと仕事を両立する従業員を包括的に支援できる仕組みを整えています。

- ・従業員本人の活動を支援する研修やセミナー
- ・両立従業員部下育成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。また、ワーキングペアレンツ同士で情報交換を行う「エスカルゴ」などボトムアップでも活動が行なわれています。

### 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
- 育児休職からの復職予定者を待つ管理職向けマネジメントセミナー
- 育児両立従業員マネジメント研修
- 管理職向け男性育休に関するマネジメント研修
- 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

- 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)
- 育児休職、介護休職、母性保護休職
- 帯同休職制度(最長3年)
- 再雇用制度
- 事業所内託児所(5カ所)
  - 1)仕事と育児の両立に意欲的な従業員がフルに力を発揮して活躍することをサポート
  - 2)待機児童問題に影響されることなく、望むタイミングで復職をサポート
- 休職中のPC貸与(イントラネットとメールへのアクセスを可能に)
- MMケアルーム(搾乳室)
- 介護に関する外部相談窓口

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

両立従業員にかかわる制度や設備などのインフラの整備について：

社内託児所の設置

2005年に日産初の託児所をテクニカルセンターに開設以来、事業所を拡大中。

2017年には追浜工場に工場内初の託児所を開設。

2022年4月には事業所内5つ目となる託児所「まーちらんど・よこはま」を横浜工場内に新たに開設しました。工場のシフト勤務に対応した開園時間とし、工場で働く女性従業員の就業継続を支援しています。

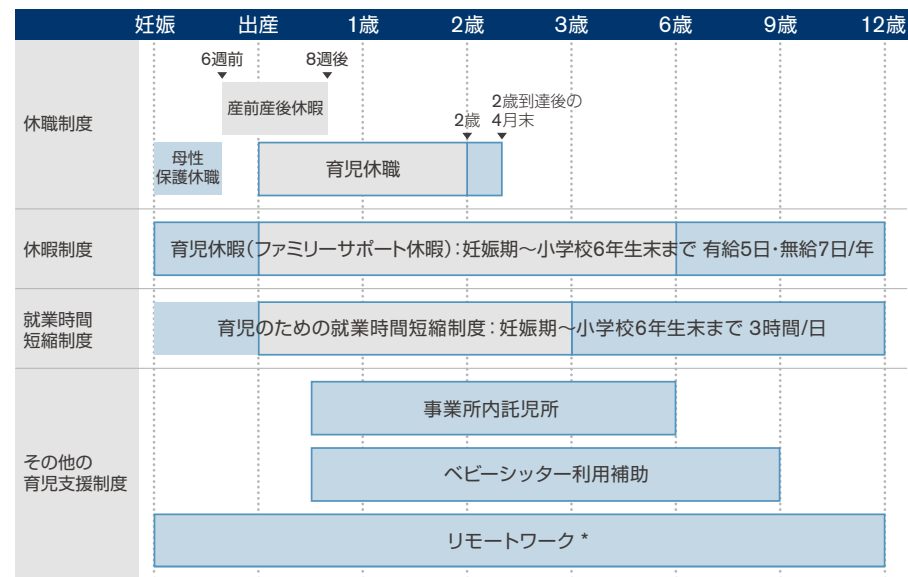
日産の事業所内託児所



	まーちらんど・あつぎ 日産テクニカルセンター (厚木市)	まーちらんど・あつぎあくすと 日産グローバル情報システムセンター (厚木市)	まーちらんど・みなとみらい 日産グローバル本社 (横浜市)	まーちらんど・おっぱま 日産追浜工場 (横須賀市)	まーちらんど・よこはま 日産横浜工場 (横浜市)
定員*	42	10	15	10	10
開園時間	7:30~22:00	8:30~18:30	8:00~20:00	5:00~19:30	7:00~21:00
設立	2005年4月	2012年10月	2013年1月	2017年4月	2022年4月

\* 面積に基づく定員

日本国内の出産から育児までの諸制度



\* 育児・介護事由を問わず全従業員(製造工程を除く)が利用可能

法定 (白) 日産独自 (青) 男女対象 (黄)



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## LGBTへの取り組み

LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字を取った言葉で、性的少数者の総称として使われています。日産では、LGBT当事者が働きやすい職場を作れるよう本人向けの制度・設備の充実と、従業員の理解促進を進める啓発活動の両側面から取り組んでいます。

### LGBTにかかわる制度・設備

**LGBTにかかわる制度・設備**



【同性婚・事実婚にも適用】  
結婚事由による休暇制度  
結婚祝い金の支給



健康診断日程の  
個別設定



多目的トイレの設置

### LGBTにかかわる理解促進活動事例：

日産は、次のようなLGBTにかかわる包括的な理解促進活動を行っており、これらの成果が評価され、任意団体「work with Pride」がLGBT従業員に対する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、日産は2017年以来、2021年まで5年連続で「ゴールド」を獲得しています。

#### LGBTセミナー

2014年から毎年開催。社外からのゲストスピーカーをお招きし、従業員が積極的に学ぶ、考える機会の提供

#### LGBT e-ラーニング

全従業員必須研修として展開

#### イベント参加

日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」に2017年から参加。(2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響によりオンライン参加)。

#### LGBT従業員ネットワーク

2016年度に社内のLGBT当事者およびアライ(LGBTの支援者)による従業員ネットワークが立ち上がり、ボトムアップの活動を行っています。

### 障がい者や高齢者への取り組み

日産は、障がい者や高齢者が活躍できる場も提供しています。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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ダイバーシティ&インクルージョン企業文化の実現

ダイバーシティを真の強みとして生かし、より高い価値を創造し、お客さまの多様なニーズに応えるために、性別や国籍、性的指向や性自認、障がいの有無、世代や仕事歴など、あらゆる違いを持つ従業員が、お互いに差別や偏見なく認め合い、受け入れる「ダイバーシティ&インクルージョン」を組織の土台として根づかせることが重要と日産は考えます。

### 社内外に向けたコミュニケーション活動

ダイバーシティ&インクルージョンに関するトップマネジメントの思いや活動内容を積極的に発信することで、社内においては日産がD&Iを推進する意義の共通理解を促し、ひとりひとりの行動変革につなげ、また社外に対しては、企業ブランドイメージの向上、採用力の強化につなげています。

#### 社内向けコミュニケーション：

##### 役員インタビュー

経営層の経験や考え、従業員への期待を伝えることで、ダイバーシティ&インクルージョンについての理解促進を図っています。

##### ダイバーシティ&インクルージョンフォーラムの開催

2022年2月に「なぜ日産はD&Iを推進するのか」「多様なメンバーで成果を最大化する働き方とは」をテーマにフォーラムを開催し、約300名の日産従業員がオンラインで参加しました。社外よりゲストを迎え、日産からはCEO

の内田誠をはじめ複数名の役員が登壇し、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方について改めて考える場となりました。

#### ダイバーシティ&インクルージョンミッションの設定

役員を含む全員が、ダイバーシティ&インクルージョンで目指す方向性を共有・実行するために、グローバル共通でミッションを設定し、発信しています。ダイバーシティ&インクルージョン専用イントラネット・メールマガジンの発行各種イベント・研修の案内や実施レポート、ダイバーシティ&インクルージョン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、ダイバーシティ&インクルージョンの社内浸透に取り組んでいます。

#### 社外向けコミュニケーション：

##### 企業サイトのダイバーシティ&インクルージョンページ

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。

##### 「イクボス宣言」

2022年2月、多様な従業員がさらに活躍できる職場の実現に向け、CEOの内田 誠およびCOOのアシュワニ グプタが、厚生労働省の主導する「イクボス宣言」を表明しました。

\* CEOの内田 誠およびCOOのアシュワニ グプタの「イクボス宣言」の詳細はこちらをご覧ください。  
<https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/release-ea2ada92a067df51a78ce3a3b20900ab-220217-02-j>

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

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

## 多様な人財をマネジメントできるリーダーの育成

多様な人財をマネジメントし、チームとして成果を最大化していくことのできるリーダーを育成しています。

### 役員ワークショップ

2021年11月に、外部講師を迎え「多様化が進む組織のチーム戦略」をテーマに開催しました。積極的な議論がなされ、出席した全役員が行動宣言をしました。ワークショップを踏まえ、各部門の従業員に向けてのコミュニケーションを実施しました。

### 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、トレーニングを通じて、マネジメントスタイルの多様性や職場における課題についての理解を深め、対応スキルを学ぶことができます。

### 管理職セミナー

育児との仕事の両立や男性の育児休暇取得を切り口に、日々のマネジメントにおける工夫を学ぶことができます。

## マインドの醸成

ダイバーシティ&インクルージョンをテーマにした地域ごとのイベントや、世界各地の従業員向けの研修を行っています。

### 研修の実施：

日産では、新入社員や管理職向け、他社でキャリアを積んでから日産に入社した社員、全従業員対象など、対象者別の研修やe-ラーニング、啓発イベントなどを実施しています。

#### 「アンコンシャス・バイアスe-ラーニング」

誰もが持つアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の影響やそれをコントロールするための方法を学ぶ研修を間接部門の従業員を対象に実施しています。2018年度に日本で導入以降、グローバル各拠点に順次展開しています。

#### 「ジェンダーダイバーシティe-ラーニング」(日本)

多様性溢れるチームとして一人ひとりが最大限の力を発揮できるよう、2019年度に内容を刷新し実施しています。

#### 「LGBT e-ラーニング」(日本)

誰もが快適に働くことを目指し、LGBT(性的マイノリティ)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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 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。



上限時間なしの  
リモートワーク制度\*

\*生産工程を除く全社員対象



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)

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年にはコロナ対応のための暫定措置としてではなく、制度として利用上限時間を撤廃しました。

## 働き方改革「Happy8」

### Happy8プログラム

2015年に、「誰もが一日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」を導入。全員が一日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。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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 海外拠点での実績

### 米州での取り組み

北米日産会社(NNA)ではダイバーシティ&インクルージョンが企業文化の中に深く浸透しています。2021年11月には「より良い行動はより良い対話から」というフィロソフィー(共有すべき価値観・考え方)を表すDEI North Starを導入し、人財、文化、ビジネスパートナーに焦点を当てたDEI Strategic Pillarsを設定しました。DEIはビジネスにとって不可欠であり、従業員、お客さま、ビジネスパートナーの価値観やニーズを受け入れることが求められており、そのような観点からもインクルーシブな文化の確立に取り組んでいます。

### ビジネス・シナジー・チーム(BSTs)

ビジネス・シナジー・チーム(BSTs)は、共通の価値観や関心を持つ従業員で構成され、役員がスポンサーを務めます。2007年の立ち上げ以来、BSTは多くの支持を集め、米国、ブラジル、南米、カナダ、メキシコなど、米州の主要拠点で展開されています。



## 活動と実績

### 北米日産会社(NNA)：

- ・2020年以来、北米日産会社では、幹部候補者の中で多様性を担保する取り組みを実施しています。その結果、直近1年間のDirector層への昇進者におけるダイバーシティ比率は、米国では63%、米州地域では60%以上に達しています。
- ・組織内の従業員のダイバーシティ向上だけでなく、ミシシッピ州とテネシー州のHBCU(Historically Black Colleges and Universities)や、青少年の多文化理解に取り組む非営利団体への投資を通じ、次世代リーダーの育成にも取り組んでいます。

### 中南米地域：

- ・2021年3月の国際女性デーに合わせ、女性従業員間で誰もが経験を語り合える、新プログラム「Women's Talk」をはじめました。インポスター症候群(自己を過小評価する傾向)や、ワークライフバランス、キャリア、配属などの話題を地域の女性幹部が提供し、意見交換が行われています。

### ブラジル：

- ・健康管理チームが妊娠と育児に関するさまざまなテーマに、外部の専門家とともに取り組んでいます。
- ・初のBST「W-Power」を立ち上げ、人脈づくり、専門性の醸成、コミュニティ参加の交流機会をメンバーに提供しています。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 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、AMI(アフリカ/中東/インド)地域と欧州地域、オセアニア地域を統合し、新たにAMIEO地域体制を立ち上げました。AMIEOでは140カ国で事業を展開しており、93の国籍、多数の宗教、ジェネレーションY(30、40歳代)を中心とする多数の世代、そして地域全体における女性従業員比率は11%といった多様なメンバーが活躍しています。

