

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。

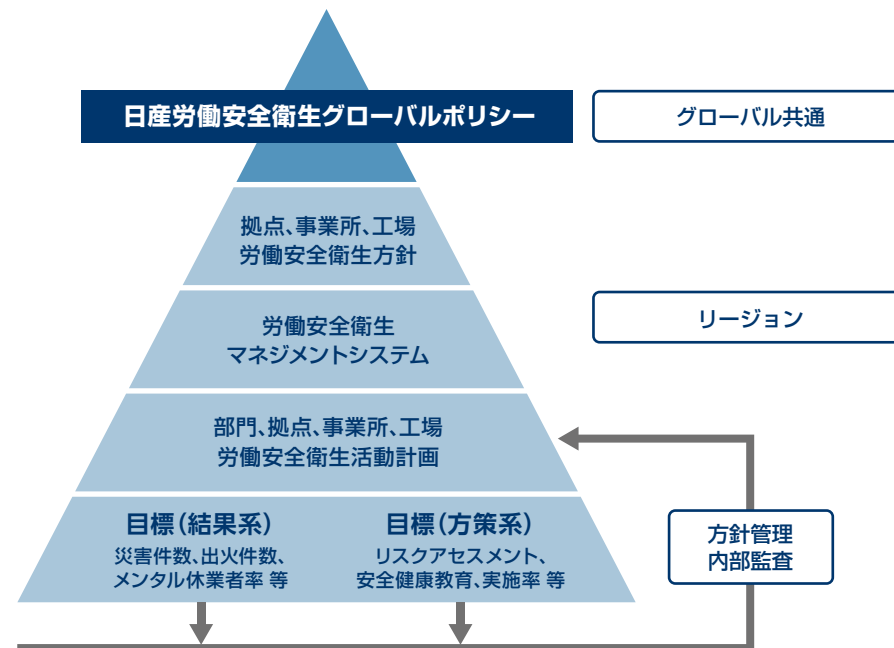
また、以下の8つの領域を主要な項目として具体的なポリシーを規定するとともに、役員から従業員一人ひとりが持つ安全衛生に関する役割と責任についても規定しています。

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

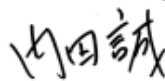
共通の価値観 Shared core value

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。

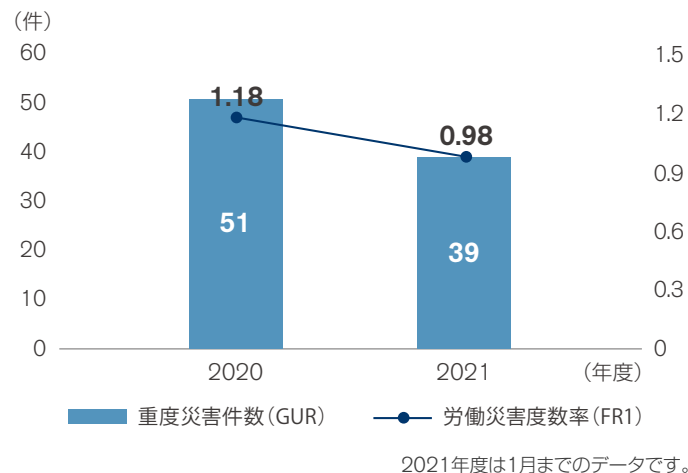
各生産拠点で発生した労働災害および出火事故については、グローバルで共通の報告基準を定めており、発生拠点の責任者は速やかに日産自動車株式会社(NML)に報告します。NMLでは、事故情報や対策、指示を各拠点と共有し、類似する災害や火災事故の未然防止につなげています。このような取り組みを行っておりますが、2021年7月に残念ながら日産九州におきまして、従業員の死亡を伴う災害が発生しています。日産は、死亡災害はもちろんのこと、発生した全労働災害について、原因を究明し全工場でも再発防止対策を徹底して行っています。

