

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 社会性

社会性に関する方針・考え方	113	サプライチェーンマネジメント	153
人権	115	人財育成	161
ダイバーシティ&インクルージョン	118	労働慣行	165
交通安全	132	従業員の健康と安全	170
製品安全および品質	143	地域社会への貢献	174

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 社会性に関する方針・考え方

GRI102-15 GRI103-1 GRI103-2

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」側面の重要な項目として「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」という6つの領域での取り組みを推進しています。

「交通安全」について、日産車がかかわる死者数を実質的にゼロにすることを究極の目標に、運転支援技術をはじめとする安全技術の開発と投入を進めています。「ダイバーシティ&インクルージョン」については、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ます。また、「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」に対して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とともに、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ます。日産が事業を行ううえで地域社会は重要なステークホルダーであり、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「地域社会への貢献」を目指します。

本レポートではこれら6つの領域の活動を、事業活動への潜在的な影響とステークホルダーの関心度を評価基準として選定したテーマで報告します。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 報告テーマと6つの領域

報告テーマ	6つの領域
交通安全	交通安全
人権	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	
製品安全および品質	品質
サプライチェーンマネジメント	サプライチェーン
人財育成	従業員
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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 人権

GRI103-1

## 人権に関する方針・考え方

グローバル企業のバリューチェーンが拡大する中、国際社会では人権尊重およびビジネスが人権に与える影響への関心が高まっており、自動車業界においても、労働環境、天然資源や水、紛争鉱物などの課題における人権課題が認識されています。日産は、すべての国・地域で適用される法律や慣例、企業の規則を遵守することが事業活動を行ううえでの基本と考えています。また、魅力的で価値ある持続可能なモビリティを人々に提供していくという日産のコミットメントを達成するためには、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認識しています。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差別をしないこと、さらにはサプライチェーン全体において強制労働や児童労働といった人権を侵害する労働慣行の是正・根絶に取り組んでいます。

GRI102-16

## 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」、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記載された人権」を尊重しています。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)」を参照すべき基準と位置づけ、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「日産の人権尊重に関する基本方針」\* を策定しました。すべてのステークホルダーに対して日産の人権尊重に対するコミットメントを明確にするとともに、この基本方針に基づいた取り組みを進めています。

\* 「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/COMMON/DOCS/CSR/LIBRARY/nissan\\_human\\_rights\\_policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/COMMON/DOCS/CSR/LIBRARY/nissan_human_rights_policy_j.pdf)

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI102-17 GRI103-2 GRI408-1 GRI409-1 GRI412-1

## 人権に関するマネジメント

「日産の人権尊重に関する基本方針」は、日産の役員および従業員全員に適用されます。また、「日産グローバル行動規範」にも期待される倫理の基本的な考え方を明確にしており、全役員、全従業員は人権方針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。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きます。

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、その実践をお願いしています。さらに、自主的な取り組みとして、責任ある鉱物調達と、紛争鉱物に対するデューディリジェンスの実施を各社に要請しています。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、従業員にとどまらず、すべてのステークホルダーの内部通報が可能となるSpeakUpというグローバルで統一したシステムを導入しています。

\* 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こちらをご覧ください  
[>>> P155](#)

\* 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  
[>>> P205](#)

関連するガイドラインは下記をご覧ください

・日産グローバル行動規範

[https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/2017/NISSAN\\_GCC\\_J.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/2017/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/DOCUMENT/PDF/SR/CSR\\_Alliance\\_Guidelines.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/CSR_Alliance_Guidelines.pdf)

・日産グローバル鉱物調達に関する方針

[https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Minerals\\_Sourcing\\_Policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf)

GRI103-3 GRI406-1 GRI407-1 GRI411-1 GRI412-2

## 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。意図せず引き起こしてしまう、または、関与した可能性のある人権に対する顕在的・潜在的なリスクを把握したうえで、それらのリスクを未然に防ぐため、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。

日産は2001年、「日産グローバル行動規範」に多様性の尊重と機会平等を明記し、2004年には業界他社に先駆けて「国連グローバル・コンパクト」に署名、現在に至るまで報告義務を遂行しています。サプライヤーに対しても2010年に「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」を発行し、強制労働および児童就労の禁止など人権の尊重を明記し、日産のサステナビリティ方針を共

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

有してきました。

また、2017年には国連の「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGPs: UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」にのっとり、「日産の人権尊重に関する基本方針」を策定・発行、すべてのステークホルダーの人権を尊重すること、そして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を表明しています。2018年6月には新たなサステナビリティ戦略「Nissan Sustainability 2022」を発表、環境、社会性、ガバナンスの側面における2022年度までの活動目標を明確にし、その社会性の側面で、あらゆるステークホルダーの権利を尊重することの重要性をあらためて強調しています。

2018年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、特に人権にかかわる潜在的なリスクとして、4つの重点分野であるサプライヤーの労働環境、従業員の労働環境、製品安全、顧客のプライバシー\*1 を特定しました。2019年にはBSRと協力し、日産サウスアフリカ会社において人権アセスメントを実施した結果、同社における人権リスクが全体的に低いことを確認しました。いくつか指摘を受けた改善項目について、2020年度のフォローアップ計画に折り込むとともに、継続的な改善を行っていきます。今後、アジア地域における関連会社への人権アセスメント拡大を予定しています。また日産では、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1万5,225名(内訳: 2018年度1万2,687人、2019年度 2,538人) となりました。

また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350名が参加しました。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内容を更新し、あらためて管理職ならびにスタッフ層への受講を義務づけます。また、LGBT 従業員への取り組み\*2 も積極的に行っています。

さらに日産の従業員は、「日産グローバル行動規範」に記載されている通り、内部通報システム\*3 を通じて人権問題に関する問い合わせを行うことができます。通報された懸念に対しては、調査・説明・対応を行うとともに、問い合わせた従業員が不当な扱いを受けないよう保護しています。

\*1 人権の重要分野特定に関する詳細はこちらをご覧ください

[>>> P014](#)

\*2 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

[>>> P123](#)

\*3 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

[>>> P205](#)

\* 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

[>>> P159](#)

\* 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

[>>> P203](#)

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# ダイバーシティ&インクルージョン

GRI103-1 GRI103-2 GRI406-1

## ダイバーシティ&インクルージョンの方針・考え方

考え方や個性の違う従業員が互いに知恵を出し合うことは、多様化するお客さまのニーズに応えながら新たな価値を創造することにつながります。従業員は日産にとって持続的な成長を支える原動力であり、ダイバーシティ（多様性）を持つすべての従業員が貴重な財産です。日産は、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、真にインクルーシブな（多様性を受容できる）組織づくりが重要だと考えています。そのため経営戦略のひとつとして、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し、推進していきます。

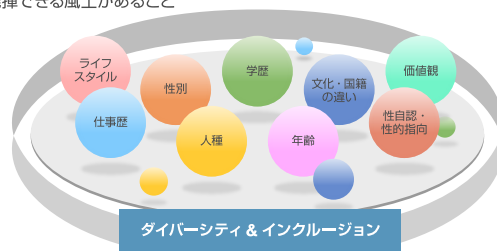


### ダイバーシティ（多様性）とは

性別、国籍、文化、年齢、性自認、性的指向、学歴、ライフスタイル、仕事歴などさまざまな背景からなる多様な人材が存在していること

### インクルージョン（多様性の受容）とは

一体感を持ちながら多様な価値観・個性を尊重し、一人ひとりが自身の力をフルに発揮できる風土があること



## 人権の尊重と機会平等

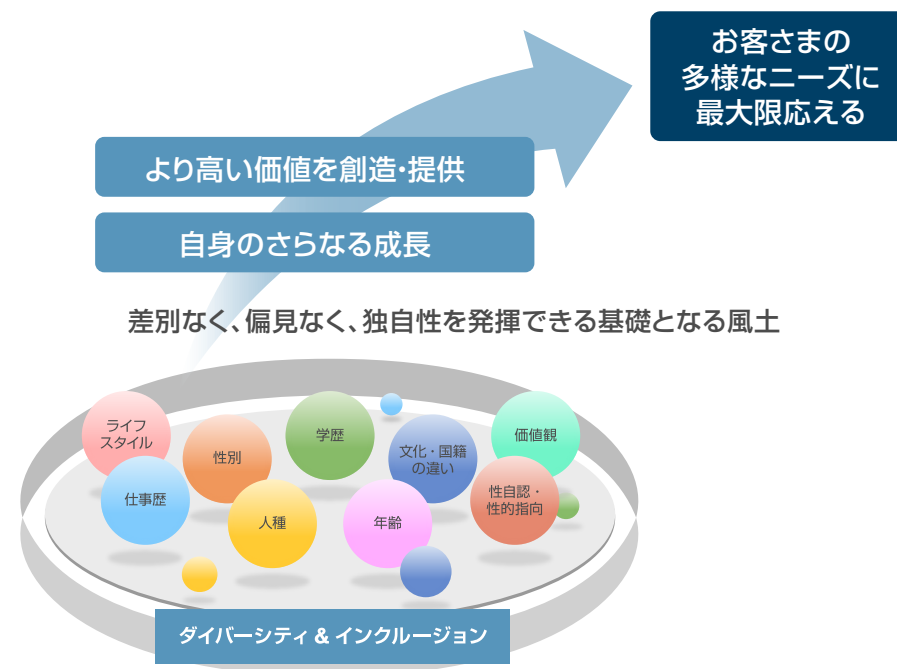
日産は世界中のグループ会社で働くすべての従業員を対象として「日産グローバル行動規範」を策定。従業員がどのように行動すべきかを定め、グループ全社でグローバルに適用しています。

日産は、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旨を規定しています。同時に、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しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン

日産の企業活動がグローバルに拡大する中、お客さまはもちろん働く仲間も多様化しています。また、高齢化や都市人口の増加といった人口動態の変化に伴い、仕事や生活に関する選択肢も増えています。従業員一人ひとりが安心して自発的に業務に取り組めるようにするには、性別や国籍などにかかわらずキャリア形成できる制度が求められるとともに、自らのライフステージに合わせて多様な働き方を選択できる環境整備も必要になっています。従業員にとって魅力ある職場であるためには能力開発を推進する制度の構築も不可欠です。日産は、ダイバーシティ&インクルージョンを企業の競争力の源と考えています。多様なバックグラウンドを持つ従業員が、それぞれの異なる価値観を尊重しながらともに働くことで、新たな発想や考え方が生まれ、それがより大きな価値や独創的なソリューションを生み出し、さらなる業績の向上へとつながるからです。自動車業界は100年に一度といわれる変革期の中にあり、自動運転やコネクテッドカー、モビリティサービスなど、技術革新が急速に進んでおり、これらの変革に迅速に対応し競争力を高めていくために、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性はさらに増しています。グローバルに広がるお客さまの多様なニーズに応え、従業員一人ひとりの高いモチベーションから生まれる革新的な商品やサービスを提供するため、日産はダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略のひとつと位置づけ、すべての拠点で取り組んでいます。



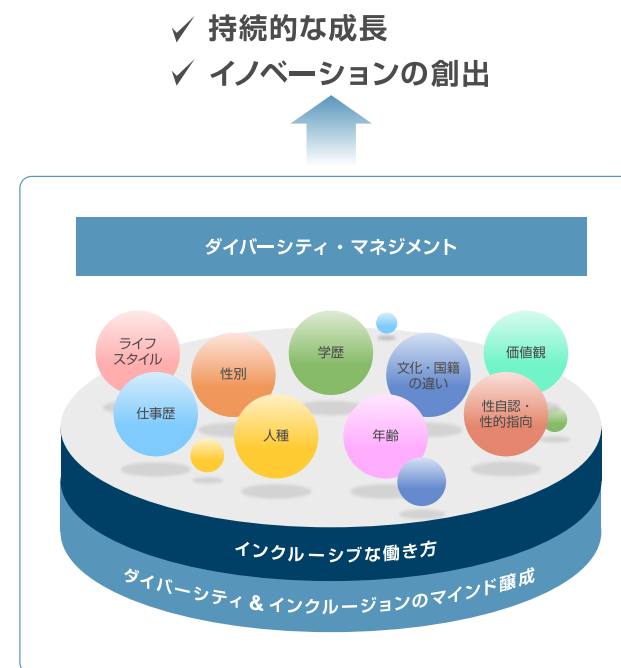


目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2

## ダイバーシティ&インクルージョンのマネジメント

日産はグローバルでダイバーシティ&インクルージョンを推進するに当たり、各部門を代表する役員をメンバーとする会議で方針を定め、各地域で取り組みを推進するための専門組織が中心となって取り組みを進めています。日産は、多様な人財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会社となることを目指して、「多様性に富む組織をマネジメントできるスキルを持ったリーダーの育成」「多様な人財の活躍」「ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する文化の定着」「インクルーシブな働き方」の4つのアプローチで、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