AMIEOでは、フィロソフィー(共有すべき価値観・考え方)を重視するダイバーシティ&インクルージョン戦略へと移行し、誰もが自分らしく仕事ができる環境を整えることを目指しています。包括的な取り組みによりダイバーシティ戦略や活動を、生産現場やサプライヤーの関係、プロセス、従業員のライフサイクル全体にまで組み込むことを目指しています。

2021年には、地域の特性に合わせて、ジェンダーと文化という2つのダイバーシティ分野に注力しました。この2つの分野で、人財獲得、人財の定着、能力開発、エンゲージメント(会社と従業員の信頼関係)、ビジネスの発展といった5つの主要領域を定義し、ダイバーシティ&インクルージョンの主な活動や取り組み、成果へとつながる基盤となりました。

取り組み	詳細
多様な人財の開発	新卒、中途採用者も含め人財パイプラインを強化し、後継者育成や昇進における、ジェンダーと文化のダイバーシティを定期モニタリングしています。
人財育成	多様な人財がAMIEO地域の新たなメンタープログラムとリーダー育成プログラムに参加しています。
能力開発	ダイバーシティ&インクルージョンの専門家による‘Think-Tank’ Workshopを実施し、AMIEO地域内の潜在的な課題と解決策について検討しました。さらに、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)や、多様なメンバーが構成するチームのマネジメントに関するプログラムを含む全従業員向けのe-ラーニングを2022年に導入予定です。
社内の啓発活動	年間行事カレンダーを作成し、世界文化多様性デー(5月)、世界女性エンジニアの日(6月)、差別ゼロの日(3月)、国際女性デー(3月)に関連するさまざまなイベントや活動を紹介します。
社外との連携	Expo 2020やAutocar Great Women Podcast など、さまざまな外部講演の機会を通じてさらに認知度を高めています。加えて、国際金融公社やエジプトの米国商工会議所をはじめとした、さまざまな専門機関と提携してダイバーシティ&インクルージョンの強化に取り組んでいます。
日産スキルズ・ファンデーション*	キャリア開発やエンジニアリング、理系対象イベントに72,000人以上の学生が参加しました。このうち約49%は女性の参加者でした。

\* 日産スキルズ・ファンデーション: 2014年、英国サンダーランドの当社工場で設立され、あらゆる年齢の学生にさまざまな教育プログラムを提供しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 中国での取り組み(日産(中国)投資有限公司(NCIC)とその他中国合併会社)

中国ではダイバーシティ&インクルージョンを、個人とその価値観を尊重しながら、ひとつの組織として一丸になるためにお互いを認め合うこと、と定義しています。

### ダイバーシティ&インクルージョンの浸透

NCICに特化した浸透活動を企画、実施しました。e-ラーニングからはじまり、企業文化推進アンバサダーによるビデオメッセージや実施アクションの宣言を通じ、「ダイバーシティ&インクルージョン」の概念についての理解を広めました。日常でもアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)を意識し、従業員の行動変容に働きかけるために、すべての会議室に独自のサインプレートと活用するための秘訣を設置しました。

### ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けたリーダー育成ワークショップ

2021年7月にNCICの管理職を対象とした、世代間リーダーシップ・ワークショップ(Intergeneration leadership workshop)を開催し、同年11月には、NCICとその他中国合併会社の部長層を対象にも、世代間リーダーシップへの洞察を深めるためのワークショップを開催しました。よりインクルーシブかつ相手に寄り添えるリーダーを育てることで、若い世代の意欲やエンゲージメントを高めることを目的としています。

また、組織の強化、ダイバーシティ&インクルージョン、イノベーションを根づかせていくため、「Speak my mind」を開始しました。オープンな対話を奨励する仕組みづくりやフィードバックと傾聴のスキルによるチームマネジメント力の向上、難易度の高い会話の対処方法を学ぶ場を提供しています。

### ジェンダー・ダイバーシティ

国際女性デーに開催したメンタルヘルスのワークショップや授乳室の設置、産休や育児休暇(男性育児休暇も含む)制度の整備など女性従業員を対象とした活動を実施しています。

### 働き方

従業員がより良いワークライフバランスを保ち、新型コロナウイルス感染症の流行状況にも対応できるよう柔軟な働き方を導入しました。

### 研修

- ・ 出向者の受け入れ、送り出し時に異文化研修を実施し、スムーズな着任をサポートしています。
- ・ 2021年は、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)e-ラーニングを実施し、そのオープニングで中国マネジメントコミティの議長がダイバーシティ&インクルージョンへの思いを述べました。NCICでは全員が受講を完了し、その他中国合併会社へも拡大しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ&インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## ASEANでの取り組み

ASEANでは、ダイバーシティ&インクルージョンを通じて人々の価値の創造と尊重に取り組んでおり、2021年度の主要な活動は次の通りです。

### 女性月間と国際女性デー

ジェンダー平等のさらなる推進に向け、#BreakTheBias(ブレイク・ザ・バイアス=偏見を打ち破れ)をテーマに、従業員に行動を呼びかける取り組みを行いました。従業員がダイバーシティ&インクルージョンへの理解をより一層深め、行動に結びつけられるよう、4名の異なるバックグラウンドを持つ経営層によるLive the Dare Talk Showを開催。さらに、e-ラーニングも展開しました。

### 柔軟な働き方の促進

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、柔軟性を持った働き方やリモートワークを促進しています。感染終息後も、従業員のウェルビーイングを優先事項とし柔軟性ある働き方を奨励するために、F.A.S.Tと名付けたハイブリッドな働き方のガイドラインを導入する予定です。

### 機会均等への取り組み

自身の経歴に捉われずキャリアを実現することを従業員に奨励するために、ASEAN Career Monthを開始しました。合わせて従業員の学習環境を整えるために、ASEAN Role-Based Learning Pathways and Learners' Circleをスタートさせました。卒業生の60%を女性が占める「IGNITE」と呼ばれる地域プログラムも開始し、地域に根差したリーダーの育成に取り組んでいます。

また、間接部門の従業員を対象にアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)e-ラーニングを開始し、文化、性別、世代、働き方の違いを越えて効果的に働くための知識とスキルを学ぶ機会を提供しています。

## 日産のダイバーシティ&インクルージョンに対する外部評価\*

日産のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みと、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

LGBT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、5年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 米国

北米日産会社(NNA)は、2021年 Gold WBENC Top Corporation : America's Top Corporations for Women's Business Enterprises(米国トップ女性企業)(WBEs)に認定。



NNAは、2021年Regional Automotive Corporationを受賞。



## カナダ

カナダ日産自動車会社(NCI)は、インターンが選ぶ理想的な雇用者Top100に6年連続で選定。

NCIは、A Great Place to Work®に3年連続で認定。

## メキシコ

エヌアールファイナンスメキシコ(NR Finance Mexico)がBest Places to Work LGBTQ+ 2022に認定。



## 英国

英国日産自動車会社(NMGB)は、Pride 365認証を取得。

\* ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みに対するこれまでの主な外部評価のデータを以下のページ、コーポレートサイトにも掲載しています。

[>>> P213](#)

<https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/DIVERSITY/RECOGNITION/>

日産は、社会貢献活動においてダイバーシティ&インクルージョンを重点分野のひとつとして取り組みを実施しています。ダイバーシティ&インクルージョンを推進することで、「よりクリーンで安全、そしてすべての人に平等な機会が与えられる社会」を目指します。

\* 地域社会への貢献に関する詳細はこちらをご覧ください。

[>>> P154](#)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方		人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

# 製品安全および品質

## 製品安全および品質の方針・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すべて決まるといっても過言ではありません。現在、自動車業界における技術革新はめざましく、お客さまが製品に求める品質はますます高まっています。

お客さまの期待する価値を提供し続けることでブランドは強化されますが、一度でもその期待を裏切れば新たな価値を提供し続けることは難しくなります。

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。

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。

### 「品質」への方針・考え方

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、協力し合いながら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ただけの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。すべてのプロセスにおいてお客さまに満足いただくために、日産ではお客さまの声を取り入れて、社内全体にフィードバックする取り組みを導入しています。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 製品安全および品質のマネジメント

日産は、製品を購入されたお客さまの安全確保と常にお客さまに満足していただける品質を提供し続けることが、重要な課題であると捉えています。お客さまに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。

なお、2023年1月時点、車両生産拠点において、連結・非連結を含めた24拠点\*中23拠点がISO9001の認証を取得しています。1拠点については、3月末の認証取得に向けてプロセスを進めています。

\*非連結車両生産委託工場を除く

### 製品安全および品質のマネジメント体制

日産では、品質においてトップレベルになるという目標を達成するため、チーフ・クオリティ・オフィサー(CQO: Chief Quality Officer)を筆頭に品質専任の専務執行役員を選任しています。CQOを議長とするCQO Meetingを毎月開催し、各部門の役員および各地域の責任役員が参加し、製品品質のみならず、お客さまがご購入後に経験されるセールス・サービス品質の課題の迅速な解決と改善活動を推進しています。

また、コンプライアンスの徹底を実現するため、3層構造のモニタリング・監査体制を構築し、監査活動の強化に取り組んでいます。第1層は、各部門が法令や基準の遵守に責任を持ち、モニタリングを実施します。第2層は、品質監査室が法令や基準の遵守に関して監査を実施します。第3層は、内部監査室がリスクに応じた年度計画に基づき監査を行います。

## 製品安全および品質への取り組み

### お客さまの声を品質向上活動に反映

品質は日産がどれだけお客さまに向き合っているかを映す鏡です。お客さまの期待する価値を提供するとともに、お客さまの感じる不満などに迅速に対応するため、日産ではお客さまからのすべての声に耳を傾け、製品のデザイン・開発からサービスに至るあらゆる品質の改善活動にお客さまの声を反映させています。

### お客さまの声への迅速な対応とタイムリーな情報共有

日産では、世界各地のディーラー窓口やコールセンター、調査など、あらゆる機会を通じてお客さまからの問い合わせや相談に応えています。例えば、日本の「お客さま相談室」には年間約20万件の問い合わせや相談が寄せられています。お客さまの声に迅速に対応するため、電子化した過去50年間のカタログや技術資料および「よくあるご質問(FAQ)」検索システムを活用しています。寄せられたお客さまの声は、いつでも従業員が閲覧できるよう社内のイントラネットに掲載、同時に関係役員やマネジメントクラスにはメールでタイムリーに情報を発信しています。

日産は、日産車を購入した従業員もお客さまの一人であり、重要なステークホルダーと考え、社内のイントラネットに「品質リスニングボックス」を設置し、従業員からの品質に対する声も活用して品質改善活動を促進しています。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

なお、より迅速かつ正確なお客さま対応を実現するために、FAQ検索システムを21年度に全面刷新し、見栄え、検索性を大幅に改善しました。一部のFAQはお客さま向けにも公開しており、お客さまご自身で解決することでお問い合わせの手間を省く工夫も行っています。

### お客さまの声を製品やサービスに反映

寄せられたお客さまの声は、企画、開発、生産、販売など、あらゆる部門で確実に共有し、製品やサービスに反映する仕組みを整えています。故障ではないものの、お客さまが不満に感じている要素も製品の品質を左右します。日産では、お客さまの不満に応えることも品質向上活動の対象と捉え、改善に取り組んでいます。

お客さまが製品に求める期待値は、地域、年齢、嗜好などで異なり、製品の普及度や気候など市場特性の影響を受けることもあります。日産はグローバルデザインを基本仕様としながらも、地域のニーズに合わせた対応も行っています。この役割を担うのが、チーフ・クオリティ・エンジニア(CQE: Chief Quality Engineer)です。CQEは企画段階からクルマづくりに参画し、お客さまの不満や不具合の低減に取り組んでいます。お客さまの声は市場情報、従業員モニターなどから抽出。企画・開発工程から優先順位を決めて対応策を検討し、製品やサービスに反映するように努めています。

### お客さま視点を醸成するための取り組み

従業員一人ひとりがお客さまの視点に立ち、お客さま中心“Customer Centric”を意識して業務に取り組むことが重要であると考え、マインド醸成の全社研修や日常的にお客さまの声に触れる機会を持つ取り組みなど、さまざまな活動を推進しています。