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		

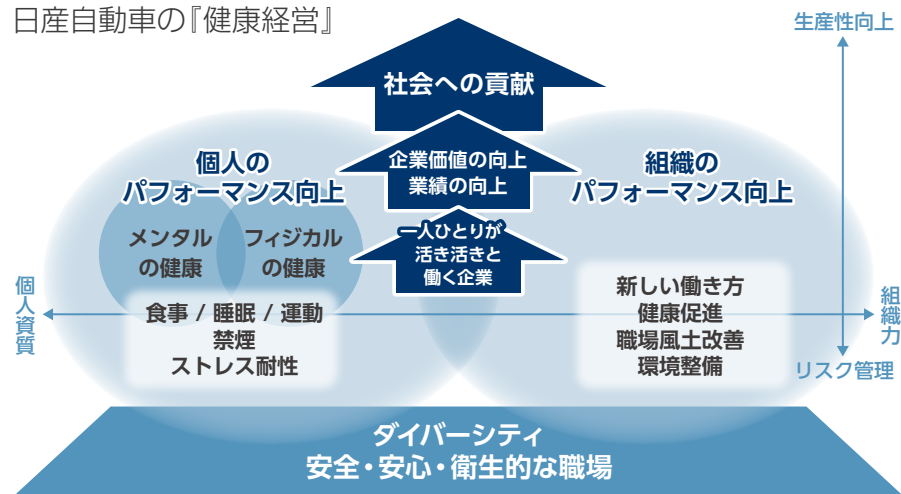
従業員の健康づくりとマネジメント

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』



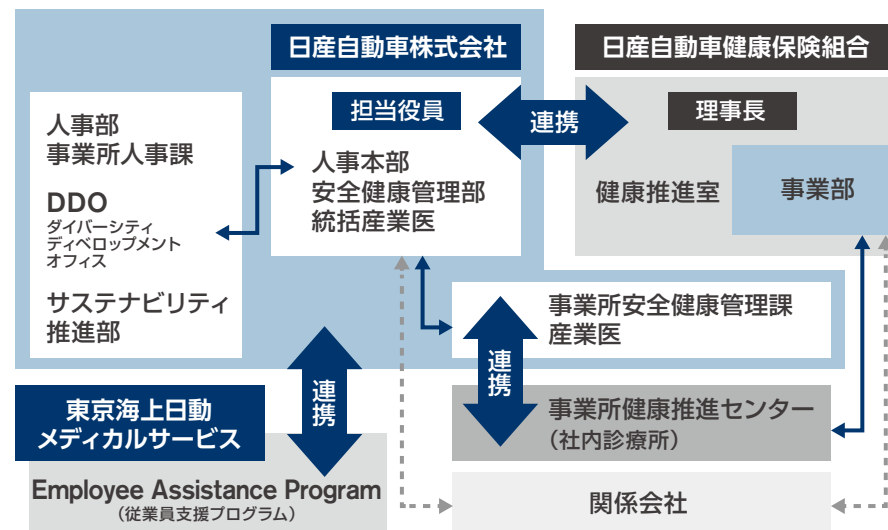
共通の価値観

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。

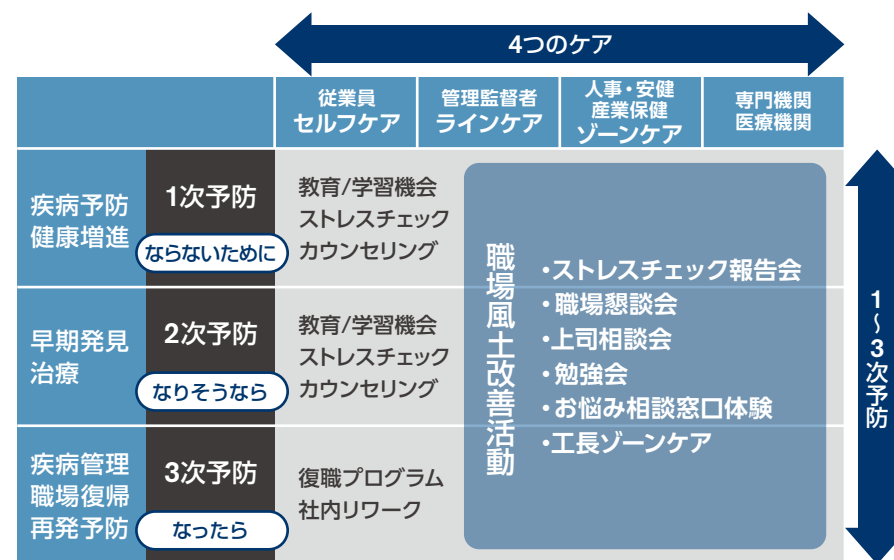
包括的なメンタルヘルスケア

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



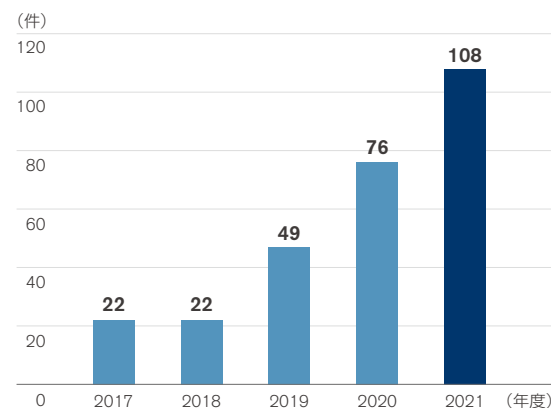