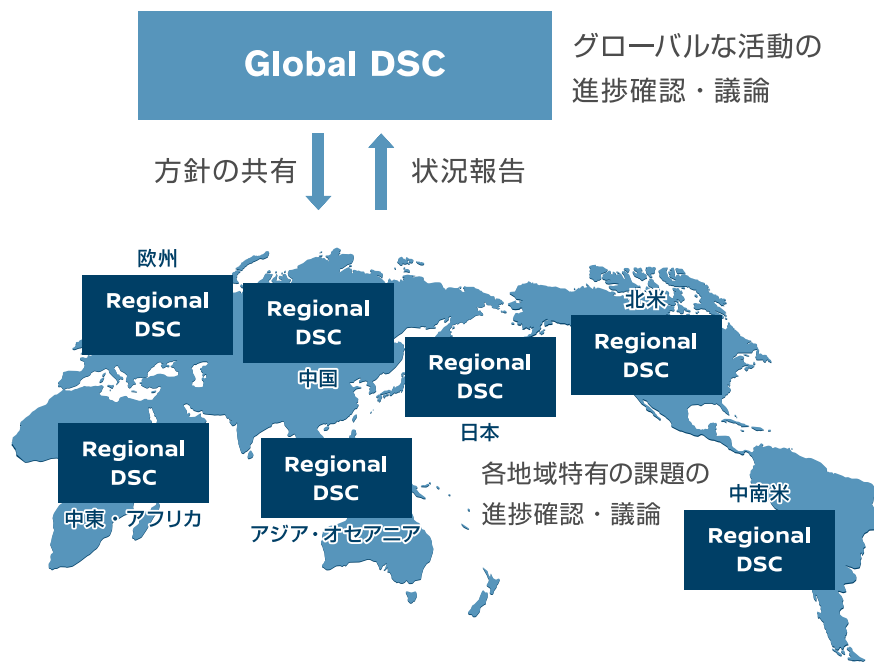


### ダイバーシティ&インクルージョンの意思決定機関 および遂行組織

日産は、各部門を代表する役員をメンバーとした「グローバル・ダイバーシティ・ステアリング・コミッティ (Global DSC: Global Diversity Steering Committee)」を設立し、グローバルでのダイバーシティ&インクルージョンに関する方針や取り組みを決定しています。推進に関してはそれぞれの地域で

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

「リージョナル・ダイバーシティ・ステアリング・コミッティ (Regional DSC: Regional Diversity Steering Committee)」が主導的な役割を果たしています。ダイバーシティ&インクルージョンに関する遂行組織として、日本では「ダイバーシティ・ディベロップメント・オフィス」を、北米では「アメリカズ・ダイバーシティ・オフィス」を設立しています。また、その他の地域では人事部などがダイバーシティ推進業務を行っています。



## ダイバーシティ&インクルージョン推進の課題と方策

課題	方策
多様に富む組織をマネジメントできるスキルを持ったリーダーの育成	・ マネジメントスキル向上施策
多様な人財の活躍	・ 人材育成施策、キャリア支援 ・ 採用強化* ・ グローバルでの女性管理職比率目標16%、日本での女性管理職比率目標13% (2023年)
ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する文化の定着	・ 全従業員の多様性理解促進施策
インクルーシブな働き方の実現	・ 両立支援施策 ・ 柔軟な働き方を実現するインフラの整備

\* 日本における女性の新卒採用ガイドラインは、それぞれ事務系で50%、技術系で20%、技能系で20%強

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI405-1

## ダイバーシティ&インクルージョンの実績

### 多様な人財の活躍推進

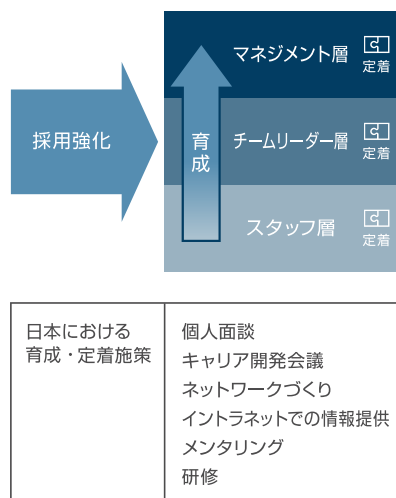
### 女性活躍推進の取り組みと実績

お客さまに多様な価値を提供するには、各プロジェクトや組織におけるリーダーとなる女性の活躍が欠かせません。日産は女性のプレゼンスを高めるため、優れた管理職候補が将来に向けてしっかり準備し、より大きな責務を担えるようトレーニングを行うなど、事業を展開するすべての地域で女性のキャリア開発を支援しています。

その結果、グローバルでの女性管理職比率は、2008年の7%から2020年4月には13.9%に上昇しており、グローバルに女性が活躍しています。

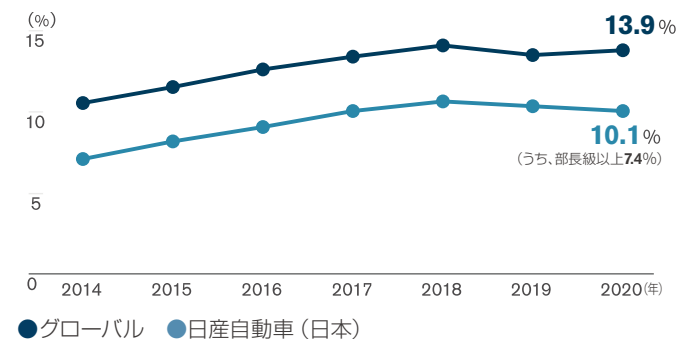
日本では、女性従業員とキャリアアドバイザーとの個人面談のほか、キャリア開発会議を通じた、一人ひとりに合わせたサポートの実施、さらには社外の女性たちや昇進した社内の女性管理職との積極的なネットワークづくりも奨励しています。

また、個別支援活動として、メンタリングプログラムも展開しています。豊富な知識と経験を有した社内の先輩社員との双方向の対話を通じて、後輩社員のキャ



リア形成上の課題解決を支援しています。この取り組みは、個人の成長を支えるとともに、職場内の悩みや問題解決をサポートする役割を果たしています。こうした幅広い活動を推進した結果、日本における全管理職の女性比率は2020年4月時点で10.1%となっています。これは従業員数1,000人以上の製造業の平均値3.3%と比べると、良好な水準です（「令和元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2020年4月時点で7.4%と3.7倍になりました。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、続く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。

### 女性管理職比率の推移



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

日産は、単に女性管理職の数を増やすだけでなく、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で女性が活躍できる環境を整えています。

開発面では、2016年8月に日本で発売したミニバン「セレナ」に、手を汚さずに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。

女性の人財育成やキャリア形成に向けた取り組みは生産現場でも推進しており、2017年10月には、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、その後さらに、新たな女性工長も誕生しました。

さまざまなお客さまのニーズや質問に対応することが求められる販売会社では、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。2019年2月末に、1,196名だった女性CAは、2020年2月末時点で1,202名に増加しました（女性CA比率10.6%）。また、アフターサービスでも女性のお客さまの満足度向上を目指し、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。

## 多様な文化間での協働

企業が成長するためには、国籍や言語、年齢、経歴・学歴にこだわらず、広く人財を迎え入れることが重要です。日産では、意思決定層にも多様な国籍のメンバーが多数含まれています。

## ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する文化の定着

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は、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だと日産は考えます。

組織風土の醸成をさらに進めていくため、2018年度は日本において、間接全従業員を対象に、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「アンコンシャス・バイアス e-ラーニング」を導入しました。2019年度は中南米（LATAM）地域でも導入し、今後はグローバル全拠点に順次展開していく予定です。

また、日産では、LGBTなど多様な性的指向、性自認を持つ従業員が職場において差別を受けることなく働けるよう、LGBTセミナーを2014年から毎年開催するなど、理解と支援の促進に努めています。日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」には、2017年から3年連続で出展しています。さらに社内の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2016年度に立ち上がり、ボトムアップの活動を行っています。こうした活動が評価され、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、日産はトップレベルを示す「ゴールド」を日本の自動車会社として初めて2017年に獲得し、2019年も3年連続

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

で「ゴールド」を獲得しました。

日産では、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ようにしています。

さらにダイバーシティ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。従業員は社内イントラネットに掲載されたダイバーシティに関する記事やeラーニングプログラムなどを通して、ダイバーシティ&インクルージョンに対する日産のビジョンと取り組みを学ぶことができます。

## 誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくり

日産では、多様性を持つ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。例えば従業員一人ひとりが状況に応じて柔軟に働けるよう、月に40時間まで、事由を問わずに利用できる在宅勤務制度を導入しています。

また、地域を超えた協業をスムーズに行うため、2017年にグローバル拠点間での会議時間に関する基本方針を定めました。グローバルな会議が地域によっては深夜に行われることがありましたが、会議に参加するいずれの地域でも7～20時となるよう会議時間の基準を設定し、さらに在宅勤務と組み合わせることで、どの地域にいても働きやすい環境を整備しています。

## 両立従業員を支える施策

少子高齢化が進む日本においては、育児や介護に携わる従業員が働きやすい環境を整えることも重要です。日産では、育児と仕事を両立する従業員を支援するため、事業所内託児所などのハード面と、セミナーや制度といったソフト面の両面で環境整備を行っています。2017年には、初の工場内託児所「まーちらんど・おっぱま」を追浜工場に開設しました。工場のシフト勤務に対応した開園時間となっており、工場で働く女性従業員の就業継続を支援しています。働く母親同士で情報交換を行うボトムアップ活動「エスカルゴ」も実施しています。

また、仕事と介護を両立する従業員が増えてくると見据えて、介護の基礎知識を学び、会社の制度や地域のサービスを活用しながら自分がどう両立をしていけるかを考えるセミナーを、2015年度から実施しています。2017年度からは、実際に介護にかかわる問題に悩む従業員をサポートするため、外部相談窓口を導入しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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

**従業員本人の活動を支援**  
～キャリア形成×両立～

- 産休前の「プレバパママセミナー」
- 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

**会社のインフラ**

- 在宅勤務制度（育児／介護両立従業員：月の50%、その他従業員：月40時間まで。全従業員対象：（生産工程除く）
- スーパーフレックス勤務制度（コアタイムなし）
- 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）
- 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（4カ所）
  - 仕事と育児の両立に意欲的な従業員がフルに力を発揮して活躍することをサポート
  - 待機児童問題に影響されることなく、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

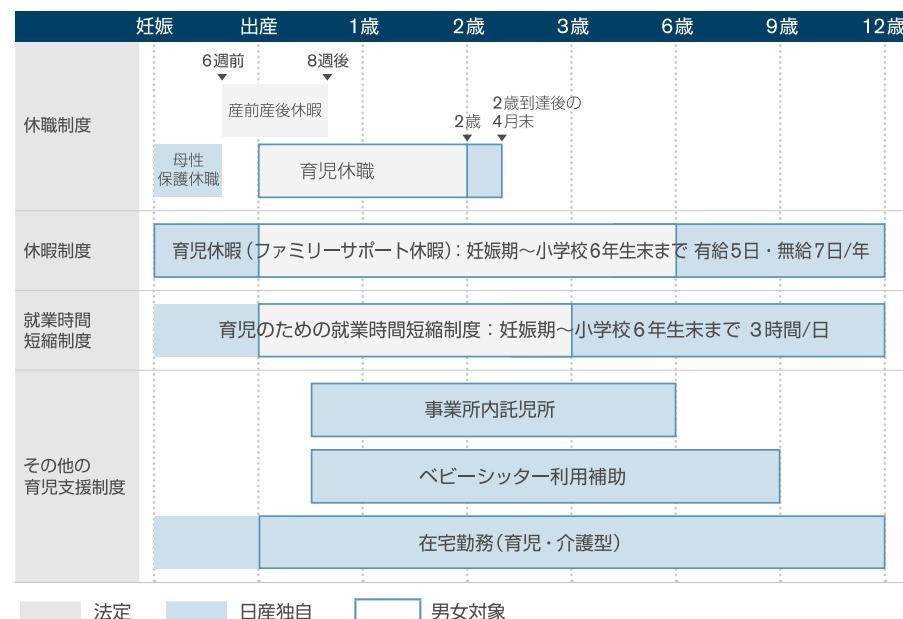
## 日産の事業所内託児所

	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)
定員*	42	10	15	10
開園時間	7:30～22:00	8:30～18:30	8:00～20:00	5:00～19:30
設立	2005年4月	2012年10月	2013年1月	2017年4月