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2003年より実施しています。開発からサービスにかかわるすべての部門で共催し、近年では、よりお客さま視点で考え、行動につなげられるよう、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製品をご使用いただくための基本となる品質です。業界をリードする自動車メーカーとして日本の“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。日産は常に品質をお客さま視点で考え、万が一、不具合が発生した場合は迅速に対応し、お客さまに迷惑をおかけしないよう、不具合の再発防

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

止に努めています。また、使い勝手が悪いといっ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、お客さまが実際に見て触って使って感じる質の良さのことです。例えば、お客さまはショールームでクルマの外観を見て、ドアを開け、シートに座りインテリアの質感などを確かめます。

人が感じる質感は非常に感覚的であるため、客観的な基準を定める際には入念な調査が必要です。日産では、実際に購入されたお客さまや購入を検討されている方への調査を行い、世界の各市場においてお客さまに対する理解を深めることで、感性に響くクルマづくりを目指しています。社内で育成した専門スタッフが世界中のお客さまの代弁者となり、お客さまにとって、価値あるデザインのクルマを開発することに取り組んでいます。

### グローバルで均一かつ高品質な製品を生産

日産では、お客さまに期待以上のより良い品質の製品を生産していきます。栃木工場では、ニッサン インテリジェント ファクトリーを立ち上げ、カーボンニュートラルや資源の有効活用など環境への配慮、電動化・知能化ニーズにお応えするとともに、従業員に負担の少ないモノづくりの具現化を行っています。イン

テリジェント ファクトリーは、今後グローバル工場に水平展開していきます。これらの活動を含め、日産では4つの領域に対し品質の取り組みを展開し、新型車の開発段階からお客さまに車両をお届けするパイプラインまで網羅的に取り組みを行い、高品質な製品を安定的に提供していきます。

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

\* SCM: Supply Chain Managementの略。

### あらゆる場面を想定した品質テストを実施

日産では、生産車および開発中の試作車に対し、AVES\*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、AVES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。

目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

実際の評価は、クルマの内外装の外観評価、走行テストで構成されており、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テストでは、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。

\* AVES: Alliance 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、ルノー・日産・三菱アライアンス共通の品質評価システム

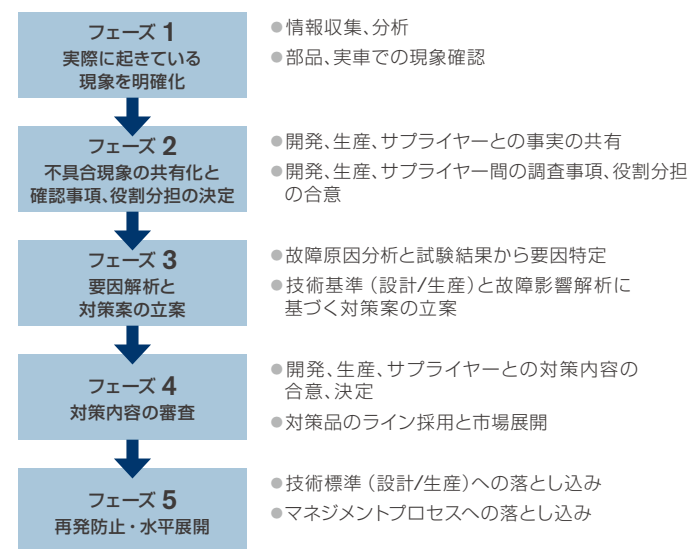
## 市場品質改善活動

### 市場での迅速な品質改善への取り組み

お客さまの不満や不具合現象をいち早く察知し迅速に対応するため、日産では販売会社やお客さまとのダイレクトコミュニケーションを強化しています。TCSX(トータルカスタマーサティスファクション本部)が販売会社や「お客さま相談室」などから不満や不具合を把握しお客さまをサポートするとともに、開発や生産部門と情報を共有し、原因究明・対策検討などを実施。生産車両に反映することで不具合の流出防止を促進するなど、恒久的な対策を行っています。また、日産の企業活動がグローバルに拡大するのに伴い、不満や不具合も世界各地で発生する可能性があります。そうした不具合を現地で迅速に解析し要因を分析するため、日産では日本、米国、欧州、中国、メキシコ、ブラジル、南アフリカ、インド、オーストラリア、タイ、マレーシアなど計18カ所に「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。まずは「事実を明確化」するために、問題となっている現物を市場から回収するとともに詳細な聞き込みを行いながら、不具合現象を再現します(フェーズ1)。次に問題となった部品にかかわった日産の開発部門、生産部門およびサプライヤーを招集した合同解析会議で不具合現象を共有し、さらなる調査事項と役割分担を決定します(フェーズ2)。詳細な調査結果を踏まえて、再度関連するすべてのスタッフが集まり、科学的手法を活用しながら要因解析と具体的な対策案を立案(フェーズ3)。実行された対策は不具合現象の再発防止に向け、開発・生産工程や管理体制の再構築に生かされています(フェーズ4、5)。

5つのフェーズでの市場品質調査・解析活動の概念図





目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引			
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 初期品質の向上

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

## 耐久品質の改善

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

## 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自動車メーカーである日産の第一の責務です。同時に、非常に複雑な工業製品であるクルマづくりにおいて、万が一のときに備えることも私たちの責務です。日産では透明で公正・迅速な対応をリコールの基本姿勢としており、法令遵守の視点と、発生した問題がお客さまの安全にどのようなかかわるのか、という視点でリコール実

施を決定すべきという方針としています。具体的には、お客さまの安全確保とお客さまへの迷惑を最小限に抑えること、法令順守を最優先に、リコールの判断を行い、迅速なお客さまへの修理案内、在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、社内規定に基づき、お客さまに一番近い地域の代表と共にリコールを決定します。リコールの決定後、お客さまの安全・安心を最優先とした迅速な改修・修理ができるよう以下を実施します。

- 対象車両のお客さまへ、ダイレクトメールにより速やかに連絡します。必要に応じて販売店からも直接連絡します。
- お客さまの目に触れやすいよう、リコール届出内容はホームページやマスメディアに掲載します。
- 各国当局に対し、法規に準じて改修・修理実績などの必要な報告を行います。

## 2021年度 リコール実績\*1

国・地域	件数(件)	台数(千台)
日本	11	504
北米	25	3,149
欧州	9	56
その他	20	381
グローバル	47*2	4,090

\*1 出典は社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

\*2 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。

## サプライヤーとの取り組み

生産拠点がグローバルに拡大する中、部品の品質や供給に関する問題の発生リスクが世界各地で高まっています。日産はサプライヤーと協働しながら、すべての生産拠点において、部品の設計段階から品質向上に取り組んでいます。



目次		Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

### サプライヤーと推進するリスク評価・低減のマネジメント

グローバルに展開するサプライヤーの本社機能として、グローバル品質マネジメントの強化を進めるとともに、サプライヤー各拠点における生産工程の品質管理状況を現場・現物で確認し、日産の要求レベルを満たすことができるようにサプライヤーの改善活動を支援しています。

また、過去の問題解決事例をチェックリスト化し、日産へ部品納入しているサプライヤーのみならず、その構成部品を生産する二次サプライヤーまで巻き込んだ共同改善活動を行うなど、さまざまな品質向上策に取り組んでいます。

### 製品安全・品質向上のためのサプライヤーの監査・トレーニング

日産は、製品安全を確保するため、製品のみならず納入部品についても、サプライヤーと協働しながら監査を実施しています。

サプライヤーからひとつの部品が日産に納品されるまでには、企画段階の確認から、設計の図面製作、試作品づくり、性能確認、確かな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ANPQP (Alliance New Product Quality Procedure) \*として規定し、サプライヤーがすべての部品、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。新規のサプライヤーがこうしたチェックに対応可能かどうかを見極めるために、日産ではASES (Alliance Supplier Evaluation Standard) \*というシステムを構築。良品・不良品の明確な識別方法の有無、トラブル防止の仕組みの確認など、240に及ぶ評価項目に基づいて、実際にサプライヤーの作業現場を確認します。さらに新規サプ

ライヤーにはANPQPのトレーニングを実施し、規定のレベルに達した者をトレーナーとして認定。認定トレーナーがサプライヤー内でのトレーニングを実施するとともに正確な部品が納入される体制を構築しています。

すでに取引のあるサプライヤーに対しては、「サプライヤースコアカード」による納品品質や市場品質などの診断と、マネジメント体制を確認するサプライヤー工場監査SHC (Supplier Health Check) \*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。2020年度からはリモートによる確認など、環境の変化に対応した品質確保の取り組みを実施しています。

\* ANPQP、ASES、SHCに関する詳細はこちらをご覧ください

<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/QUALITY/PRODUCTS/ASSURANCE/>

### 「セールス・サービス品質」の向上

日産は品質の高いクルマづくりを目指すとともに、お客さまの購買プロセスとご購入後のサービスの品質向上にも取り組んでいます。日産におけるすべての機会においてお客さまの期待以上の経験を提供することを目標とし、世界主要国の店舗におけるセールス・サービス品質を効果的に管理することにより、お客さま満足(CS)を高める活動を行っています。

### 「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ(NSSW)」

日産では、セールス・サービス品質向上のため、グローバル方針ガイドライン「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ(NSSW)」を定めています。こ

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

の方針のもと、日本・米国・中国・欧州各国を含む主要国でトップレベルのお客さま満足を目指した活動を実施しています。具体的には、店舗のハード面およびソフト面でのグローバル基準を設定し、お客さまに一貫した購入、サービス体験を提供できる取り組みを行っています。

### グローバル店舗基準への刷新

日産は、お客さまの多様化する期待やライフスタイルに応えるため、「ニッサン・リテール・コンセプト(NRC : Nissan Retail Concept)」という新たな取り組みを世界中の店舗で展開し、店舗基準の統一化を導入しました。新たな店舗のレイアウトおよびデザインは、新車購入や点検、整備などで来店するすべてのお客さまにとってより快適で入りやすく、効率的ながらも滞在を楽しむことができる魅力的な店舗になるよう配慮しています。

またNRCには「ニッサン インテリジェント モビリティ」\*、電動車(EV)、日産のモータースポーツ部門であるNISMO、小型商用車(LCV)、Nissan Intelligent Choice(プレミアム認定中古車プログラム)といった、ニッサンブランドの要となる要素を織り込んでいます。

新基準NRCの導入は主要国を中心に開始しており、2021年度末時点で2,900店を超える店舗で店舗デザインの刷新が完了しました。今後も引き続き全世界の店舗への導入を進めていきます。

\*「ニッサン インテリジェント モビリティ」に関する詳細はこちらをご覧ください  
<https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/NIM/>

### 一人ひとりのお客さまに焦点をあてた会社へ

シームレスで快適なセールス・サービスを、オンラインで体験したいと期待するお客さまは増えているものの、そのニーズは一人ひとりのお客さまによって異なります。日産ではそれぞれのニーズにしっかりと対応し、期待以上の経験を提供したいと考えています。その実現に向け、ディーラー教育の専門チーム「日産アカデミー」による店舗スタッフおよび管理職向けトレーニングを開発・実施しています。日産ではエリアマネジャーを育成しながら継続的な改善活動を実施しています。エリアマネジャーは各地域の店舗の状況を正確に把握したうえで実態に合った対策を立案し、その店舗のスタッフとともに実行を支援、店舗の自律的な改善活動を推し進めています。

また日産では「クイック・ボイス・オブ・カスタマー(Quick VOC)」というお客さまの声を集める新たな仕組みを導入しました。Quick VOCは、ディーラー体験に関する簡単な3つの質問とフリーコメントをいただき、お客さまが懸念や不満を表明された場合は、ディーラーに通知が行き、迅速に対応します。

これらの活動を通じて、店舗におけるセールス・サービス品質を向上し、常にお客さまに満足いただけるよう、努めています。



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		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

# サプライチェーンマネジメント

## サプライチェーン戦略

現代を生きる私たちは、地球温暖化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、それぞれについて努力を重ねていくことが不可欠です。日産は、グローバル企業のひとつとして、さまざまな国でビジネスを展開しており、サプライチェーンも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など、日産のビジョンや方針をビジネスパートナーと共有し、その達成のために戦略的に協働しています。