目次	Corporate direction			環境	社会性	ガバナンス	データ集・索引		
社会性に関する方針・考え方	人権	交通安全	ダイバーシティ & インクルージョン	製品安全 および品質	サプライチェーン マネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献

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

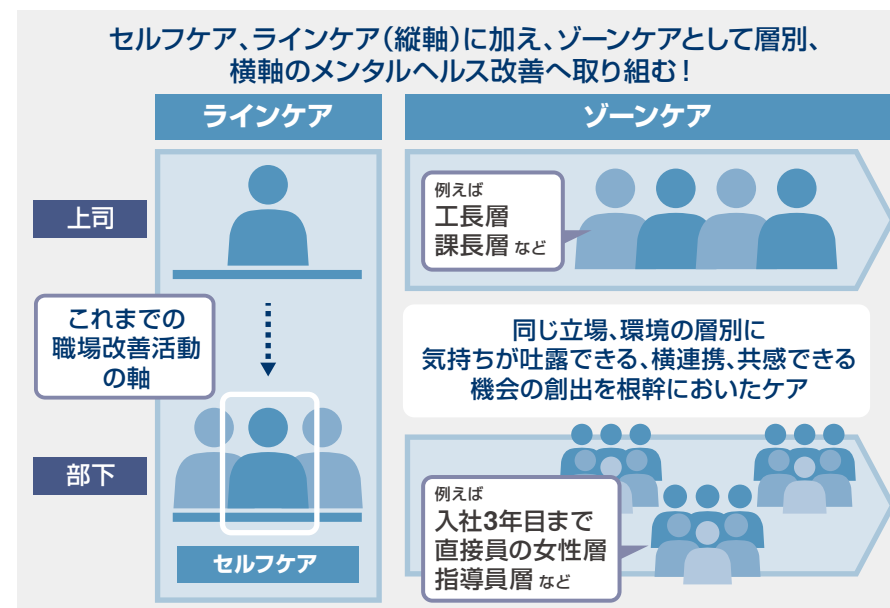


組織分析の解析と活動を進める中で、近年のメンタル休業者実績、およびストレス度の層別解析により、一部の層へのケアの必要性が顕著となりました。日産ではそのケアを『ゾーンケア』と命名し、2021年度には、

- ・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。