工場にも拡大 →

\*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



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 働き方改革「Happy8」

日産では、多様な価値観やライフニーズを持った従業員が活躍できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを支える重要な土台となる働き方改革に取り組んでいます。

日産は以前から働き方の柔軟化を図っており、有給休暇の取得促進やコアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度の導入を1990年代から実施しています。2015年には、「誰もが一日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」をスタートしました。これは、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、仕事も生活も健康も充実させようという取り組みです。より働きやすい職場づくりの一環として、毎月最終金曜日には15時退社を推奨する「Happy Friday」を2017年2月から導入しています。

また、従業員一人ひとりが新たな視点を持ち、自身の働き方について考えるきっかけづくりとして、2014年度より毎年、外部のゲストスピーカーの方を招いて働き方について学ぶ、「働き方シンポジウム」を実施しています。今後も「集中8時間！ライフも充実、カラダも元気、Happy8」というメッセージのもと、より柔軟で魅力ある働き方を目指していきます。



従業員向けに開催された「働き方シンポジウム」

## 海外拠点での実績

### 北米地域でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンは、北米日産（NNA）では文化のひとつとなっています。多様な思考や経験がぶつかり合うことで、より良いアイデアを生み出したり、従業員を成長させることができ、それが日産の継続的な成長につながります。また、人々の成功を手助けし、働く人や生活する人がいるコミュニティに良い影響を与えることを追求しています。

世の中の多様化や進化、お客さまの変化に応えられるよう、これからも従業員への働きかけを行っていきます。

### メンタリング

多様な人財の採用や育成を確実にし、持続的な成長を実現するために、NNAでは従業員に対して、メンタリングを含めさまざまな支援を行っています。メンタリングは、人財を惹きつけ定着させるのには有効なプログラムで、公式なもの非公式なもの、少数グループ、個人間、特定のトピックにかかわるものなど、さまざまな形でメンタリングに参加する機会を従業員に提供しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## ビジネス・シナジー・チーム (BST)

NNAでは、従業員にビジネス・シナジー・チーム (BST: Business Synergy Team)に参加する機会や、そのチームをリードする機会を提供しています。役員がスポンサーとなり、従業員は共通の特徴や関心を持った数々の従業員グループをまとめて、機能的なチームを構成します。BSTは参加メンバーがそれぞれビジネスの目標の達成、専門性の構築、地域でのコミュニティ形成などへの支援に焦点を当てています。2007年の立ち上げ以来、BSTはNNAの主要拠点およびカナダ、メキシコに広がっており、下記のようなBSTが活動しています。

BST	活動コンセプト
Gay Straight Alliance at Nissan (GSAN)	すべてのLGBTの従業員、ベンダーパートナー、顧客、およびその関係者に対し、安全で、尊重され、包摂的にサポートされる環境を提供することで、日産における平等の文化を促進する役割を果たしています。
Generations Business Synergy Team	従業員間の世代を超えた経験・技術の伝承を目指し、取り組みを行っています。
Green Team	企業と地域社会のサステナビリティと環境への取り組みを、透明性を確保し、情報発信します。
Interfaith Nissan (iN)	地域社会に貢献し、あらゆる信念を尊重、認識、受容することを通じ、“Celebrate Humanity”の活動を行っています。

Multicultural Business Synergy Team (MBST)	日産とともに働き、生活する地域社会におけるダイバーシティ&インクルージョンの活動を支援します。MBSTは、日産の活気に満ちた文化風土を共有し、そこから学びたいと考えるすべての人に開かれています。
Nissan Alliance of Parents	子どもの誕生から大学卒業まで、人生の大きな節目の時期において、メンバーが望むキャリアを維持しながら、親としてもありたい姿が実現できるよう支援を行っています。
Veterans Business Synergy Team	元軍従事者との接点をつくり、日産のコミュニティ内で活動の支援・促進を行っています。
Wellness at Work (W@W)	健康的なライフスタイルを選択したいという従業員の思いを奨励および支援しています。
Women's Business Synergy Team	メンバーのネットワーキング、専門性の醸成、コミュニティへの参加の機会を提供しています。

NNAは、地域コミュニティの健全な発展のため、さまざまな社会貢献活動に協賛しています。NPOによる社会貢献活動を支援するため、必要な能力や知識を持った従業員が、ボランティアやメンター、アドバイザーの役割を担って活動しています。NNAは、持続可能なより良い社会をつくるため、地域コミュニティとともに歩んでいます。



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 北米におけるダイバーシティ&インクルージョンの実績

NNA におけるダイバーシティ推進活動への意気込みと確かな実績は、さまざまな団体やメディアで知られており、これまでのたゆまぬ努力により市場からも評価されています。

カナダ日産自動車会社 (NCI) は、2019年、カナダ大学が実施する国内で最大かつ最も長い歴史を持つ学生投票による理想的な雇用者Top100に4年連続で選ばれました。この投票には、159の大学から2万人以上の学生が参加しました。またNCIは、世界中の企業の従業員調査を手掛ける組織による匿名従業員アンケート調査の結果、Great Place to Work® として認定されました。同調査は、企業における企業文化、職場体験、報酬、コミュニケーション、リーダーシップに対する従業員の信頼性を評価基準しており、NCIは、特に多様性と公平性について高く評価されました。

## 欧州地域でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

欧州では、ジェンダーダイバーシティの推進施策の一環として、多様性の考え方を、生産、サプライヤーとの関係性、プロセス、およびマネジメントに適用し、包括的な取り組みを実施しています。ダイバーシティ&インクルージョンの活動は従業員のライフサイクル全体を焦点にし、従業員にとって魅力があ

り、エンゲージメントを高めることを目指しています。ヨーロッパにおけるダイバーシティ&インクルージョンについての理解を深めるための主な領域として、性別、国籍、能力に特に注力しています。

キャリアフェアを開催し、女性従業員のキャリア継続を支援しています。また将来的に理系学部出身の女子学生(リケジョ)の採用を増やすため、日産は、キャリア開発において積極的な役割を果たし、時間とリソースを社内だけでなく社外にも投入しています。また、2014年に英国サンダーランド工場に小学生から中高生向けに多様な教育プログラムを提供する日産スキルズ・ファンデーションを設立し、2019年11月までに、6万人の学生がキャリア開発や理系対象イベントに参加しました。このうち女性の出席率は約46%となっています。スペインの事業所では、理系学部の女子学生向けに提供されるメンタリングプログラムにスポンサーとして参加し、さらに女性役員がメンターとなって貢献しています。

女性能力開発にも力を入れており、メンタリングとコーチングセッションを実施し、個々のキャリア開発計画を実施します。2019年には最初の女性リーダーシップ育成プログラムを開始し、18人の女性ミドルマネジャーが参加しました。

2019年9月には、ダイバーシティウィークを開催し欧州各国でイベントを実施、12月の国際障害者デーには障がいのある同僚、サプライヤー、お客さまへの理解を深めるイベントとして、パラリンピックの金メダリストの講演などを実施しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ロシア日産では、2019年度にForbes Woman Rating 2019で3位にランクインしました。Forbes Woman Rating は、女性のキャリアに最適な企業を評価するもので、今回、初めて実施されました。16の指標を特定し5つのブロック(性別構成(25%)、報酬(25%)、キャリア機会(25%)、企業プログラム(15%)、特別なメリット(10%))で評価されています。

欧州地域では、すべての従業員がオンラインで学習できるダイバーシティ&インクルージョントレーニングも導入し、ヨーロッパにおける多様性と包摂の強化に引き続き取り組んでいます。

## その他地域でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

### アジア・オセアニア (A&O)

アジア・オセアニア (A&O) では、2019年9月にシンガポールで開催されたイベント“Women’s Forum Asia 2019”にゴールドパートナーとして2年連続で参加しました。多様な代表としてA&Oの各拠点からは20名が参加し、社内でダイバーシティ&インクルージョンを推進する方法についてイベントで学び、議論を行いました。4名のA&Oのビジネスリーダーがさまざまなイベントで講演し、多様性、人材育成、そして多様なデータが性別や文化の異なるお客さまへのサービス提供においてどのようにインクルー

シブに貢献しているか、日産の取り組みを共有しました。

例えば、あるパネルディスカッションでは、文化の違いによる運転エチケットと自動運転について語りました。ヘッドライトの点滅には各国で異なる意味合いを持つことがあります。自動運転や5G技術の普及にそなえ、単純な動作であっても、文化の違いや多様性の観点を反映した自動車づくり、利用環境の整備が必要になることをあげ、課題を提起しました。

同時に、マルチステークホルダーキャンペーンを主導し、さまざまなチャネルを通じて日産の多様性への取り組みとイベントへの参加についての認知度を高めました。A&Oの交流会を通じ、従業員は、異文化間のつながりを確立するよう推奨され、また、役員やインフルエンサーも、ソーシャルメディアで多様性の意味について語りました。

### 中南米 (LATAM)

ブラジル日産自動車会社(NBA)では、工場に勤務する聴覚障がいのある従業員との意思疎通を向上させるため、工場のリーダーを含む従業員55名に対し40時間の手話トレーニングを実施しました。



「WOMAN TALK」イベントの開催模様

また、2019年10月には国連から講師を招き「WOMAN TALK」というイベントを開催しました。女性の経済的

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

エンパワーメントと労働市場への女性参加について講演を開催し、68名の女性従業員が参加しました。

### アフリカ・中東・インド (AMI)

AMI では、面接段階で最終候補者名簿に男性・女性両方を載せることを採用担当マネジャーに義務化することにより、2018年と比較して、外部採用職の女性の数を25%増加させることに成功しました。2019年には、柔軟な労働ガイドラインの導入、女性の昇進啓蒙セッションの開催、すべての主要施設での搾乳室の設置など、ダイバーシティ推進企業として対応を進めています。

2019年3月の国際女性デーには、AMIの各国でリーダーによる講演や、ワークショップなどのイベントを開催し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を行いました。またAMI 地域は、2020年3月にエジプトのカイロで開催された女性経済フォーラムのスポンサーとして参加し、「ダイバーシティ推進企業」として、大手および地元メディアで報道されました。

2020年には、女性従業員のスキル向上を目的としたプログラムを導入予定で、さらなる女性活躍を推進していきます。

### 中国 (日産 (中国)投資有限公司(NCIC) とその他中国合併会社)

職場において従業員の世代が多様化する中、世代間の違いを理解することは、チームワーク、イノベーション、生産性を向上することに役立ちます。組

織の目標を高めるためには、世代間のリーダーシップの認識と習得が重要な要素と捉え、2019年4月にNCICおよびその他中国合併会社を含む中国地域のアライアンスチャイナアカデミーにより世代間リーダーシップトレーニングのTTT(講師養成研修)を開催しました。

3日間合計21時間の研修には人事部長、ビジネスマネジャー、人事担当者など中国でアライアンスを組む企業から33名が参加しました。各世代の特徴、不確実性を管理する方法、役割に応じた対話、チーム・個人のモチベーション、などの項目を履修した参加者は内部トレーナーとして認定され、それぞれの会社で世代間のリーダーシップトレーニングを提供しました。