日産が目指しているのは、ビジネスパートナーとの信頼を基本にした、お互いの持続的な成長です。常に対等な立場でサプライヤーの意見に耳を傾け、切磋琢磨し合いながらベストプラクティスを導き出す協力関係の維持・強化に努めています。

## サプライチェーンへの取り組み

ルノー・日産はアライアンスによる効率的な購買活動を推進するため、共同購買会社であるRNPO(Renault-Nissan Purchasing Organization)を2001年に設立し、順次購買領域を拡大してきました。現在はすべての購買領域をカ

バーするとともに、すべての購買機能を集約し、日産と全サプライヤー双方に有益となるビジネスパートナーシップを構築しています。2018年4月からは三菱自動車も加わり、組織名をAPO(Alliance Purchasing Organization)に変更しました。アライアンスの成長とスケールメリットを生かし、アライアンス各社の持続的なパフォーマンスを確実に向上していきます。

サプライヤーの選定に当たっては、グローバルに統一した明確なプロセスと基準を導入し、国籍、企業規模、取引実績の有無にかかわらず、広く参入機会を提供しています。

選定に際しては、すべての関係部門が参加する会議体を持ち、サプライヤーからの提案を横断的に検討します。また、選定結果は参加したすべてのサプライヤーに必ず説明し、公平・公正で透明性のある運用を徹底しています。

サプライヤーとの取引では、アライアンスが大切にすべき価値として、「信頼(公平に、プロ意識を持って)」「相手への敬意(約束、義務、責任を果たし)」「透明性(オープンに、率直に、明快に)」を定めています。このアライアンスが大切にしている価値やプロセスを「The Renault-Nissan Purchasing Way」\*という小冊子にまとめ、2006年からルノー・日産のサプライヤーと共有しています。また日本では、「自動車産業適正取引ガイドライン」(経済産業省発行)にも則した取引を実践しています。

\* こちらから「The Renault-Nissan Purchasing Way」(PDF)をダウンロードできます  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Renault\\_Nissan\\_Purchasing\\_Way\\_Japanese.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Renault_Nissan_Purchasing_Way_Japanese.pdf)

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

ルノー・日産・三菱アライアンスによる共同購買組織(APO)

## APO

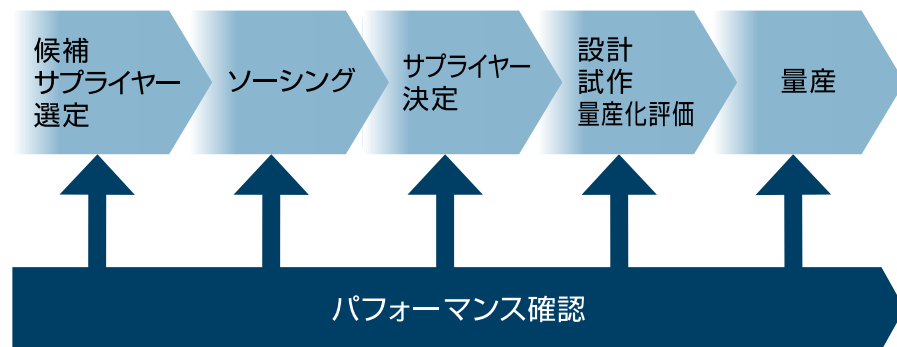
### Alliance Purchasing Organization

- 購買領域：すべての領域 【部品・資材・設備・型・サービスサポート】
- 購買機能：すべての機能 【企画・調達・プロジェクト(車両/ユニット)・管理・サプライヤー品質ほか】



RENAULT NISSAN MITSUBISHI

サプライヤー選定から量産までのプロセス



### サプライヤーとの取り組み

持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、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。取引しているすべてのサプライヤーについて、工場別の所在地や購入額といった基本的な項目をデータベースとして管理・把握したうえで、ルノーと共同でまとめた「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」と、サプライヤーへの環境活動の具体的依頼事項をまとめた「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」に基づき、すべてのサプライヤーと協働しながらサステナビリティへの取り組みを浸透させています。

## サプライチェーンマネジメントの方針・考え方

### 「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」による浸透

世界中のサプライヤーとサステナビリティへの取り組みを実践していくため、2015年12月、日産とルノーは「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」\*1を改定し、グローバルに広がるすべてのサプライヤーに配布するとともに、サプライチェーンの隅々までサステナビリティ方針を浸透させるため、各サプライヤーからその取引先へ配布が行きわたるよう徹底しました(初版は2010年に「日本自動車工業会サプライヤーCSRガイドライン」をもとにルノーと日産で作成し展開)。

2015年の改定では、①新しい法令への対応として、責任ある鉱物調達や、政府指針・条例に基づく日本国内の反社会的勢力の排除を調達方針に追加、②サプライヤーとのサステナビリティ活動を相互に確認し推進を図るため、本ガイドライン改定版から配布時の合意確認を開始、③第三者機関によるサプライ

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

ヤーのCSR活動の評価を2016年度からアライアンスで開始することを明示しました。また、新興国の取引先へのサステナビリティ方針の周知・普及に向け、英語版、日本語版に加え、中国語版を追加発行しました。

本ガイドラインはサプライヤー各社が企業活動をサステナビリティの視点で見直し、CSRへの取り組みを実践することを目的に、期待する取り組み5分野・26項目を説明しています。5分野とは①「コンプライアンス」(法令遵守、汚職防止など)、②「安全・品質」(製品・サービスの安全確保、品質確保など)、③「人権・労働」(児童労働・強制労働の禁止、労働時間・賃金の法令遵守など)、④「環境」(環境マネジメントの構築・運用、温室効果ガス・廃棄物排出量削減、化学物質管理など)、⑤「情報開示」(ステークホルダーへのオープンで公正なコミュニケーションなど)です。また、サプライヤーに第三者機関による評価を受けていただくことを要請しています。

本ガイドラインでは、サプライヤーへ法令規範の遵守を要請し、万が一コンプライアンス違反が発生した際の対応(即時報告、調査結果、改善計画の報告)を明示しています。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。2022年には、サプライヤーがサステナビリティ活動をより詳細に理解し、社会的要請に応えられるよう、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\*2を発行しました。特に人権・労働について配慮・対応すべき重要な事項を改めて明確にし、サプライヤーミーティングなどの場で周知を図りました。

## 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」補足説明書の位置づけ



2021年度、サプライヤーにおいて差別などの人権を侵害した事例は発生しておらず、強制労働や児童労働に関して著しいリスクのあるサプライヤーもありませんでした。

\*1 こちらから「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」(PDF)をダウンロードできます  
<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS2015/>

\*2 こちらから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(PDF)をダウンロードできます  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS\\_SH/index.html](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS_SH/index.html)

\* 「環境課題を踏まえた事業基盤の強化」におけるサプライヤーとの協働の詳細はこちらをご覧ください。  
[>>> P086](#)

## サプライチェーンのマネジメント

日産は、第三者機関によるサプライヤーのサステナビリティ活動の評価、購買担当者へのサステナビリティ教育などを実施し、常に改善に努めています。さら



目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

に顕著な成果のあったサプライヤーに対する表彰制度も設けています。この表彰制度は、品質、コスト低減、技術開発といった経済活動に加え、社会性、環境配慮の3つの側面から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。

\* 「環境課題を踏まえた事業基盤の強化」におけるサプライヤーとの協働の詳細はこちらをご覧ください。

[>>> P086](#)

\* 「製品安全および品質」におけるサプライヤーとの取り組みの詳細はこちらをご覧ください。

[>>> P124](#)

## サプライヤーにおけるサステナビリティ活動の評価およびモニタリング・監査

日産では従来、発注先選定時に「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」への合意を確認するとともに、サプライヤーの環境負荷マネジメント体制や日産との環境活動への合意についても確認してきました。2021年度に新たに選定したサプライヤーの中で、社会性に関する基準に適合した新規サプライヤーの割合は100%、環境基準に適合した新規サプライヤーの割合も100%となっています。

ルノー・日産アライアンスでは、2016年から第三者機関によるサプライヤーのサステナビリティ活動の評価を開始し、サプライヤーとの相互確認によってサステナビリティ活動のレベルアップにつなげています。この評価の結果がアライアンスの基準に満たない場合、改善計画の策定をサプライヤーに依頼し、改善状況のフォローを実施しています。サプライヤー向けセミナーを実施し、質問への回答方法や改善計画の策定について、評価機関から直接レクチャー

も行っています。現時点で購入額の90%以上のサプライヤーが、第三者評価機関によるアセスメント済みです。

さらに購買部門内では、各購買担当者が日常業務の中でサプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況を確認するよう、サステナビリティ教育を実施しています。また、日産では、サプライヤーと公正・公平な関係を維持するために、全従業員に対して、毎年下請法\*1および独占禁止法\*2に関する各e-ラーニングを必須研修として受講を義務づけています。

万が一サプライヤーからの部品・材料の供給に支障があった場合、その影響は、日産車の生産だけにとどまらず、サプライチェーン全体を含め広範囲に及ぶ可能性があります。そのため、①平時のサプライヤーの供給リスク確認、②サプライヤーのQCDDMSR実績確認(品質：Quality、コスト：Cost、納品：Delivery、開発：Development、経営：Management、サステナビリティ：Sustainability、リスク：Risk の実績を毎年フォロー)、③サプライヤーとの自然災害などのリスクを想定した生産継続・早期復旧計画策定の取り組み、といった項目もサステナビリティ活動の一環として位置づけ、実施しています。

日産は、サプライヤーマネジメントの観点から、コンプライアンスを確認し、さまざまな項目からサプライヤーの状況を常に把握し、高いリスクが確認された場合は、サプライヤーとともに速やかに対策を立案し、改善を図っています。なお、2021年度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サプライヤーはありません。

\*1 下請法: 下請代金支払遅延等防止法

\*2 独占禁止法: 私的独占の禁止及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	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## サプライヤーと共同で取り組む「モノづくり活動」の推進

日産は、より競争力のある製品を常に生み出すため、2008年からサプライヤーと日産の連携による「モノづくり活動」を進めてきました。

この活動を発展させるため、2009年からはサプライヤー

との信頼と協力を重視した共同改善活動「THANKS活動」を推進しています。サプライヤーとともに厳しい市場でコストリーダーとなることを目指し、部品当たりの生産量増加、現地化の徹底、物流の改善などを実施しながら、品質向上、コスト低減、製造の合理化などに取り組んでいます。

日産は2013年度に、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」を導入しました。引き続き、日産の各機能部署とサプライヤーが一体となって「TdCチャレンジ」および品質・供給両面での改善活動を強力に推進していきます。

## サプライヤーとのコミュニケーション

日産は、サプライヤーへのタイムリーで的確な情報提供が重要であると考え、サプライヤーズミーティングを日本および各海外拠点で開催し、中期計画や年

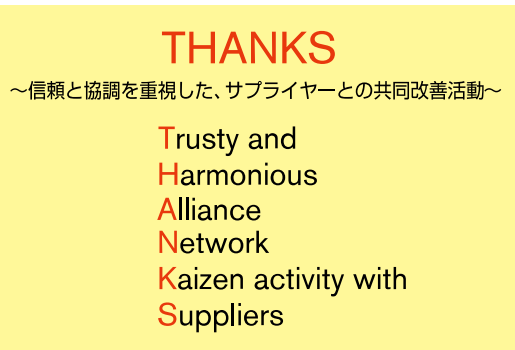
度ごとの購買方針などについて周知を図っています。

日本の例では、月次で連絡会を開催し、生産計画やさまざまな業務、依頼事項について直接サプライヤーに伝えるとともに、サプライヤーからの質問事項や要望に応える場としても活用しています。

## 事業発展に貢献したサプライヤーをグローバルに表彰

日産は、毎年グローバルおよび各国拠点のレベルで事業の発展や業績向上に貢献したサプライヤーを表彰しています。グローバルでは「NISSAN GLOBAL SUPPLIER AWARD」として、年間を通して品質面で優れたサプライヤーに「GLOBAL QUALITY AWARD」を、商品力向上やブランド向上につながる革新的な取り組みを実践したサプライヤーに「GLOBAL INNOVATION AWARD」を贈呈しています。

「GLOBAL QUALITY AWARD」は、購買や品質などの関連部門が、グローバルに統一された品質評価基準に基づいて選考します。「GLOBAL INNOVATION AWARD」は、商品技術とプロセスマネジメントの2分野において、開発、生産など関連部門の推薦を受けたサプライヤーを選考します。2021年度は、5社が「GLOBAL QUALITY AWARD」を、16社が「GLOBAL INNOVATION AWARD」を受賞しました。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 責任ある鉱物調達

### 鉱物調達方針

日産は2013年にいち早く紛争鉱物調達への取り組み方針を策定し、さらに2020年7月には「グローバル鉱物調達に関する方針」\*1を公開しました。方針の対象範囲は、従来の3TG(錫、タングステン、タンタル、金)に加えて、コバルトも含む、紛争地域および高リスク地域から調達するすべての鉱物に拡大しました。また、同様の管理をサプライヤーにも徹底する要請をしています。

日産は、グローバル市場におけるサプライチェーンのあらゆる段階において、倫理、社会、環境に配慮したビジネスが行われることを目指しています。製品の製造に使用する材料や構成部品に含まれる鉱物資源が、人権や環境などで社会的な影響を及ぼしていないかどうか、サプライチェーンで確認を行い、懸念がある鉱物が使用されている場合には、不使用に向けた取り組みを推進しています。

さらに日産は鉱物調達方針に基づき、「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・ガイド」を参照し、サプライチェーンにおける鉱物調達に関するデューディリジェンスを実施しています。2021年からルノー・日産・三菱アライアンスとして、RMI\*2にも加盟し、サプライヤーとともにリスクを査定し、問題が確認された際は是正する活動を、今後より一層強化していきます。

\*1 こちらから「グローバル鉱物調達に関する方針」をダウンロードできます  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals\\_Sourcing\\_Policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf)

\*2 RMI: Responsible Minerals Initiative の略。情報、コミュニケーションテクノロジー業界をはじめとする企業や団体からなり、社会・環境責任の促進に向けて世界的な取り組みを推進する組織

## 責任ある鉱物調達のマネジメント

### サプライチェーン・デューディリジェンスの社内管理体制

日産は、購買部門長を責任者として、開発部門、サステナビリティ推進部など関係部署の協力のもとでサプライチェーン・デューディリジェンスを実施し、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティにその結果を報告しています。必要に応じて、日産の最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ(EC: Executive Committee)にも報告し、今後の取り組みの決定にいかしています。

### 紛争鉱物のマネジメント

日産は、2013年度から主要拠点(日本、北米、欧州)において紛争鉱物調査を開始し、2014年度からは徐々に対象地域を拡大しています。グローバルに広がるサプライチェーンにおいて鉱物の使用状況をすべて把握する必要があるため、調査は大規模なものとなっており、日本自動車工業会、日本自動車部品工業会および電子情報技術産業協会などと連携し、定期的なワーキング活動を実施しながら調査方法の検討や調査結果の解析を進めています。

本調査では、RMIが提供する調査票(CMRT: Conflict Minerals Reporting Template)を使用し、サプライチェーンを遡る調査により製錬業者を特定、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。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

調査実施に際しては、調査を依頼するサプライヤーに対し、調査票記入マニュアルや調査結果集計ツールなどを提供し、サプライチェーン全体への周知・啓発を進めています。

2021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、ブラジルの9市場で調査を実施した結果、武装勢力とかかわっているとみられる製錬業者から調達した鉱物を使用しているサプライヤーは確認されませんでした。

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

\* こちらから「鉱物調達への取り組み」(PDF)をダウンロードできます  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf)

### コバルトのマネジメント

コバルト調達に関しては、地政学的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います。日産は2018年からリチウムイオンバッテリー・サプライヤーへのヒアリングを実施し、定期的にフォローアップを行い、サプライチェーンの特定を行っています。OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスを参照し、コバルトの製錬所、精製所の特定へ向けた取り組みを強化していきます。特定された製錬所、精製所は随時公開します。

\* こちらから「鉱物調達への取り組み」(PDF)をダウンロードできます  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_j.pdf)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方		人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

# 人財育成

## 人財育成の方針・考え方

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發揮し、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

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

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

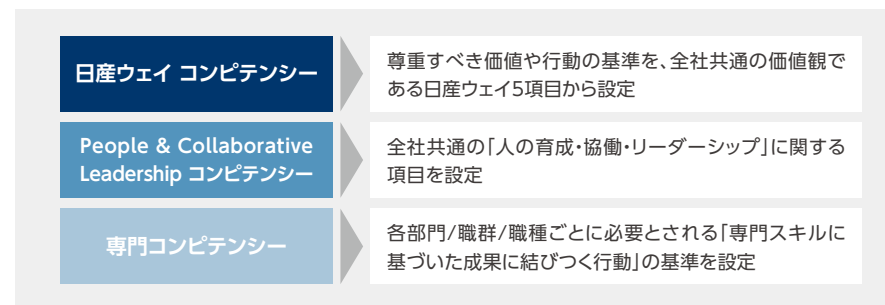
## 人財育成のマネジメント

### 人事制度の継続的な改善

中長期的な視点で「人」と組織の成長を実現するために、日産では継続的な人事制度の改善に努めています。2020年度においては評価制度を改定し、進化した日産ウェイに基づく評価指標、People & Collaborative Leadership(人の育成や協働に関するリーダーシップについての評価指標)、各領域で求められる専門性、の3つの柱を新たな評価項目としています。

これらをもとに、従業員一人ひとりのスキルや知識に基づく行動特性を捉える「コンピテンシー評価」、課題をいかに達成したかを結果で判断する「パフォーマンス評価」を導入し、「コンピテンシー評価」は、会社への貢献度合いを適切に評価し、賃金、または、年俸を決定しています。「パフォーマンス評価」の結果は、賞与、または、VC (Variable compensation)\*として報酬に結びつけています。そのほか、従業員の持株会も福利厚生の一環として提供しています。

\*変動インセンティブ報酬





目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方		人権		交通安全		ダイバーシティ & インクルージョン		製品安全 および品質		サプライチェーン マネジメント	
								人財育成		労働慣行	
										従業員の健康と安全	
										地域社会への貢献	

## 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2回実施しています。「パフォーマンス評価」「コンピテンシー評価」と併せて、従業員一人ひとりが上司と話し合いのうえ、自らのキャリアに関する合意を形成していきます。

面談における成長・キャリア形成の支援策を充実させるため、上司の評価スキルを向上させる研修プログラムの運用や、従業員が主体的にキャリアプランを考えるためのガイドやeラーニングを運用しています。評価を支援する専用のシステムもあり、上司が代わっても過去の評価内容が一目で分かり、評価・育成の取り組みの一貫性を保つようにしています。さらにキャリア面談に関する従業員の声を吸い上げ、評価に対する理解度・納得度などの運用状況を把握するため従業員に対してサーベイを実施し、必要な対策実施や運用改善につなげています。従業員のキャリア面談満足度も毎年モニタリングを行い、評価に関する理解度・納得度は向上しています。

一方、従業員が自ら希望する仕事にチャレンジする仕組みとして、日本では「シフトキャリア制度」と「オープンエントリー制度」を用意しています。「シフトキャリア制度」は、ポストの募集に関係なく、自ら希望する部署や職種に自由に応募できる制度です。「オープンエントリー制度」は、ポストの募集があればその部署に応募できるもので、2021年度は約480のポストに279人がエントリーし142人が合格しています。

## 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」という考えのもとに、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。具体的には個々のキャリアステージに合わせた層別の必須研修に加え、自ら関心のあるものを選び受講できる選択型研修、自主学習を促進するグローバル共通のeラーニングコンテンツの拡充など、学び、成長し続ける組織文化の醸成に努めています。また時代の変化に合わせ、対面での集合研修からオンライン研修へのシフトも積極的に進め、個々人のモバイル端末を活用した学習などリモートワーク環境下での効率的な学習環境の整備にも意欲的に取り組んでいます。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

## 日産ラーニングセンター

技術革新やハイテク化が急速に進む自動車業界において、グローバル競争をリードする日本のモノづくりを維持・発展させるためには、先進的なクルマづくりやテクノロジーを理解するとともに、マネジメント能力と豊かな人間性を備えた人財が求められます。モノづくりの中核を担うリーダー層の継続的な育成と、次世代への技術・技能伝承を目的に、日産では「日産ラーニングセンター」を設置して学習機会の提供を行い、人財育成の活動を強力に推進しています。「日産ラーニングセンター」は、「日産テクニカルカレッジ」「現場管理スクール」「エンジニアリングスクール」という3つの組織で構成され、進化した日産ウェイの実践を通して成果を出し続けることができる「日産DNA」を持った技術者・技能者などの育成を目的に、さまざまなプログラムを実行しています。また、日産ラーニングセンターにおいても、約10,000名の従業員に対して、AI、IoTを含む技術教育をオンラインで実施しリモートワークに対応しています。

## 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、13期、延べ393人の従業員が参加しました。

## グローバルに展開する技術・技能教育

日産のグローバル展開をより強化するには、全世界で働く従業員一人ひとりの技術力を一層向上させることが不可欠です。研究開発部門および生産部門では、日本ならびにすべての地域で従業員の技術力を高めることができるよう、成長の機会を平等に提供しています。

### 技術員教育

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

### 技能員教育

日産、ルノーおよび三菱は、共通の生産方式であるアライアンス生産方式(APW: Alliance Production Way)を規定しています。3社が世界に展開する全生産工場の現場監督者の日常管理レベルを向上させるため、アライアンスグループ共通のAPW教育の仕組みづくりに取り組んでおり、グローバル展開と実践を目指しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 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。2020年度には、進化した日産ウェイの価値観と人財育成・協働のリーダーシップを人事評価制度に加え、組織における人財マネジメントの強化をより重要視しています。新制度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。

2021年度以降は全社の層別研修(新入社員、課長昇格時研修など)に職位の期待役割と関連づけた内容を盛り込み、新制度に対する理解促進と行動実践を継続的に行っていきます。また、従来の研修体系も日産ウェイや人財育成・協働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ました。

## 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。

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行い、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。2022年度は制度導入17年目を

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

迎え、86の専門領域で47名のエキスパートリーダーと1名のフェローが活躍し、それぞれの領域で専門性を発揮しながら、日産のビジネス全体に貢献しています。

また、イントラネットをはじめとする社内のさまざまなコミュニケーションツールを介して専門知識を共有するとともに、技術・専門性の伝承を目的としたセミナーや講座を実施して、次世代の人財育成を行っています。

## 人財育成の実績

日産自動車株式会社の研修実績 (年度)

研修実績にかかわる指標	2019	2020	2021
年間受講人数(人)	330,784	304,225	395,448
総受講時間(時間)	549,490	250,251	328,783
従業員1人当たりの受講時間(時間)	24.3	11.1	14.3
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)	83,000	64,000	67,000

\* 昨年までのサステナビリティレポートの年度表記に誤りがありましたので、本レポートにて訂正しております。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# 労働慣行 労働者の権利の尊重

## 労働者の権利の尊重に関する方針・考え方

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

\* 「日産の人権尊重に関する基本方針」に関する詳細はこちらをご覧ください  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN\\_RIGHTS/ASSETS/PDF/nissan\\_human\\_rights\\_policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/ASSETS/PDF/nissan_human_rights_policy_j.pdf)  
[>>> P092](#)

## 労働者の権利の尊重に関するマネジメント

日産は、「グローバル行動規範」の「多様性の尊重と機会平等」において、従業員や取引先、お客さま、地域社会の多様性を評価・尊重し、差別やいやがらせは、どんな形・程度にせよ容認しないことを定めています。役員および従業員が相互の人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由による差別やいやがらせを行うことや、その状態を容認することを認めない旨を規定しています。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやその他のハラスメント(いやがらせ)を許さないという立場で、男女を問わず、すべての従業員が被害に遭わないよう、防止に努めています。また、グローバル行動規範を含むすべての内部規程に対する違反行為に関

しては、SpeakUp\*1というシステムの導入により、内部通報が可能となっています。

\* 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご覧ください  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN\\_GCC\\_J.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf)