また、NCIC においては2019年6月にシニアリーダー向けダイバーシティ&インクルージョンワークショップを開催し、ダイバーシティ&インクルージョンの認識と理解、ビジネス成功への重要性についてあらためて確認しました。ダイバーシティ&インクルージョンの推進を通じ、従業員が信頼や情熱を持って働ける職場となる、会社の風土、文化を構築し強化することを確認しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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。

上述の通り、カナダでの理想的な雇用者 Top100に4年連続で選定され、Great Place to Work®にも認定されています。また、ロシアではForbes Woman Rating 2019で3位にランクインしています。

その他、日本では、2015年に、「子育てサポート企業」として認定された企業（くるみん認定企業）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られる「プラチナくるみん」に神奈川県で初めて認定されました。2017年には、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する「えるぼし」の最高段階である第3段階目の認定を受けました。また、LGBT 従業員に対する取り組みを評価する「PRIDE 指標」において、2017年に日本の自動車会社として初めて、最高評価である「ゴールド」を受賞し、2019年も3年連続で受賞しました。

これらの賞は、ダイバーシティ&インクルージョンに対する強いコミットメントが成果を生んでいること、そして多様性を企業競争力の要とする戦略が着実に実を結んでいる証拠だと考えています。

\*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にも掲載しています。

[>>> P236](#)



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 交通安全

GRI103-1 GRI103-2

## 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享受してきました。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が、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最優先に考えています。交通事故の原因の9割以上が人為的ミスといわれる中、日産が目指しているのは、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」です。この目標の実現に向けて、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などに安全意識を高めてもらうための啓発活動、さらにはより安全で快適なモビリティ社会の構築に幅広く取り組んでいます。

GRI103-2

## 交通安全のマネジメント

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」を目標として掲げる日産は、2004年から開発部門を中心に、クルマが人を守るという独自のコンセプト「セーフティ・シールド」を基本とした技術開発に取り組んできました。乗員が危険に近づかないようにする技術、衝突を防ぐ技術、万が一衝突が避けられないときも被害を軽減する技術を開発し、すでに多くの車種に搭載しています。現在は、こうした予防安全技術からさらに進化させた自動運転技術の実用化に取り組んでいます。

また、人々に交通安全への考え方を理解してもらうため、安全意識の向上に向けた啓発活動、ドライバーの運転技術向上を支援する活動にも注力しています。

さらに、官公庁、大学、他企業と連携しながら、より安全で快適なモビリティ社会の実現を目指していきます。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 交通安全実現への活動目標

安全に対する日産の方針は、リアルワールド（現実の世の中）における安全性を追求することであり、目指しているのは「交通事故のない社会」です。

日本の2019年の交通事故による死者数は3,215人と2018年より317人減少しましたが、なおも3,000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、日産車がかかわる死者数を2015年までに1995年比で半減させることを目指し、日本、米国、英国で達成。現在は、2020年までに日本、米国、英国でさらに半減させるという高い目標に向かって活動を続けており、死者数を実質ゼロにすることが日産の究極の目標です。

交通事故を低減させ、日産の掲げた目標「ゼロ・フェイタリティ」を実現するには、クルマの安全技術を進化させ、その機能を多くのクルマに適用・拡大することはもちろん、人や交通環境も含む総合的な取り組みが必要です。真に安全なクルマ社会の構築に貢献するため、日産は「クルマ」「人」「社会」という3つの階層に取り組む「トリプルレイヤードアプローチ」を推進しています。

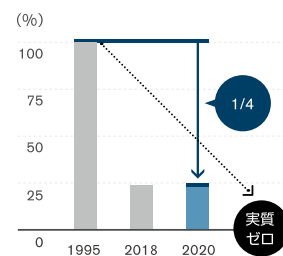
## 日産の究極の目標：

### 日産車のかかわる死者数を実質ゼロにする

日産の取り組み  
「クルマ」「人」「社会」という3つの階層に取り組む  
トリプルレイヤードアプローチ

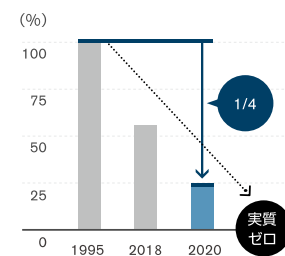


日本 日産車1万台当たりの死者数



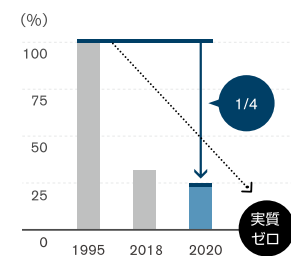
出所：公益財団法人交通事故総合分析センター

米国 日産車1万台当たりの死者数



出所：Fatality Analysis Reporting System

英国 日産車1万台当たりの死者数



出所：STATS19 data, U.K. Department for Transport

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI416-1 GRI417-1

## 交通安全への取り組み

### クルマ：安全技術開発への取り組み

お客さまに安心して運転を楽しんでいただくために、日産ではすべてのブランドの車両が安全に関する法規制などを遵守するのはもちろんのこと、「セーフティ・シールド」という独自の考え方のもと、できるだけ乗員を危険に近づけないようにクルマが支援する技術開発を進めています。

クルマが人を守るという独自のコンセプト「セーフティ・シールド」とは、クルマが置かれている状態を「危険が顕在化していない」「危険が顕在化している」「衝突するかもしれない」「衝突が避けられない」「衝突」「衝突後」の6段階に分けて捉え、各状況に応じてクルマが人を守るさまざまな技術の開発を進めていくという考え方です。日産はこのコンセプトを基本に、安全技術の開発を進めています。

### 日産の安全技術の拡充と獲得した外部評価

2015年1月に「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」の採用車種を拡大し、2015年度末には、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。北米では、「パッシングファインダー」「アルティマ」「ローグ」などのモデルに標準装備、欧州では「ジューク」「エクストレイル」「キャシュカイ」「マイクラ」などの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、2019年度より人に対する衝突被害軽減ブレーキの試験（夜間）に街灯のない道路を想定した厳しい条件を追加したJNCAPの予防安全性能評価において「セレナ」は満点を獲得、「デイズ」は軽自動車で最高得点を獲得しました。また2018年度より開始された国土交通省による衝突被害軽減ブレーキの性能認定制度においても認定車種を増やし、2019年度までに13車種の「インテリジェント エマージェンシーブレーキ」が認定を受けました。

### 主な外部安全評価結果(2019年評価分)

地域	外部評価	車種	レーティング	
日本	JNCAP*1	衝突安全性能評価	「デイズ」	5★(最高評価)
		予防安全性能評価	「デイズ(軽で最高得点)」「セレナ(満点)」	ASV+++ (最高評価)
		事故自動通報システム機能評価	「デイズ」	SOS+(車載型)
米国	NCAP*2	インフィニティ「QX60」インフィニティ「QX50」「ムラーノ」「アルティマ」「パッシングファインダー」「マキシマ」「セントラ」	総合5★ (2020モデルイヤー)	
		インフィニティ「QX80」「アルティマ」「フロントティア(クルーキャブ)」「ローグ」	総合4★ (2020モデルイヤー)	
	IIHS*3	「マキシマ」	2020 Top Safety Pick+	
		「アルティマ」	2020 Top Safety Pick	
欧州	Euro NCAP	「ジューク」	5★	
中国	C-NCAP	「シルフィ」	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	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

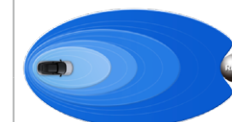
## “ぶつからないクルマ”の実現に向けて

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。また、危険な状態になりそうなときも、クルマが瞬時に判断して危険回避をアシストします。

世界中すべての人に最適なモビリティを提供することを目標に掲げている日産は、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。

危険が顕在化していない ■プロパイロット ■インテリジェント ペダル ■インテリジェント クルーズコントロール (全車速追従・ナビ協調機能付) ■アクティブAFS ■インテリジェント アラウンドビューモニター ■インテリジェント ルームミラー	いつでも安心して運転できるようドライバーをサポートする技術
危険が顕在化している ■インテリジェントFCW(前方衝突予測警報) ■LDW(車線逸脱警報) ■インテリジェントLI(車線逸脱防止支援システム) ■BSW(後側方車両検知警報) ■インテリジェントBSI(後側方衝突防止支援システム) ■インテリジェントBUI(後退時衝突防止支援システム) ■インテリジェントDA(ぶらつき警報) ■RCTA(後退時車両検知警報)	危険な状態を回避するようドライバーをサポートする技術
衝突するかもしれない ■インテリジェント エマージェンシーブレーキ ■ABS(アンチロックブレーキシステム) ■VDC(ビークルダイナミクスコントロール) ■踏み間違い衝突防止アシスト	
衝突が避けられない ■前席緊急ブレーキ感応型プリクラッシュシートベルト	
衝突 ■ゾーンボディ ■SRSエアバッグシステム ■ポップアップエンジンフード	万が一衝突が避けられないときに被害を最小限にとどめる技術
衝突後 ■エアバッグ展開連動ハザードランプ ■SOSコール(ヘルプネット)	





目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 最新の安全技術\*

\*各技術の名称や機能は日本市場のもので

### インテリジェント エマージェンシーブレーキ

フロントカメラで前方の車両や歩行者を検知し、衝突の可能性が高まるとメーター内ディスプレイへの警告表示とブザーで注意を喚起し、ドライバーに回避操作を促します。万が一、ドライバーが安全に減速できなかった場合には、システムが緊急ブレーキを作動させて正面衝突を回避、または衝突時の被害を軽減します。

### 踏み間違い衝突防止アシスト

踏み間違い衝突防止アシストは、ソナーで進行方向にある壁などの障害物を検知し、アクセルペダルが必要以上に踏み込まれたり、衝突する恐れがあるとシステムが判断すると、音と表示でドライバーに警告するとともに、エンジンやモーター出力の抑制とブレーキ制御により、衝突を回避または被害を軽減します。また、日産の事故分析結果では、踏み間違い事故の発生は駐車操作中だけではなく、駐車場以外の道路や走行中の発生も多いことが分かっています。最新の踏み間違い



衝突防止アシストでは、ルームミラー上部に設置したカメラにより前方車両や歩行者の検知も可能とし、低速走行時（時速約25km以下）まで作動範囲を拡大することで、より広いシーンでドライバーをサポートします。

### LDW（車線逸脱警報）／インテリジェント LI（車線逸脱防止支援システム）

LDWは、車両が走行車線をはみ出す可能性がある場合、メーター内ディスプレイへの警告表示と警報音で注意を喚起します。さらにインテリジェント LIにより車両を車線中央に戻す力を短時間発生させ、ドライバーにクルマを車線内に戻す操作を促します。

### インテリジェント DA（ふらつき警報）

ハンドル操作へのドライバーの注意力が低下していると判断したときに、メーター内のディスプレイ表示とブザーにより、ドライバーに休憩を促します。

### インテリジェント ルームミラー

スイッチをオンにすると、ルームミラーが車両後方のカメラによる映像に切り替わり、車両後方をクリアに映し出します。荷物や乗員といった車内の状況や天候に左右されず、また夜間にはカメラの感度をアップさせるなどして、常にクリアな後方視界を提供します。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

### インテリジェント アラウンドビューモニター（移動物検知機能付）

車両を真上から見下ろしているかのような映像によって自車と駐車位置の関係を示し、スムーズな駐車をサポートします。また、車両周辺の動く物体を検知してドライバーの注意を喚起することで、車庫入れ時や駐車スペースからの発進時の安全確認をサポートします。

### RCTA（後退時車両検知警報）



後退時に後方を横切ろうとする車両に衝突する恐れがあるとき、警報によりドライバーの注意を喚起します。

### BSW（後側方車両検知警報）



死角になりやすい隣接レーンの後側方を走行する車両を検知すると、ドライバーに表示で知らせ、さらにウインカーを作動させた場合には、音と表示によりドライバーの注意を喚起します。