\*1 内部通報システムに関する詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P180](#)

\* 人権に関する取り組みの詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P092](#)

\* ビジネス倫理の遵守のマネジメントはこちらをご覧ください  
[>>> P180](#)

## 従業員が安心して働ける職場環境の構築

日産では、人を中心に捉えた企業文化の醸成という考え方に基づき、従業員が安心して働ける職場環境の構築に取り組んでいます。そのうえで従業員の人権を尊重することは組織として不可欠であり、日産では体系的に取り組むための仕組みづくりを行っています。

2021年には社内における従業員の人権尊重に関する具体的な取り組み方を取りまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」を公開しました。同ガイドラインでは日産の事業活動に照らし合わせ、7つのテーマを設定しています。日産では同ガイドラインに基づき、事業全体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。

\* 「日産グローバル人権ガイドライン」の詳細はこちらをご覧ください  
[https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN\\_RIGHTS\\_GUIDELINE/index.html](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/index.html)



目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

## 労働者の権利の尊重に関する実績

### 「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」を通して、従業員一人ひとりの価値観やライフニーズに応じた幅広い働き方ができる職場づくりに取り組んでいます。

\* 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P113](#)

### 人権デューデリジェンス・アセスメントへの取り組み

日産は、自社のグローバルな各拠点において、従業員の人権が確実に尊重され、安心して働ける環境、また、必要に応じて現地の法律を尊重し国際基準を業務に取り入れる環境を実現するべく、人権デューデリジェンスの一環として人権アセスメントを実施しています。アセスメントを通して改善が必要と判断された場合には改善策を検討し、必要に応じて実行に移し、結果について社外へ開示を行うプロセスを策定し、各拠点への適用を進めています。2021年度は、調査票を用いた人権に関する自己評価の結果に基づき、外部NPO団体の協力のもと、北米日産にて人権アセスメントを実施しました。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。北米日産にて取り組みの見直しを検討できる領域について確認をしました。アセスメントの内容を社内にて精査し、必要に応じて社内基準の見直しなどの対応について立案と実行を進めていきます。

\* 2021年度に実施した人権デューデリジェンス・アセスメントの詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P094](#)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

# 労働慣行 従業員との対話

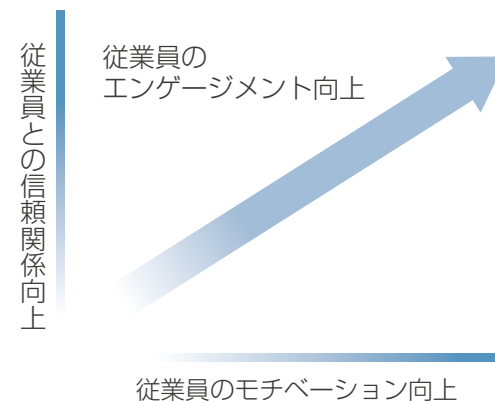
## 従業員との対話に関する方針・考え方

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

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

## 従業員との対話における指針

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



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 従業員との対話のマネジメント

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

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

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

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

## 従業員との対話の実績

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

### 信頼関係向上とモチベーション向上を軸にコミュニケーションを強化

日産は事業構造改革「Nissan NEXT」\*を推進していますが、この目標を達成するには、すべての従業員が日産のコーポレートパーパスに共感し、「Nissan NEXT」の意義を理解する必要があります。また、従業員が企業の取り組みや業績に自信を持つことも不可欠です。一方で、自発的に業務に取り組む意欲を高めるには、従業員のモチベーションも向上させなければなりません。日産では、従業員との信頼関係向上と従業員のモチベーション向上という2つの軸で社内コミュニケーション活動を行っています。

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

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## コミュニケーションツールの強化

従業員と企業が信頼関係を向上させるうえで重要になるのが、公正で透明性の高い情報開示です。日産では決算など業績に関する情報を従業員にタイムリーに提供しています。

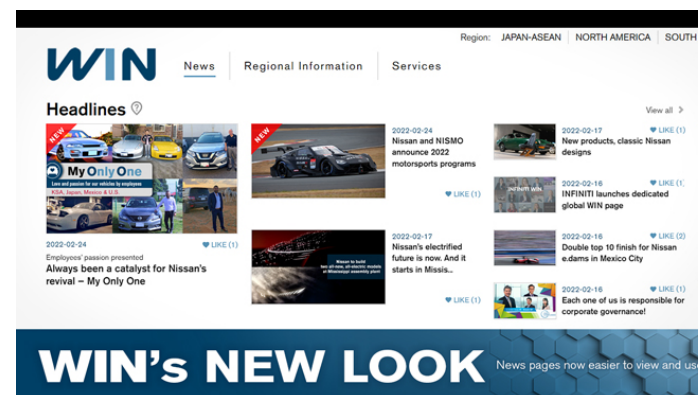
モチベーションの向上に関しては、日産の製品やサービス、電動化など技術に関する理解を促進するためタイムリーに情報を発信し、関心を喚起しています。また、自動運転技術の開発、コネクテッド技術を活用した新たなサービスなど、長期的な取り組みに関する情報を積極的に提供しています。

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

さらに、従業員が会社の製品をより深く理解し、社外の方に自社製品の特徴や魅力を伝えられるよう、従業員に対して、新車発表会や重要な企業発表案件などのライブストリーミング視聴を促進しています。これらの取り組みが日産の魅力アピールする「アンバサダー」を増やす良い機会となっています。

グローバルすべての従業員が閲覧できるイントラネット「WIN (Workforce Integration @ Nissan)」は開設以来、従業員の積極的な情報共有や連携を促進しており、主要関係会社においても「WIN」の利用をはじめました。2021年

度末には、約5年ぶりにWINのデザインをリニューアルし、使いやすさを向上しました。今後もグローバル社内広報部では従業員からの意見に耳を傾け、さらなるイントラネット(WIN)の品質向上を目指していきます。



リニューアルした「WIN」

2014年度からは、日産のグローバルでの業務内容や実績・成果、会社の目指す方向性などを簡潔にまとめた「エンゲージメントキット」の発行を開始しました。部長層に毎月配布し、スタッフと情報共有する際のコミュニケーションツールとして活用されています。また、日本国内では工場など生産現場で働く従業員向けに、紙媒体である「NISSAN NEWS」を毎月発行するほか、従業員用食堂や執務室のTVモニターで社内情報番組を放映するなど、必要な情報を確実にタイムリーに伝えるよう配慮しています。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引			
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

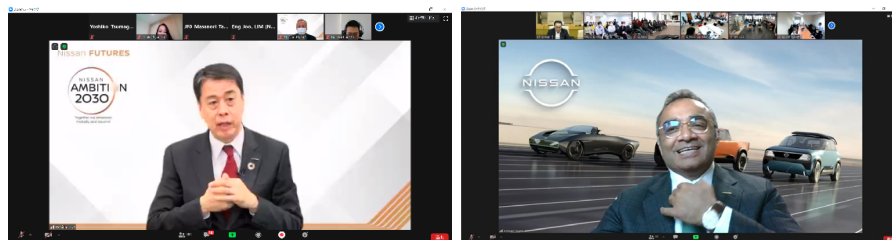
## 経営層と従業員のコミュニケーションを強化

「Nissan NEXT」の柱である「最適化」、「選択と集中」により確実なリカバリーと着実な成長を果たし、新しい時代の中で「日産らしさ」を取り戻すには、従業員との対話を増やし、なぜ日産が事業の構造改革に取り組むのかを理解してもらうことが重要になります。

日産では、毎年実施している「社長講話」や「MIE」に加えて、会社の重要な発表を行う際、従業員の一層の理解促進を目的に、对外発表の前後にも対話形式（2 way）のタウンホールミーティングなどを開催しています。

2021年度は、11月に長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」発表後、従業員向けのタウンホールミーティングをリージョンごとに実施しました。従業員がCEOまたはCOOとオンラインで直接対話する形式を採用したこともあり、参加した従業員からの反応も非常に良く、「モチベーションが高まった」などといったポジティブな声が多数寄せられました。

また、こうした重要案件の発表後やイベントの実施後の従業員の反響をタイムリーに経営陣にインプットすることで、社内広報は従業員の受け止めや思いを経営層にフィードバックするという役割も担っています。



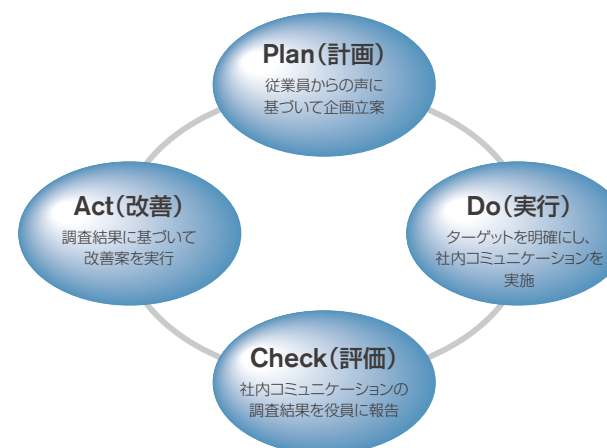
「Nissan Ambition 2030」に関するタウンホールミーティング

トップマネジメントとの直接対話の機会に関しては、「増やしてほしい」という声が多く寄せられており、より細やかに従業員と対話ができるよう、地域ごとに対象者を絞ったラウンドテーブルも2020年度より順次実施しています。

## 経営層と従業員の意見交換会

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

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





目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# 従業員の健康と安全

## 従業員の健康と安全の方針・考え方

国や地域、部門を問わず、当社事業活動において、労働安全と健康が最優先であることを示し、事業のあらゆる場面で人の安全と健康が尊重される企業風土を醸成するため、日産では労働安全衛生グローバルポリシーを設けています。

同ポリシーでは、共通の価値観として「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を掲げ、基本方針を「私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識しあい、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。

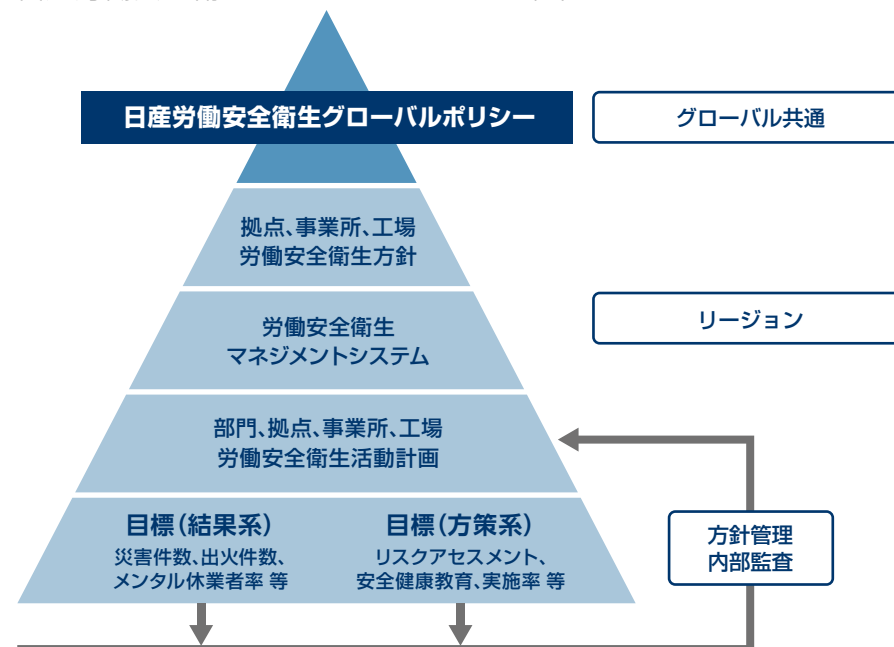
また、以下の8つの領域を主要な項目として具体的なポリシーを規定するとともに、役員から従業員一人ひとりが持つ安全衛生に関する役割と責任についても規定しています。

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。

日産労働安全衛生グローバルポリシーの位置づけ



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 日産自動車 安全衛生基本方針

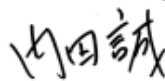
### 共通の価値観 Shared core value

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、職場環境や業務プロセスの最適化を図り、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害事故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