### 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、アクセル、ブレーキ、ステアリングをシステムが自動で制御し、運転操作を支援します。2019年9月には、高速道路の複数車線をナビゲーションシステムと連動して設定したルートを行き、同一車線内でのハンズオフやルート走行中の分岐や追い越し時の車線変更など、ドライバーの運転操作を幅広く支援する世界初の先進運転支援技術「プロパイロット2.0」を新型「スカイライン」のハイブリッド車に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、日本では「セレナ」「日産リーフ」「エクストレイル」、米国ではインフィニティ「QX50」「ローグ」「ローグスポーツ」「アルティマ」「日産リーフ」、欧州では「日産リーフ」「キャシュカイ」「エクストレイル」「日産ジューク」、そして中国では「アルティマ」「エクストレイル」「QX50」へ搭載してきました。さらに軽自動車として初めて新型「日産デイズ」に搭載し「日産ルークス」へと採用を拡大し、搭載車の販売台数は2020年3月末までに累計66万台を突破しました。2023年度末までに「プロパイロット」を20車種に搭載し、20の市場に投入する計画を発表しており、「プロパイロット」搭載車の販売台数は2023年度末までに年間150万台になると見込んでいます。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 予防安全技術から自動運転技術へ

事故を回避するために必要な、センシング・認知・判断・操作という基本的な4つのステップを支援する予防安全技術の機能を拡充し、さらなる進化を目指



自動運転技術の実験車両

指したのが自動運転技術です。日産は、「交通事故ゼロ」の実現には、事故原因の9割以上といわれる人為的ミスをクルマがサポートする自動運転技術が有効であると考えています。

ミリ波レーダー、レーザー

スキャナー、カメラなどのセンサーを搭載した自動運転技術の実験車両は、周囲360度の状況を常に把握。他のクルマに遭遇すると、蓄積された知識データの中から人工知能がその場に応じた適切な行動を選択します。信号機のない交差点への進入や駐車車両の追い越しなど、複雑な運転環境においても正しく状況を認知・判断し、安全な走行を実現しています。

日産はグローバルで自動運転技術の実証実験を実施しており、2019年には英国のHuman Driveプロジェクトにおいて郊外路、高速道路、都市部の道路といった幅広い英国特有の道路環境で、370km走行しました。

高齢化や都市の過密化など多くの課題に直面する社会において、自動運転技

術は事故の大幅な低減に貢献し、多くのドライバーに安心を提供するだけでなく、急速に増加する高齢者にとっては移動機会の拡大にもつながります。日産は、自動運転技術をモビリティに新たな価値をもたらす画期的な技術だと考え、積極的に開発を推進し、実用化を進めています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI416-1

## 人：交通安全活動の推進

より良いモビリティ社会を構築するためには、ドライバーや乗員、歩行者、自転車運転者など多くの人々に交通安全への考え方を理解してもらうことが大切です。日産では安全意識の向上に向けた啓発活動や、ドライバーの運転技術向上を支援する活動にも力を注いでいます。

### 日本での取り組み

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。子ども、高齢者、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・交通弱者に寄り添い、交通死亡事故ゼロ、誰一人取り残さないダイバーシティ交通社会の実現を目指し、分野、地域、世代を横断する活動を行っています。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。

\*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/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/SAFETY/HELLOSAFETY/TAISOU/>

#### 「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14地域（北海道帯広市、山形県山形市、神奈川県相模原市、新潟県新潟市、富山県朝日町（入善）

福井県敦賀市・越前町（鯖江）、香川県東かがわ市、高知県安芸郡、長崎県長崎市・松浦市・平戸市・江迎市、鹿児島県入来町）で合わせて約540人が路上で点灯呼びかけアクションを行いました。各地で特徴のある楽しい運動を繰り広げました。

また参加いただいた方々に後日お集まりいただき、「交通安全ラウンドテーブル」を開催しました。各地域の取り組み内容や課題を話し合うとともに、交流を深めていただきました。

日産グローバル本社ギャラリーでは、年間を通して、ミスフェアレディによる「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



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ています。2019年からは、点灯呼びかけアクションに使うボードを掲げて説明をしています。

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。



北海道帯広市とかちでの点灯呼びかけアクション



点灯呼びかけアクション参加地域

### 高齢者交通安全「ハンドルぐるぐる体操」:

この体操は、筋力と認知力を高めることにより、主として高齢ドライバーの安全走行を支援するために開発しました。

高齢者は運動不足になりがちなことから、徐々に運動機能が劣ってきます。運動機能が劣ると、クルマの運転機能にもさまざまな悪影響が出てくること、新潟大学（運動機能工学）の研究から分かってきました。体操は、血流を良くするリフレッシュ、少しハードな筋力アップ、脳を刺激する認知力アップの3つがあります。どれも覚えやすいように、3秒間4カウントで完結するリズムカルな動きの繰り返しで構成されています。

この体操は、クルマの運転前やお時間がある時などに、いつでもどこでもでき

ます。ハンドルを持たずに行うこともできますし、テレビや音楽を楽しみながら座ったままの姿勢でも一定の効果が期待できます。

高齢者と保育園児、大学生による「ハンドルぐるぐる体操」と、体操で使うオンリーワンのハンドルを皆で楽しくつくるワークショップの様子を入れた映像を制作し、Facebook、YouTube、Twitterにて公開しました。



ハンドルぐるぐる体操



ハンドル制作ワークショップ

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI416-1

## 国際自動車連盟と交通安全のためのパートナーシップを締結

日産は、2014年、国際自動車連盟 (FIA) と世界規模で交通安全活動を推進していくパートナーシップを締結しました。このパートナーシップを通して、国連が提唱する「交通安全のための行動の10年」を支持するFIAの革新的な啓発活動「FIAアクションフォーロードセーフティ」キャンペーンのオフィシャルサポーターを務めました。

同キャンペーンでは、安全運転のためのルールを記載した「FIAゴールデンルール」を世界中で推進することにより、交通事故による死者を減らすことを目指しています。また、キャンペーン賛同者は、「FIAオンラインプレッジ」に署名をすることで、安全運転ルールの遵守を表明できます。

日産では「日産セーフティ・ドライビング・フォーラム」などで「FIA ゴールデンルール」や「FIA オンラインプレッジ」の周知活動を実施しました。

## 社会：社会との連携

日産は、クルマを取り巻く交通環境の情報を利用することで、より安全なクルマ社会を築くことができると考えています。官公庁や大学、他企業と広く連携しながら、より安全で快適なモビリティ社会の実現を目指していきます。

### 高速道路上の逆走を報知するシステムを開発

近年、高速道路での逆走が多発しており、社会問題となっています。日産は西日本高速道路株式会社 (NEXCO西日本) と共同研究を進め、GPSを活用した逆走報知ナビゲーションシステムを開発しました。ナビゲーション内部のプログラムにより、車両情報 (GPS位置、地図、車速など) に基づいた逆走判定処理を行います。逆走している可能性がある場合、音声とナビゲーション画像によってドライバーに注意を喚起します。2010年10月に発売した「フーガ ハイブリッド」に世界で初めて搭載。現在日本においては、商用車を含めすべてのカテゴリで選択可能となっています。また、逆走報知ナビゲーション技術のライセンスをパイオニア株式会社に供与しました。これによりパイオニア製のカーナビゲーションを利用するお客さまにも本機能の提供が可能となります。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 将来への取り組み

**NASAの技術をベースに自動運転の人工知能(AI)をサポートする技術を開発**  
 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。

## 無人運転車両を活用した交通サービスの実証実験

日産は、株式会社ディー・エヌ・エー (DeNA) と無人運転車両を活用した新しい交通サービス「Easy Ride (イージーライド)」を共同開発しています。2018年3月には神奈川県横浜市のみなとみらい地区周辺にて、自動運転技術を搭載した実験車両に一般モニターを乗せて実証実験を行い、「Easy Ride」のサービス仕様の評価・確認を行いました。また2019年2月には対象エリアを拡大し、乗車地、目的地を自由に設定するなど、より実際のサービスに近い形で実証実験を実施しました。2020年2月には、中央省庁や地方自治体、交通事業者や地元企業など関係者を対象とした試乗会を実施しました。今後は無人運転環境でのサービスの検討や運行ルートの拡充、有人車両との混合交通下での最適な車両配備ロジックや乗降フローの確立、多言語対応などの検証を進め、2020年代早期に本格的なサービス提供を開始することを目指していきます。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 製品安全および品質

GRI103-1 GRI103-2

## 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考え、生産を拡大していますが、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。

## 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にかわるのか、という視点でリコール実施を決定すべきという方針をとっています。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を最優先に、必要と判断されたリコールは迅速に実施しています。

## 「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「お客さま視点で品質のトップレベルになること」を目標に、「製品



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2

品質」と「セールス・サービス品質」の両面から取り組んでいます。

クルマそのものの「製品品質」は、お客さまに長く安心して快適に製品を使っていただくための基本となる品質です。お客さまがショールームで実際にクルマのドアを開け、シートに座り、試乗して感じる「感性品質」から、購入後約1年までの「初期品質」、長くお使いいただいている間に感じる「経時劣化品質」など、製品のライフサイクルすべてにおいてお客さまの期待に応えられるような品質の提供を目指しています。

また、お客さまへの対応の質を追求する「セールス・サービス品質」では、店舗への訪問から、注文、納車、点検、車検、再購入に至るお客さまとのあらゆる接点で期待以上の対応を提供し、お客さまの満足度を向上させる活動を行っています。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。

## 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、お客さまから信頼を得るための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、「お客さま視点で品質のトップレベルになること」を全社的な目標として掲げ、品質専任の役員を中心に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取り組んでいます。

### 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、お客さまがご購入前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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3

## 製品安全および品質への取り組み

### お客様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示すかがみです。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応えるため、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反映させています。

#### お客様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28万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、過去50年間に発行してきたすべてのカタログや取扱説明書などをデジタル化して検索しやすくするとともに、「よくある質問」とその対応を車種、キーワード、カテゴリーという3つの分類で整理しています。

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が発信されています。

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を積極的に入手して品質改善活動を促進しています。

#### お客様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され、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、お客さまが不快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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## お客さま視点を醸成するための取り組み:

### CS マインドの醸成

全社を挙げて品質の向上に取り組むためには、従業員一人ひとりがお客さまの視点に立ち、お客さま満足 (CS : Customer Satisfaction) を意識して業務に取り組むことが重要であると考え、お客さまの視点を取り入れるさまざまな活動を実施しています。そのひとつが「CSマインドセットトレーニング」です。研修では、日産グループのCS方針や品質向上活動、そしてお客さまの生の声を事例として取り上げ、グループディスカッションを実施。「お客さまのために何ができるか」「現状に必要なものは何か」などについて話し合いながら、CSという観点から従業員一人ひとりの品質向上に対する意識の醸成につなげていきます。

また、日産は役員や従業員、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、アクションにつなげられるよう、体感型のイベントを取り入れることで、全従業員のCSマインド醸成と品質改善に対する意識向上を目指しています。本フォーラムは日本をはじめ北米、南米、ヨーロッパ、東南アジア諸国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、お客さまに迷惑を掛けることのないよう、不具合の再発防止に努めています。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。

日産は「製品品質」を「感性品質」「初期品質」「経時劣化品質」などに分類し、新車の企画・デザイン、開発、生産、物流、販売、アフターセールスといった製品のライフサイクルすべてにおいて、製品そのものの品質向上のための取り組みを行っています。また、社内指標として品質調査の結果をモニタリングし、PDCA (Plan-Do-Check-Act) を回しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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。

人が感じる質感というの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、世界の各市場における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、グローバルで高品質の製品を生産するために、4つの取り組みを展開する「4G戦略」とっています。この取り組みによって最適な新車生産体制をスピーディーに構築することが可能となり、世界中のすべてのお客さまに高い品質の製品を均一に提供しています。

#### 日産の4G戦略

##### グローバル車両生産技術センター (GPEC: Global Production Engineering Center)

車両生産における新型車の集中試作・解析を行うことで、生産に最適な工程を構築します。新型車の生産準備段階での品質を飛躍的に向上させるとともに、その高い品質レベルを日本国内外の向上に広げ、グローバルに品質の均一化を図っています。

##### グローバルプロフェッショナルディベロップメントセンター (GPDC: Global Professional Development Center)

物流技術員の育成を目的としたトレーニングセンター。生産拠点において、部品の荷姿設計とその試験評価方法、CADを用いた設計、部品供給ルート最適化、工場内物流、流通コスト管理などができる人財を育成しています。

##### グローバルトレーニングセンター (GTC: Global Training Center)

自動車の製造品質や生産性は一人ひとりの作業者のスキルに大きく依存します。グローバルに展開しているすべての工場に従業員のスキルを競争力のあるレベルに高めるため、アライアンス生産方式(APW)を中核とし、座学および技能訓練による研修を実施しています。マスタートレーナーの資格を取得した卒業生は、自拠点のリージョナルトレーニングセンターにて、現地従業員の育成を行うことにより、効率的な技能伝承を進めています。

##### グローバルロンチングエキスパート (GLE: Global Launching Expert)

新車立ち上げ時のモノづくりに起因する問題の解決をサポートする人財のこと。GLEコアメンバーによる診断・アドバイスと、GLE登録メンバーによる支援により、それぞれの新車立ち上げ時の「OCT」すなわち品質(Quality)、コスト(Cost)、納期(Time)の目標を達成しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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の品質評価を実施しています。

お客さまの声や意見を基に基準化された評価項目に従って評価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。

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に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。

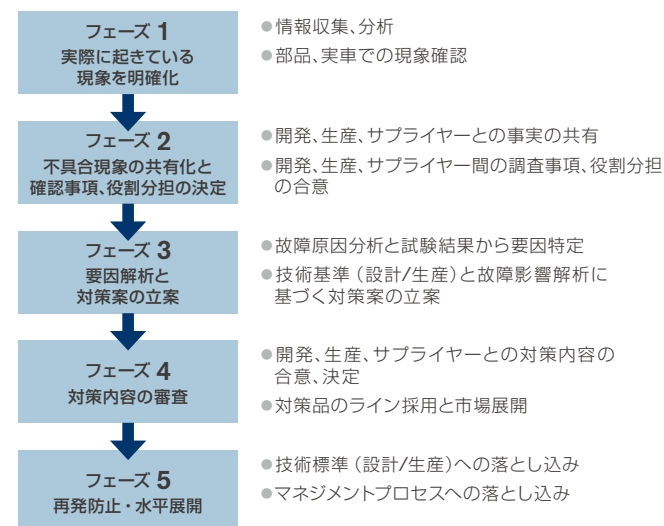
TCSXが販売会社や「お客さま相談室」などから不満や不具合を把握しお客さ

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、インドネシア、マレーシアなど計19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。

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	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

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）。

### 初期品質の向上

初期品質とは、お客さまが新車を購入してから1年以内に発生する不具合を指します。製造段階における品質向上の基本は、1台1台の製品に対して、お客さまが満足できるよう確実な作業をする意識の徹底であると考え、アライアンス生産方式（APW：Alliance Production Way）を基本に取り組んでいます。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。

### 経時劣化品質の改善

経時劣化とは、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不具合を指します。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。

### 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する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の品質向上に取り組んでいます。

### 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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

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、この大きな流れにおいて必要な品質保証活動をANPQP\*1として規定し、サプライヤーがすべての部品、その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\*2というシステムを構築。良品・不良品の明確な識別システムがあるか、トラブルの防止システムはどのようなものかなど、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と正確な部品が納入される体制の構築を実施しています。

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SHC\*3と呼ばれるサプライヤー工場監査を実施しています。これにより、常に良質の部品を供給できるシステムが維持されているか、またさらなる品質向上に向けて新たな取り組みが行われているかを定期的に確認しています。

\*1 ANPQP：Alliance New Product Quality Procedure の略。国際自動車産業特別委員会（IATF）が作成した自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム規格IATF16949を基に、ルノー・日産・三菱アライアンス共通のサプライヤー品質保証を基準化したもの  
ANPQPに関する詳細はこちらをご覧ください

[https://www.nissan-global.com/JP/QUALITY/PRODUCTS/GLOBAL\\_SP/GUARANTEE/](https://www.nissan-global.com/JP/QUALITY/PRODUCTS/GLOBAL_SP/GUARANTEE/)

\*2 ASES：Alliance Supplier Evaluation Standard の略。新規参入に当たり、サプライヤーとして適切であるかを判定するシステム。240項目を5段階で評価してABCDに分類し、上位ランクのサプライヤーと提携

\*3 SHC：Supplier Health Check の略。サプライヤー工場の品質管理体制やその実行状況を確認するルノー・日産・三菱アライアンス共通の監査システム

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 「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いただいた後のアフターセールスにおけるセールス・サービスの面からも品質の向上に取り組んでいます。お客さまと接す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、お客さま満足度 (CS) を高める活動を行っています。日産では、「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ (NSSW : Nissan Sales and Service Way)」という方針のもと、日本・米国・中国・欧州各国を含む主要20カ国でトップレベルのお客さま満足度を目指しており、グローバルに日産のブランド力を向上させることにもつながっています。

### 「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ (NSSW)」

日産では、ブランド・製品への好感度や、セールス・マーケティング活動および販売後のアフターサービスに対するお客さま満足度を向上させることを目的としたグローバル方針「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。この方針のもと、お客さま満足度向上に向けた活動を実施し、セールスとサービスにおける質の向上を目指しています。

具体的には、店舗のハード面の改善に加え、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ような取り組みを行っています。またコールセンター、店舗、Eメール、ソーシャルメディアなどを通じて得られたお客さまの声を業務プロセスの見直しに反映し、不満などへの迅速な対応を目指しています。

### 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)」と呼ばれる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推進しています。グローバルで一貫性のある手法により「セールス・サービス品質」を向上させ、お客さま満足度の向上を図るのが狙いです。

デジタル化が急速に進む中、消費者の購買行動や所有経験は劇的に変化しています。こうした変化に対応するため、従来のニッサンブランドの店舗デザイン刷新を皮切りに、デジタルツールの導入など店舗オペレーションの改善に向けたグローバル基準を展開しています。新基準の導入は主要国を中心に開始しており、2019年度末時点で1,800店を超える店舗で導入が完了しました。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。

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に配慮しています。また、販売・



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

接客プロセスの統一基準の徹底を図るとともに、多様化するお客さまのニーズに応えることで、来店したお客さまの満足度向上を目指します。

加えて、お客さまの購入検討や店舗オペレーションを支援するためのデジタル端末を導入し、効率化を図ります。さらに新基準の導入を各国で確実に進めるため、ディーラー教育の専門チーム「日産アカデミー」が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、お客さまの期待値を超える店舗体験を提供します。

NRCには「ニッサン インテリジェント モビリティ」、電気自動車 (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が織り込まれており、ニッサンブランドの訴求とビジネスの拡大を図るとともに、お客さまの満足度と利便性の向上を図ります。

店舗におけるセールス・サービス品質を向上させるために、日産では専門スタッフを育成しながら継続的な改善活動を実施しています。専門スタッフ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、その実行を支援します。例えばお客さま満足度調査の結果を分析してお客さまの声を把握したうえで担当店舗を訪問し、現場オペレーションの視察や店舗スタッフへの聞き取りなどを通じて課題を抽出します。そのうえで解決策を店舗スタッフと検討し、店舗が自律的に改善活動を進められるよう指導しています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# サプライチェーンマネジメント

GRI102-9 GRI103-1 GRI103-2

GRI308-1 GRI414-1

## 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RNPOに集約し、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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

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/DOCUMENT/PDF/SR/Renault\\_Nissan\\_Purchasing\\_Way\\_Japanese.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Renault_Nissan_Purchasing_Way_Japanese.pdf)

ルノー・日産・三菱アライアンスによる共同購買組織 (APO)

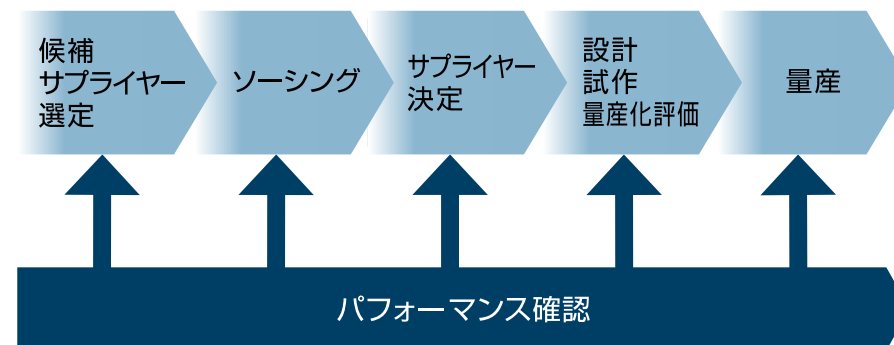
## APO

### 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】



### 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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2 GRI103-3 GRI406-1 GRI407-1 GRI408-1 GRI409-1 GRI411-1

## 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」\*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CSR周知・普及に向け、今までの英語版、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、5分野・26項目の取り組みが期待される事項を説明しています。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。2019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。

\*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/DOCUMENT/PDF/SR/CSR\\_Alliance\\_Guidelines.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/CSR_Alliance_Guidelines.pdf)

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## サプライヤーとの環境活動

日産は、1990年代中ごろより日産の環境理念・環境行動計画をサプライヤーと共有しており、2001年にはサプライチェーン全体の環境改善をともに推進するために「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」を発行、以来、サプライヤーにおける環境活動を積極的に進めてきました。

2016年度に日産とルノーの化学物質管理の技術標準を統合したことを踏まえ、2017年1月に本ガイドラインの改定を行いました。さらに2018年8月には、中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム 2022 (NGP2022)」\*1にに合わせて改定\*2し、サプライヤーそれぞれの環境活動に関する依頼などを追加しました。また、2019年5月には環境負荷物質管理を強化するため、サプライヤーの環境負荷物質マネジメントに関する自己診断などの規定を追加し、全サプライヤーに遵守をお願いしています。

「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」は、「ルノー・日産サプライヤー CSR ガイドライン」の「環境」項目に関する詳細な説明と位置づけられます。

サプライヤーとの環境活動は、環境法規制・日産環境基準の遵守と環境負荷低減活動の2つを柱に取り組んでいます。

環境法規制・日産環境基準の遵守に関しては、世界の規制動向\*3を踏まえ、使用禁止物質を追加し、成分データの管理地域を全世界へと拡大しています。また、新車発注時におけるサプライヤーの環境負荷物質管理体制と活動を確認するとともに、欧州 REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) 規制などに

対する具体的活動をサプライヤーに説明し依頼するなどの活動を進めています。環境負荷低減活動では、「NGP2022」に基づき、年1回定期的な環境説明会を実施し、サプライヤーのCO<sub>2</sub> 排出量や水使用量などの実績調査を行っています。この調査は、2012年度より開始し、2014年度からはさらなる活動強化のため、企業の環境影響や戦略を開示するためのグローバルなシステムを運営している国際環境NPO「CDP」のサプライチェーンプログラムを採用しています。2019年度も本調査に基づき、特定のサプライヤーに対して環境への取り組みの改善を働きかけています。

\*1 「NGP2022」に関する詳細はこちらをご覧ください

<https://www.nissan-global.com/JP/ENVIRONMENT/GREENPROGRAM/Framework/>

\*2 こちらから「ニッサン・グリーン調達ガイドライン（改訂版）」をダウンロードできます

[https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Nissan\\_Green\\_Purchasing\\_Guideline\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Nissan_Green_Purchasing_Guideline_j.pdf)

\*3 欧州連合（EU）のREACH 規制（化学物質の登録・評価・認可・制限に関する規制）やRRR 指令（再使用、再利用、再生に関する自動車車両型式認可指令）など

### ニッサン・グリーン調達ガイドラインの位置づけ



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2 GRI103-3 GRI308-1 GRI414-1

## 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つの側面でバランスのとれた経営を行うという日産の考え方が、グローバルレベルでサプライチェーン全体に浸透することを目的としています。

### 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、従来より発注先選定時に「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。2019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。現時点で購入額の80%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。

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QCDDM実績確認（品質：Quality、コスト：Cost、納品：Delivery、開発：Development、経営：Management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、2019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となったサプライヤーはありません。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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。日産の各機能部署とサプライヤーが一体となって、引き続き「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。

### THANKS

～信頼と協力を重視した、サプライヤーとの共同改善活動～

Trusty and  
Harmonious  
Alliance  
Network  
Kaizen activity with  
Suppliers

## 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」と、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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-1 GRI103-2 GRI103-3 GRI412-1 GRI414-1