## 従業員の健康と安全のマネジメント

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、グローバルの全事業所とリモート会議で、情報共有や議論を行っているほか、労働安全衛生に関する世界各地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, 2021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	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 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、その対応策を講じています。2010年から労働安全に関する指標をグローバルで標準化し、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、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을上げてきました。

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年から組織的に継続して実施しています。同トレーニングによって作業員の危険感受性が養われ、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。

さらに、災害が発生してから対策を講ずるのではなく、職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法としてリスクアセスメントを導入しています。

各職場に広く定着しており、職場の設備や作業に対して継続して計画的に実施されています。

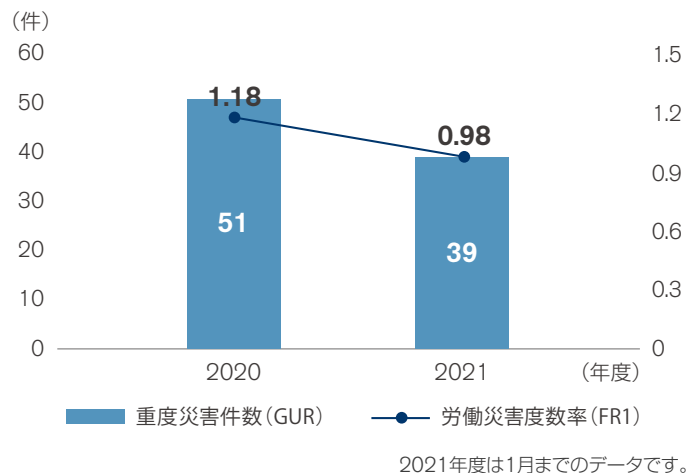
各生産拠点で発生した労働災害および出火事故については、グローバルで共通の報告基準を定めており、発生拠点の責任者は速やかに日産自動車株式会社(NML)に報告します。NMLでは、事故情報や対策、指示を各拠点と共有し、類似する災害や火災事故の未然防止につなげています。このような取り組みを行っておりますが、2021年7月に残念ながら日産九州におきまして、従業員の死亡を伴う災害が発生しています。日産は、死亡災害はもちろんのこと、発生した全労働災害について、原因を究明し全工場でも再発防止対策を徹底して行っています。

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)および重度災害件数(GUR)の指標を採用しており、それぞれの進捗を管理しています。労働災害度数率は全社として継続的に前年度の実績以下の達成を目標として設定し、死亡事故に関してはゼロとすることを目指しています。

\* 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  
 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)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

### 労働災害度数率および重度災害件数(グローバル)



### 生産ラインの環境改善

「人にやさしいモノづくり」を理念に掲げる日産では、継続的に作業環境の改善に取り組んでいます。例えば、夏季の気温の高い日の作業現場は身体的負担も大きく、熱中症にかかる危険もあります。特に作業量が多い職場については、工場内の冷風化や給水タイムの設定などを積極的に推進し、快適な環境で作業ができるよう改善を続けています。

### 新型コロナウイルス感染症対策

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」を策定しました。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。世界各拠点で横並びの対策を展開し、実施状況を共有するなど対策促進を行っています。

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、免疫力を高めることを基本とし、食事・睡眠・運動を推進しています。また、在宅勤務、時差出勤の推進、マスク支給などの対策を講じています。就業時におけるルールとしては、出勤前に健康状態を確認し、体調不良の場合は自宅待機、また勤務場所では、検温、消毒、マスク着用を徹底しています。各拠点において従業員にマスクを支給しています。また、地域によってはマスク・消毒液などを入れた「COVID-19ファミリーKIT」を配布し、従業員のみならず家族へのサポートも行っています。また、感染予防・重症化低減に有効な対策であるワクチン接種について、職域における接種を積極的に実施しております。

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、距離が保てない場合は、パーテー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、接触感染の予防を徹底しています。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、日本国内では従業員の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、社内や市中での感染拡大防止を徹底しています。また、生産ラインや従業員休憩所にCO<sub>2</sub>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、市中動向を踏まえた対策強化を図りました。

今後も新型コロナウイルス感染症から従業員と家族を守り、社会を守るため対策の強化に努めていきます。

目次	Corporate direction		環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引			
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

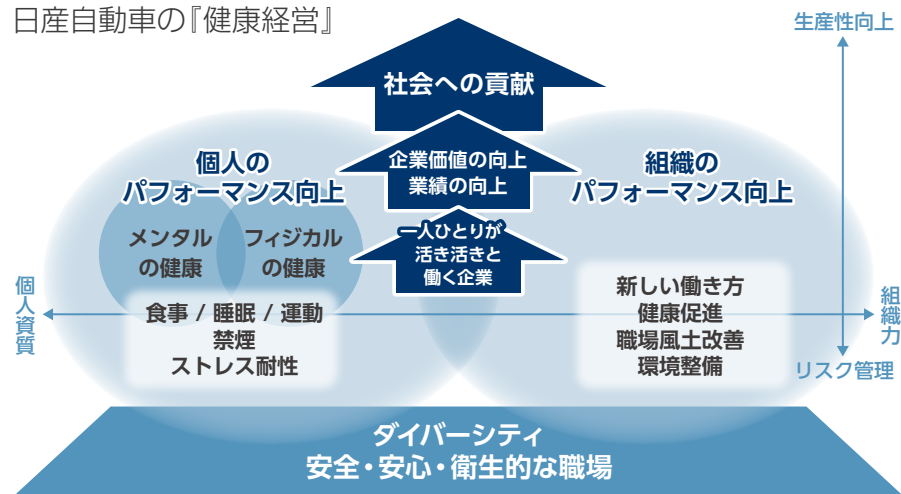
## 従業員の健康づくりとマネジメント

### 基本的な考え方

従業員がいきいきと働くことができる職場をつくり、また日産をリタイアした後も家族とともに健やかな人生を歩むためには、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、個人だけでなく、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ています。「日産自動車安全衛生基本方針」である「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を『健康宣言』として、従業員の健康を、経営的な視点で考え戦略的かつ愚直に施策を実践することで『健康経営』を実現していきます。

日産自動車の『健康経営』



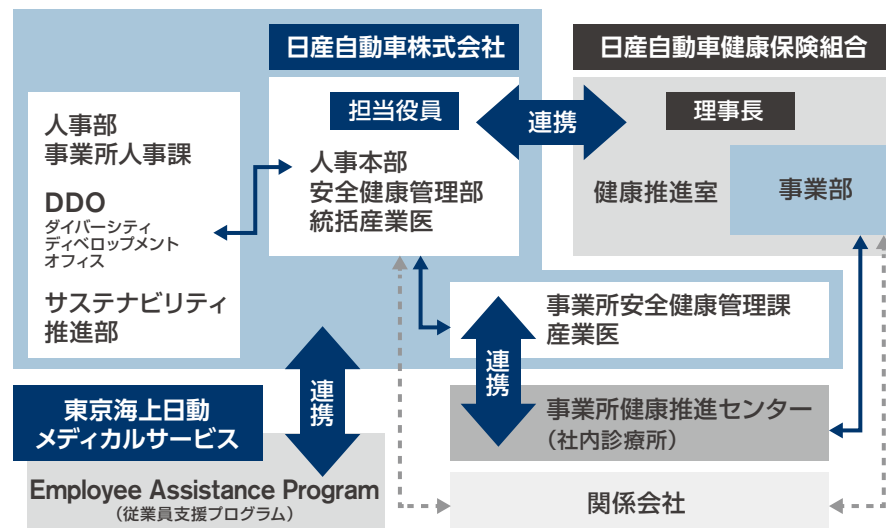
共通の価値観

**働く仲間の安全と健康は全てに優先する**

### 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



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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変容に関する指標	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 健康意識向上の仕掛けが不十分	健康経営の推進に基づく諸活動の実施 健康な人づくり	健康投資の結果の指標 ・イベント参加率 ・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	・健康サーベイ ・食事・睡眠・運動の改善率 ・精検者率の増加 ・両立支援の拡大による満足度 ・職場改善活動の実施後アンケート など	・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 ・プレゼンティーズム*3の低減 ・アブセンティーズム*4の低減	コーポレートパーパスの実現 ↑ 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、各事業所の特性を生かす！



各事業所における戦略MAPに基づく健康活動の推進

- \*1 ワークエンゲージメント 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態のことで、以下の3つが揃った状態とされている  
「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力) 「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)  
「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)
- \*2 ヘルスリテラシー 健康情報に基づく意思決定で自身の健康を決める力であり、以下が定義されている  
・健康情報を入力・理解・評価・活用するための知識や意欲、能力  
・日常生活におけるヘルスケアや疾病予防、ヘルスプロモーションについて判断や意思決定  
・生涯を通じて生活の質を維持・向上
- \*3 プレゼンティーズム 従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状態
- \*4 アブセンティーズム 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

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。

【病気の未然防止】

- \*コロナ禍課題への健康推進活動
- \*ヘルスリテラシー向上活動
  - ・健康アプリ『PEP-UP』の導入、活用
  - ・運動・睡眠・食事へのアプローチ
  - ・禁煙活動

【病気の早期発見】

- \*定期健康診断結果に基づく健康指導の充実
  - ・特定保健指導
  - ・アンダー40歳の健康推進活動
- \*精検受診の徹底促進
- \*検診結果における事業所特有課題に即したハイリスクアプローチ

【病気の治療】

- \*両立支援の充実

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

コロナ禍による生活様式の変化により、2020年度の健診データで体重増が顕著になりました。経年による生活習慣病の増加を予防するため、2021年度より現在も継続して、『コロナ禍で増えた体重減』の活動を全社で推進しています。

コロナ禍で増えた体重減	目標	2021年度実績
BMI 25以上人の削減	2.5% 減	1.0% 減

体重減方策としては、在宅勤務の急激な増など、運動量の不足が最大要因であるため、全社、また事業所の特性をいかした運動量アップの活動を推進しています。



長引くコロナ禍により、体重減については、継続してコツコツ取り組んでいきます。これからも、健診などによる病気の早期発見、両立支援による病気の治療などの活動強化により、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むことで、一人ひとりがいきいきと働く職場を実現していきます。

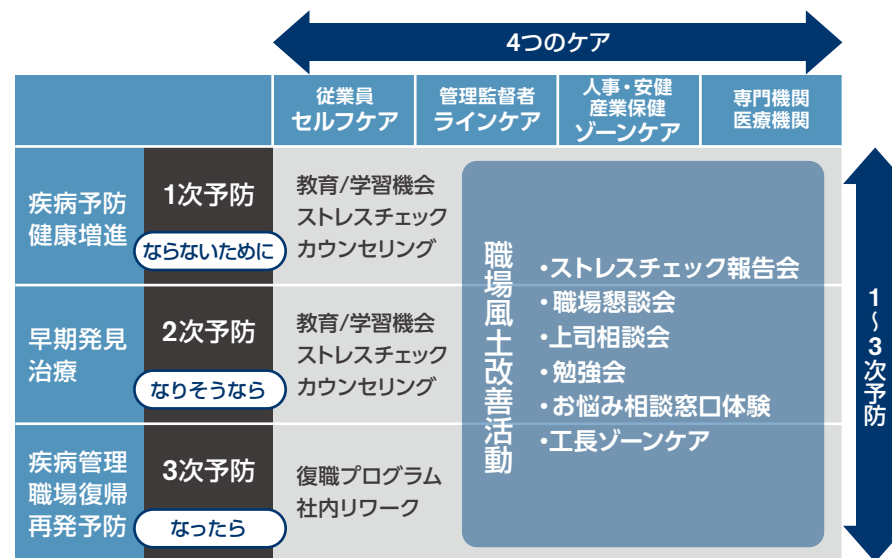
## 包括的なメンタルヘルスケア

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

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



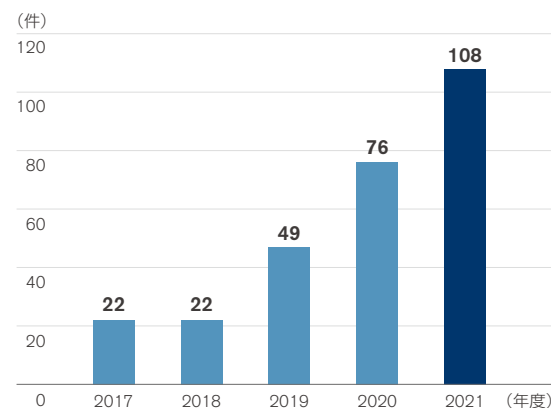
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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、ラインケアには日産は長年、積極的に取り組んできました。