2019年度は、5社が「GLOBAL QUALITY AWARD」を、7社が「GLOBAL INNOVATION AWARD」を受賞しました。

## 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「日産グローバル鉱物調達に関する方針」\*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 デュー・ディリジェンス・ガイドランスを参照し、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。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。

\*こちらから「日産グローバル紛争鉱物に関する方針」をダウンロードできます

[https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Minerals\\_Sourcing\\_Policy\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf)



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 責任ある鉱物調達のマネジメント

### 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ける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否かを確認しています。

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。

2019年度は、日本、米国、メキシコ、欧州、中国、タイ、インドネシア、台湾、インド、南アフリカ、ブラジルの11市場で調査を実施。武装勢力とかがわっているとみられる製錬業者から調達した鉱物を使用している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。

\* 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

\* こちらから「紛争鉱物（コンフリクト・ミネラル）への取り組み」(PDF)をダウンロードできます  
[https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Conflict\\_Minerals\\_j.pdf](https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/Conflict_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年から主要バッテリー・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て、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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 人財育成

GRI103-1 GRI103-2

## 人財育成の方針・考え方

従業員一人ひとりが安心して自発的に業務に取り組めるようにするには、性別や国籍などにかかわらずキャリア形成できる制度が求められます。また従業員にとって魅力ある職場であるためには、能力開発を推進する制度の構築も不可欠です。

日産では、自らのキャリアは自らデザインする考え方を大切にし、従業員の自発的なキャリア形成を促進・支援しています。また日産は、価値創造への重要なステップとして従業員が学び、成長し続ける企業文化の醸成と人財開発に取り組んでいます。

GRI103-2 GRI103-3 GRI404-2 GRI404-3

## 人財育成のマネジメント

### 人事制度の継続的な改善

従業員一人ひとりの能力やポテンシャルを大事にする日産では、組織として従業員の潜在能力を最大限に生かすために、継続的な人事制度の改善に努めています。従業員が意欲を持って高い成果を達成できる仕組みとして、会社への貢献度合いを適切に評価する評価報酬制度を導入。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」、スキル、知識、心構えなどの行動特性を捉える「コンピテンシー評価」により、報酬を決定しています。

### 自律的なキャリア形成を支援

日産では、従業員のキャリア形成へのサポートを目的とする上司とのキャリア面談を、全従業員を対象に年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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ルを向上させる研修プログラムも運用しています。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ひと目で分かり、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、2019年度は約500のポストに297人がエントリーし140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」という考え方にに基づき、従業員の学習機会をサポートしています。従業員一人ひとりが能力を100%発揮できるようにスキルを高めて自らのキャリアを築けることを目的に、さまざまなプログラムを開発し、マネジメントスキルやビジネススキルの強化、リーダーシップ開発に取り組んでいます。具体的に

は、役職層別に必要なスキルを習得するための社内研修を実施し、また従業員一人ひとりがチャレンジし学ぶことができる機会を提供するなど、グローバルレベルで学習する組織文化の醸成に努めています。

## モノづくり大学

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「モノづくり大学」の設置によっ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。

「モノづくり大学」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、「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。

## 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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

よう、成長の機会を平等に提供しています。

### 技術員教育

世界共通の教育プログラムであるグローバルトレーニングプログラム (GTP: Global Training Program) を企画開発し、2012年から全世界の開発拠点のエンジニア1万9,000人に対し基盤教育を実施しています。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 (EV)、自動運転 (AD)、コネクテッドカーサービス (CCS) の教育に、力を入れています。

### 技能員教育

日産、ルノーおよび三菱の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、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。

### マネジメントの質の向上

日産ではグローバルレベルでマネジメントの質の向上に取り組んでいます。日本では、課長職を中心に、課長代理職から部長職までを視野に入れた研修体系

を整備し、「日産ウェイ」の実践促進の機会および業務マネジメントと対人マネジメントを段階的に伸ばしていく機会を提供しています。具体的には①行動特性・マインドセットについて教育を行う「日産ウェイ」「カルチャーダイバーシティ」教育、②一人のプロとして行動できる人財を育成する「ビジネススキル」「リーダーシップ」教育、③現場を大切に、人と協業しながら最大限の成果創出をマネジメントする「現場マネジメント」教育、を3本柱として推進し、それを補完する各種プログラムも実施、また自律した学びを促進する活動も行っています。欧米でも、課長職を対象に、「日産ウェイ」を実践している高業績者の行動特性を活用したプログラム「日産ウェイリーダーシップアカデミー」を実施し、人財育成に取り組んでいます。

また2020年度より、人の育成や協働に関する行動を評価する仕組みを、グローバル共通で導入し、人と組織がともに成長していく基盤づくりを強化しています。

### 将来の経営層やリーダーの育成

日産では将来を担う経営層や専門性を持った部門のリーダーを継続的に輩出するため、戦略的・体系的な人財マネジメントの仕組みをトレーニング、ローテーション、採用などの施策に取り込み実施しています。

具体的には、日産やアライアンスで活躍できる人財を育てるリーダーシップ研修を、若手層、地域のミドルマネジメント層、グループ全体のマネジメント層

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

など成長段階に合わせて実施しています。同研修は、集中的にビジネススキルを学ぶ集合研修、実際に解決すべき課題にチームで取り組む研修、また多様性への理解を促進する研修などで構成されています。

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実践できる機会を提供しています。

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においても積極的に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、優秀な人財の特定、育成計画の作成、後継者計画の策定を行っています。日産の戦略的人財マネジメントシステムは、グローバルに連携しながらグローバル、地域、部門の各レベルにおいて活発に実施されています。

日産は、従業員自身が自らのキャリアを主体的に築いていける環境を整備し、上司や会社がそれをサポートする、学びの文化を醸成していくことを目指しています。

また、今後いつでもどこでも学べる環境をつくり上げていくために、e-ラーニングなどのデジタルツールの活用を広げていきます。

## 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。2020年度は制度導入15年目を迎え、88の専門領域で47名のエキスパートリーダーと2名のフェローが活躍し、それぞれの領域で専門性を発揮しながら、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化するとともに、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。

GRI103-3 GRI404-1

## 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	2017	2018	2019
年間受講人数 (人)	171,949	241,674	263,240
総受講時間 (時間)	689,536	482,103	590,696
従業員1人当たりの受講時間 (時間)	30.6	21.5	26.0
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)	73,000	86,000	90,000

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 労働慣行 労働者の権利の尊重

GRI102-12 GRI102-13 GRI103-1

## 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。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。

GRI103-2 GRI406-1

## 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、その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 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。

\*人権に関する取り組みの詳細はこちらをご覧ください  
[>>> P115](#)

\*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  
[>>> P205](#)

## 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。

\*「Happy8」に関する詳細はこちらをご覧ください  
<https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/DIVERSITY/WORK/>

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 労働慣行 従業員との対話

GRI103-1

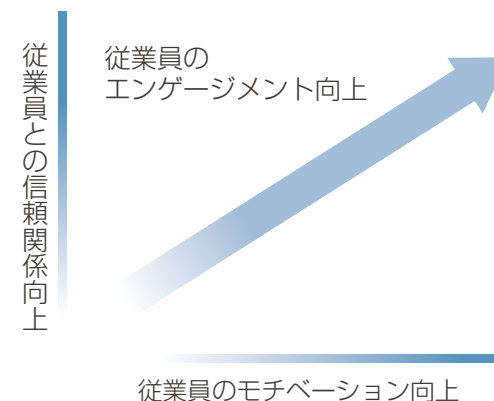
## 従業員との対話に関する方針・考え方

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	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-2 GRI103-3

GRI103-3

## 従業員との対話のマネジメント

グローバルな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帰属意識を高めるとともに、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、部長層に向けた資料の配布、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。

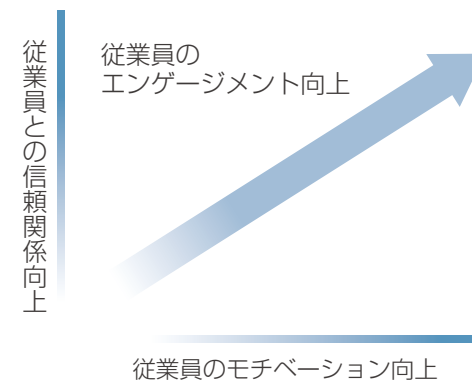
## 従業員との対話の実績

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計画「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





目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

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/IR/MIDTERMPPLAN/>

## 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。また、ルノー・日産・三菱アライアンスでは購買、研究・開発、生産、サプライチェーンといった分野での統合が加速し、さまざまなシナジーが生まれていますが、これらの分野でのアライアンスに関する情報も幅広く共有し、従業員がアライアンスのもたらす価値を実感できるようにしています。

モチベーションの向上に関しては、「ニッサン インテリジェント モビリティ」の取り組みをはじめとする日産の製品やサービス、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、関心を喚起するとともに、ゼロ・エミッション社会へのリーダーシップや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や試乗機会など、従業員参加型のコミュニケーションの機会も積極的に提供しています。

ほかにも2019年には社内選考を経て代表となった各部門の従業員を「上海

モーターショー」に、またリージョンの従業員を「東京モーターショー」に派遣。参加者にとっては日々の仕事の成果を実際の製品を通して確認するとともに、現地の市場理解を深める貴重な機会となりました。

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、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・コミッティ（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、従業員向けの新車発表会や試乗会を実施しています。参加者からは「自社製品をさらに知ることによって会社に対する誇りが強まり、仕事へのモチベーションが上がった」などの声が寄せられており、これらの取り組みが日産の魅力をアピールする「アンバサダー」を増やす絶好の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、従業員同士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」の利用を始めました。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。部長層に毎月配布され、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。部長層は情報を発信する役割も担い、部内での積極的なコミュニケー

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

ションを誘発しながら、従業員の理解促進を図り、モチベーションを高めていきます。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は、紙媒体である「NISSAN NEWS」を毎月発行し、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。



さまざまな従業員の活動を紹介する「WIN」

## 経営層と従業員のコミュニケーションを強化

日産では経営層と従業員が直接対話できるイベントを積極的に開催しています。2019年度は、新体制のスタートにともない、CEO が従業員と直接対話する「タウンホール・ミーティング」を日産グローバル本社で開催。また、この様子は日本の各拠点にライブ中継されました。

こうしたイベントに参加した従業員からは、「知りたい情報を聞いた」「事実をきちんと伝えようとする姿勢が伝わってきた」「トップの熱意がよく伝わってきた」といった声が集まりました。

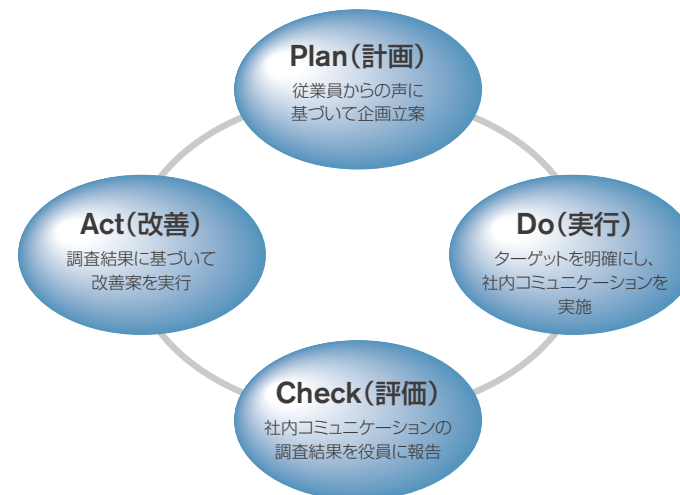


本社と事業所をつないだタウンホール・ミーティング

## 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、従業員の声を把握し、経営層と従業員の声を共有することが大切です。日産では事業構造改革計画「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。社内コミュニケーション活動においては、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推進しています。

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



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 従業員の健康と安全

GRI103-1 GRI103-2 GRI403-4

## 従業員の健康と安全の方針・考え方

日産では、労働組合との間で締結する労働協約において労働安全衛生を重視するとともに、「日産自動車安全衛生基本方針」を策定し、職場の安全・衛生活動を推進しています。同方針では、共通の価値観として「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を掲げており、また基本方針として「私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方をともに認識しあい、職場環境の最適化、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する」を掲げています。