改善活動を推進するためのポイントは、上位者(管理、監督者)が自身の組織分析結果を認知し、結果に伴う活動の動機づけを行うことです。

そこで近年は、これまでの組織分析結果報告会をできるだけ小単位に行うことで、改善活動の拡大につなげています。

組織分析結果報告会 実施件数

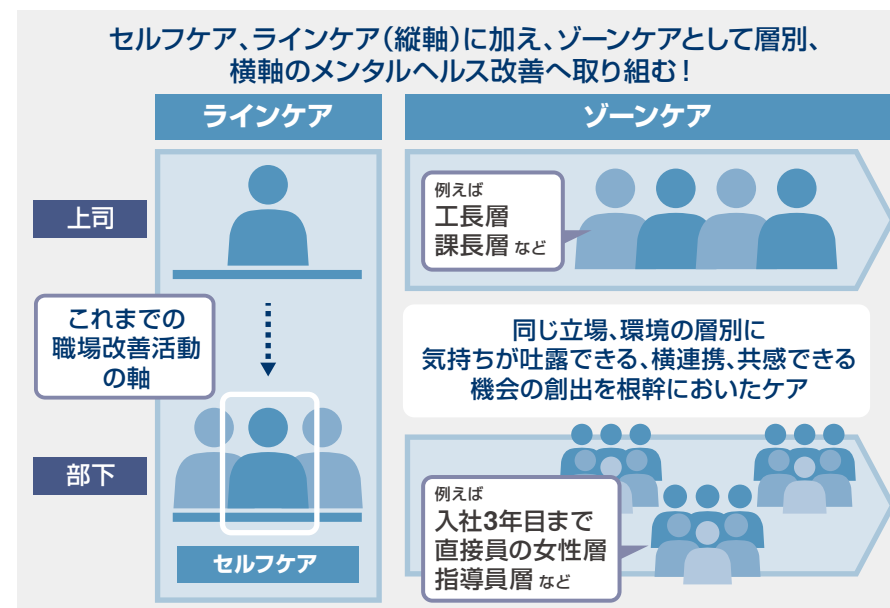


組織分析の解析と活動を進める中で、近年のメンタル休業者実績、およびストレス度の層別解析により、一部の層へのケアの必要性が顕著となりました。日産ではそのケアを『ゾーンケア』と命名し、2021年度には、

- ・新卒、中途入社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
- ・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

などを実施しています。

ゾーンケアの拡大、またセルフケア、ラインケアを更に充実させ、メンタル疾病や休業者の減はもちろん、一人ひとりがいきいきと働く人、職場づくりに努めていきます。



目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集・索引	
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

## 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年より継続して、健康経営優良法人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年にスポーツ庁のスポーツエールカンパニーに認定されました。

日産はこれからも、トップから従業員一人ひとりまで、全員がいきいきと働くことは、組織の活性化をもたらす、日産の発展と社会への貢献につながると捉え、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なる『健康経営』に取り組んでいきます。



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

# 地域社会への貢献

## 地域社会への貢献の方針・考え方

日産は、自動車メーカーとして魅力ある製品やサービスを世界中の人々に提供することに加え、その特徴を生かしながらコミュニティの一員として主体的に社会にかかわり貢献することも、企業の重要な使命だと考えます。

企業がさまざまな資源を地域社会に提供し、コミュニティの活性化や課題の解決に積極的に参画することは、企業市民としての責務を果たすだけでなく、企業活動にとっても有益であり、より良い事業環境や持続的に成長する市場を生み出すことにつながります。

日産は、複雑化する社会課題に対応するため、非営利組織 (NGO・NPO) や行政などさまざまなステークホルダーと連携し、相互の強みを生かしながら活動を展開しています。こうした社会貢献活動の方針をグローバルに共有するとともに、国や地域により異なるニーズに対応するため、各国の事業拠点や関連会社による独自の取り組みも行っています。

## 地域社会への貢献の取り組み

日産は2017年に社会貢献活動の方針を見直し、「環境」「交通安全」「ダイバーシティ(多様性の尊重)」の3分野において重点的に活動を推進していくことを決めました。自動車メーカーとして真摯に取り組むべき「環境」と「交通安全」に加え、企業として重んじる価値観として「ダイバーシティ」を推進することで、「よりクリーンで安全、そしてすべての人に平等な機会が与えられる社会」を目指します。

活動の実施においては、金銭的な支援だけでなく、自動車メーカーとしての知識や専門技術、自社製品、関連施設の活用など、日産が事業を通じて培った資源を十分に生かし、独自性の高い活動を展開します。

活動をより実効性の高いものにするため、日産は、活動分野において高い知見と専門性を持つNGO・NPOとの対話と協働を重視しています。

また、多くの従業員が社会に関心を持ち、活動に自発的に参加できるように、従業員の社会貢献活動をサポートしています。

「よりクリーンで安全、そしてすべての人に平等な機会が与えられる社会」を目指して





目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 地域社会への貢献のマネジメント

日産の生産拠点はグローバルに拡大し、事業を推進するうえでコミュニティとのさまざまなかわりが生じています。日産では自社の経営資源を提供してこれらのコミュニティの発展に貢献することは、事業環境の向上や市場の成長にもつながると考え、積極的に社会貢献活動を実施しています。活動に当たっては、グローバル方針を決定し、各地域で実行しています。

現在は、2017年に改訂した方針で定めている「環境」「交通安全」「ダイバーシティ」の3つの重点分野を中心に、それぞれの地域のニーズに応じて、多岐にわたる活動を展開しています。

### 推進体制

グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティ\*などで議論・決定された日産の社会貢献活動方針はグローバルに共有され、各国・地域の活動もこの方針に沿って実行されます。

\* グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティについては以下のページにも記載しています  
[>>> P019](#)

## 社会貢献プログラムの活性化に向けた3つの重点分野

### 重点分野「環境」

日産は、環境理念「人とクルマと自然の共生」を掲げ、環境負荷削減に意欲的に取り組んでいます。社会貢献活動においても「環境」への取り組みが重要であると考え、地球環境問題への理解を深める教育プログラムの実施など脱炭素

社会の実現に向けたさまざまな活動に取り組んでいます。

2017年より、国際的な環境保全団体とのパートナーシップを強化しており、環境保全団体のWWFジャパンが主催する環境啓発キャンペーン「Earth Hour 2022」に協賛し、気候変動分野での教育・啓発活動に取り組んでいます。

### 重点分野「交通安全」

日産は、自動運転技術の搭載をはじめとするクルマそのものの安全性向上はもちろん、ドライバーや歩行者の安全意識を高める啓発活動や、子どもや高齢者といった社会的弱者を守る取り組みも実施するなど、交通安全の推進に取り組んでいます。

### 重点分野「ダイバーシティ(多様性の尊重)」

日産は、ダイバーシティを企業の競争力を高める重要な要素と捉え、経営戦略のひとつに位置づけています。社会貢献活動もこの考えに則り、貧困の削減、社会的・経済的に恵まれない人々への支援、自然災害による被災者への緊急支援などを実施しています。また、国際NGOハビタット・フォー・ヒューマニティとの協働で人道支援活動に取り組んでいるほか、2021年も国際NGO ケア・インターナショナル ジャパンとのパートナーシップを継続し、タイで行っている教育プログラムの活動を拡充しました。

ダイバーシティ&インクルージョンに関する詳細はこちらをご覧ください。  
[>>> P103](#)

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 事業を営む地域への貢献

日産は、事業を行う地域の一員として地域社会に積極的にかかわり、地域の方々に、「ここに日産があって良かった」と思われるような良き企業市民でありたいと願っています。地域のイベントに協力するほか、清掃活動など事業所周辺の環境を向上させる活動、自社施設の開放など、さまざまな形で地域貢献活動を行っています。また、従業員もボランティアとして積極的に地域の活動に参加しています。

このような平時における取り組みとともに、世界中で多発する自然災害やパンデミック発生時には、地域社会への支援を行い、社会課題の解決に寄与しています。

## 地域社会への貢献の実績

### 2021年度の社会貢献活動の実績

2021年度 グローバル社会貢献支出額：約22.7億円

社会貢献支出には以下の費用を含む

- ・社会貢献活動費は社会貢献活動を実施するために支出した経費(労務費は除く)
- ・寄付は社会貢献を目的とした現金寄付および非営利組織の年会費などの支出
- ・現物寄付は金額に換算
- ・スポンサーシップ その他は社会貢献を目的とした各種イベントなどのスポンサーシップ費

### 2021年度 グローバル社会貢献支出額(内訳)

	社会貢献活動費	寄付	現物寄付(金額換算値)	スポンサーシップその他	合計
金額(百万円)	739	1,112	230	191	2,272
比率(%)	32.5	49.0	10.1	8.4	100

	災害名	2021年度実績
自然災害被災地に対する主な支援	河南省(特に鄭州市周辺)の洪水被害の救援と復興活動への取り組みに対する緊急支援(中国)	・日産自動車、日産(中国)投資有限公司、東風汽车有限公司より、鄭州市の赤十字社を通じて1,948万人民币元の寄付に加え、救援車両や機材を提供
	「日産リーフ」を活用した超大型台風「ライ」支援(フィリピン)	・「日産リーフ」のV2L(Vehicle to Load)技術とパワームーバーを活用して災害時の非常用電源を提供し、セブ島とタクロバン島の被災地を支援 ・地元の自動車クラブ「Navara Nation(ナバラネイション)」と連携し、フィリピン日産より被災地域に救援物資を配布
	スコータイ、チャイヤブーム、ロップリー地区での洪水被災者支援(タイ)	・メディアや日産のお客さまとともにNissan Care For You Caravan を結成し、スコータイ、チャイヤブーム、ロップリー地区の洪水被災者に対して、9,000本の飲み水と5,000枚のマスク、缶詰の食料やその他の日用品を提供

<その他の緊急人道支援>

ウクライナにおける人道危機についての支援:

赤十字社とNPOジャパンプラットフォームに合わせて100万ユーロを寄付

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引				
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

## 社会貢献活動事例

2021年も新型コロナウイルスの感染拡大など先行きの見えない日々が続く、多くの社会貢献活動が中止や延期を迫られるなど、さまざまな影響を受けました。

日産は、長期化するコロナ禍でも環境問題や社会課題への支援を継続したいという思いから、オンラインなどを活用して、各国で子どもたちを対象にした環境教育やリーダーシップ育成活動などを行いました。

各分野の代表的な活動をご紹介します。

下記のウェブサイトには、以下に紹介する活動の詳細内容に加え、世界各地で実施したその他の社会貢献活動も掲載していますので、ぜひご覧ください。

<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/CITIZENSHIP/>

分野	活動事例	地域
環境	環境出張授業「日産わくわくエコスクール」	日本、英国、中国
	WWFジャパン(世界自然保護基金ジャパン) 環境啓発キャンペーンへの協賛と各国での活動	日本、中国、南米、カナダ
	ザ・ネイチャー・コンサーヴァンシーの「テネシー森林保全プログラム」への支援	米国
交通安全	交通安全活動「ハローセーフティーキャンペーン」	日本
	ドライビングスクールへの支援	米国
ダイバーシティ(多様性の尊重)	ケア・インターナショナルとの協働による教育プログラム	タイ
	歩く国際協力「Walk in Her Shoes 2021」キャンペーンへの協賛	日本
	ものづくりの魅力を伝える「日産モノづくりキャラバン」「日産デザインわくわくスタジオ」	日本
	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」	中国
	子どもたちに教育機会を提供「日産スキルズ・ファンデーション」	英国
	次代を担う子どもたちへの支援「日産 童話と絵本のグランプリ」	日本
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	北米	
事業を営む地域への貢献	日産財団による支援	米国、オーストラリア、ブラジル、カナダ
	公益財団法人日産財団による教育支援	日本



「交通安全未来創造ラボ」で開発した有効視野計測システム



STEM教育を生かしてスマートファーミングを学ぶタイの生徒たち