同方針に基づき、作業者の負担低減と働きやすさの向上に向けた改善活動を進めるとともに、従業員の健康についても最優先で確保していくことを全社的な方針として確認しています。

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

## 従業員の健康と安全のマネジメント

日産ではすべての従業員が安心して労働に従事できるよう、「日産自動車安全衛生基本方針」を掲げ、従業員の安全はもちろん、健康面についても最優先で

確保することを全社的な方針として推進しています。日本国内外の全事業所では、同方針に基づき、労働環境の安全衛生面に関する統一的なマネジメントをグローバルに実施しています。

日本では、毎年1回「中央安全衛生委員会」を開催しています。人事担当役員が議長となり各事業所や労働組合の代表が出席して、「労働安全」「防火」「メンタルヘルス」「健康管理」「交通安全」などをテーマに1年の活動を振り返り、次年度の活動計画を決定しています。各事業所では毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働組合の代表者も出席しています。職場ごとには「安全衛生推進員」および「交通安全推進員」を委嘱し、実効性のある日常安全活動の推進にあたっています。

グローバルでは、それぞれの拠点でPDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを回しています。毎年2回、グローバルの各事業所とテレビ電話をつなぎ、情報共有や議論を行っているほか、労働安全衛生に関する世界各地の担当マネジャーが集合する「グローバル安全会議」を隔年で開催しています。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。グローバルでの中期目標は、構内協力会社を含めて死亡事故をゼロとすることと、2022年度までに2016年度比で災害発生率を半減させることです。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

日本国内外の多くの事業所で、OHSAS18001\*<sup>1</sup> 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\*<sup>2</sup> 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 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

\*2 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

## 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ようにするには、一人ひとりの健康や安全に配慮した職場づくりが欠かせません。

日産では、独自に開発した安全・防火リスク管理診断手法を導入し、職場環境に潜む労働災害リスクを積極的に洗い出し、その対応策を講じ、従業員の働きやすさを高めるよう努めています。2010年からは世界各地の拠点で異なっていた労働安全に関する指標をグローバルで標準化し、3ヵ月ごとに世界各地の職場の状況を把握しています。

## 専門性の高いメンタルヘルスクエア

日産は精神科の医師を中心とする専門チームを設置し、従業員の精神面のケアにあたっています。2005年からは外部の専門機関との連携により、予防・早期発見から治療まで一貫したサービスを提供する「EAP」\*を導入。2007

年度以降は、プログラムの対象を生産ラインで働く従業員にも広げ、従業員とその家族も相談・受診やカウンセリングを利用できるようにしています。さらに、医師からの助言を電子メールまたは手紙で受けとれる「ストレスチェック」を毎年実施するなど、従業員のプライバシーにも配慮した、専門性の高いケアプログラムを提供しています。2011年度からは、従業員一人ひとりの心を強くすることに重点を置いたプログラムをメンタルヘルス研修に加えるなど、幅広い面でメンタルヘルスクエアを推進しています。

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

## 職場復帰のためのリハビリ施設を設置

メンタル不調をはじめとする傷病での休業が、長期にわたるケースや繰り返されるケースでは、職場復帰に際し適切な支援が必要になります。2008年より日産では、長期休業者や繰り返し休業者が職場復帰する際に外部のリワーク施設（長期休業者や繰り返し休業者が職場に円滑に戻るためのリハビリ施設）の活用をルール化するなど、従業員の職場復帰を支援してきました。2012年には事業所内にもリワーク施設を開設。それぞれの職場に適したプログラムを提供することで、職場復帰成功率は向上しています。

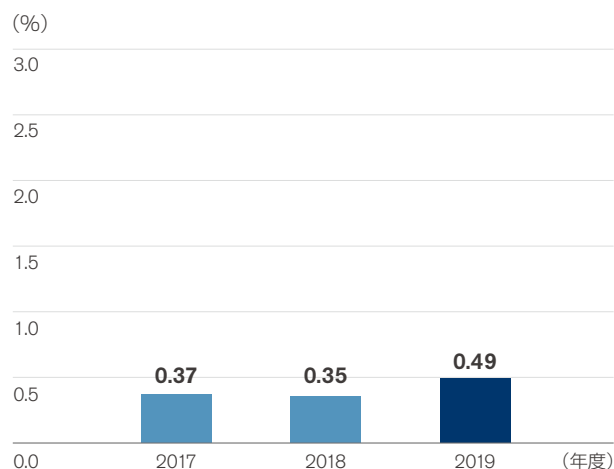
目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

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

## 従業員の健康と安全の実績

### 安全な職場づくり

労働災害度数率(日本)



日産では独自に開発した安全・防火リスク管理診断手法を導入し、工場における労働災害リスクを事前に回避する、危険ゼロの職場づくりに取り組んでいます。例えば日本では、労働災害や出火リスクを事前に検出し摘み取るツールとして日産独自の「SES(Safety Evaluation System)」と「F-PES(Fire-Prevention Evaluation System)」を導入しています。決められた評価基準をもとに職場パトロールを実施し、職場に潜む労働災害や出火リスクを検出することで実際の災害を減らしていく仕組みです。これらのツールの活用により、労働災害や

出火の低減に効果を上げてきました。

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

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

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

2019年度は2018年度に引き続きグローバル日産で従業員の死亡災害はありませんでしたが、2011年度、2012年度および2013年度に各1件(南アフリカ、スペイン、北米)、2016年度に2件(北米、インド)の死亡災害が発生して

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

います。日産は、これら死亡者の発生した労働災害について原因を究明し、全工場でも再発防止対策を徹底して実施しています。なお、日産は労働災害度数率\*をモニターしており、その数値は自動車業界の平均とほぼ同等です。労働災害度数率に関しては、より包括的な集計方法へ移行中のため、本レポートでは開示をグローバルから日本国内のみに変更しています。

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

## 生産ラインの環境改善

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

## 「健康経営優良法人」大規模法人部門 (ホワイト500) に認定

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

資を行うことは従業員の活力向上や生産性の向上など組織の活性化をもたらす、業績向上につながると思われ、すべての従業員が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のために、人事担当役員のもと、本社安全健康管理室を推進事務局に、各事業所安全健康管理課に推進組織を置き戦略的に取り組んでいます。日産のこうした理念や取り組みが評価され、2019年に引き続き2020年2月に、日産自動車株式会社は経済産業省と日本健康会議により2020年度の「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。ホワイト500は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。今後も日産では、若年層も含めすべての年齢層の従業員を対象に健康維持活動を強化していきます。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

# 地域社会への貢献

GRI102-11 GRI103-1 GRI103-2 GRI203-1

## 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て、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というだけでなく、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	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-2

## 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られた「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。

## 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低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、環境NGOコンサベーション・インターナショナルとの協働によりインドネシアで森林保全プログラムを実施したほか、環境保全団体のWWFジャパンと連携し、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。



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 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、2019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。

## 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。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

GRI103-3 GRI201-1 GRI203-2

## 地域社会への貢献の実績

### 2019年度の社会貢献活動の実績

2019年度 グローバル社会貢献支出額：約16.1億円

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費

### 2019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)	549	741	60	264	1,614
比率(%)	34.0	45.9	3.7	16.4	100

	災害名	2019年度実績
自然災害被災地に対する主な支援	台風15号による大規模停電(日本)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日産自動車より停電地域で電気自動車「日産リーフ」からの電力供給を行うため、車両53台と可搬型給電器をセットで、自治体や福祉施設などに提供</li> </ul>
	台風19号による豪雨被害(日本)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日産自動車よりNPOジャパン・プラットフォームに支援金1,000万円を寄付</li> <li>・日産自動車従業員による募金を実施、会社が同額を上乗せしてNPOジャパン・プラットフォームに寄付</li> <li>・日産自動車より、被災地へ車両計68台を無償貸与、いわき市へ従業員ボランティア派遣(延べ275名)</li> <li>・日産自動車と販売会社より、「日産リーフ」からの電力供給を行うため、長野市災害ボランティアセンターに車両4台を無償貸与</li> </ul>
	火山噴火による被災地支援(フィリピン)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フィリピン日産より「ナバラ」3台を寄贈</li> </ul>
	新型コロナウイルス対策支援(中国)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日産自動車、日産(中国)投資有限公司、東風汽车有限公司は、500万円の義援金ならびに10万枚のマスクを寄付</li> </ul>
	テネシー州での竜巻による被災地支援(米国)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北米日産会社より15万USドルを米国赤十字社に寄付</li> </ul>

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 環境

### 日産の特色を生かした環境出張授業（日本、英国、中国、ブラジル）

日本では、自動車製造業ならではの知識や技術を生かした3種類の体験型教育プログラムを2007年から実施しています。いずれも小学校高学年の児童を対象に、日産従業員が講師となって学校を訪問して行います。

そのひとつである「日産わくわくエコスクール」\*は、地球環境問題への理解を深めるとともに、日産の環境への取り組みを紹介し、モデルカーを用いた実験や、「日産リーフ」の試乗などを通じて最新の技術を体験するプログラムです。この受講を通じて、児童が環境問題を身近に捉え、日々の生活における自身の行動を振り返ることを目指しています。

好評につき日本での実施回数は年々増加し、開始以来、同プログラムの日本での受講者数は累計で約10万名を超えました（2020年3月末現在）。同プログラムでは小学校を訪問して授業を行うほか、栃木、いわき、横浜、追浜、九州の各工場にあるゲストホールでも講座を実施しています。また、2019年度までに販売会社スタッフ130名を講師として養成し、全国各地の店舗やイベントへ活動の場を広げました。

海外においては、サンダーランドの英国日産自動車製造会社（NMUK）が、小学生から中高生を対象に多岐にわたって教育プログラムを展開する「日産スキルズ・ファンデーション」の1つとして、環境教育を提供しています。「エコスクール」と呼ばれるこの環境教育では、生徒たちは環境問題やNMUKの風力

発電の仕組みなどを6時間かけてじっくり学びます。

中国では、日産（中国）投資有限公司（NCIC）をはじめとする合弁会社4社がUNESCO中国の協力を得て、インターネットを活用した授業である「日産ドリーム・クラスルーム」を展開しています。全部で6モジュールありますが、その中の「ECO教室」では、環境についての学習に加え、電動モーターの仕組みを学び、モデルカーを使った実験も行います。

2019年度、ブラジル日産自動車会社（NBA）は環境教育の一環として「Escola Verde（緑の学校）」を同社工場が所在するレゼンデ市近郊の小学校で実施しました。参加者は地球温暖化問題に加えて、雨水の活用方法や食物の多様性についても学びました。さらに授業の一環として校庭で野菜を育て、食育を通じた自然との共存を身近に体験し、家庭でも環境について話し合うことができました。Escola Verdeは授業を受けた児童や先生のみならず近郊の小学校の先生や、地域住民の環境意識が高まるという効果も期待できます。



Escola Verde（緑の学校）に参加する生徒たち

\*「日産わくわくエコスクール」に関する詳細はこちらをご覧ください

<https://www.nissan-global.com/JP/CITIZENSHIP/ECO-SCHOOL/>

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 世界自然保護基金ジャパン (WWF ジャパン) との連携 (日本)

日産は、WWF ジャパンと協力関係を結び、WWF ジャパンが実施する気候変動プロジェクトの支援を行っています。また、WWF ジャパンにて「日産わくわくエコスクール」で使用する教材の監修を行い、共同のイベント開催を企画するなど多方面にわたる連携を進めています。WWF 主催の環境啓発キャンペーン「Earth Hour 2020」に賛同し、各国の従業員への消灯アクションの呼びかけ、国内外の日産の事業会社で消灯アクションの参加を行いました。

## コンサベーション・インターナショナル (CI) とのパートナーシップ (インドネシア)

日産と環境NGO コンサベーション・インターナショナル (CI : Conservation International) は、インドネシア共和国バリ島の都市部に水を供給する重要な水源地でありながら、環境劣化が著しいアグン山周辺において、森林を再生する活動を2017年に開始しました。山間部の森林保全を行うことにより、河川流域および沿岸部の環境改善を目指す包括的なアプローチで、行政や地域



3,000株の白檀の苗木を育て、2020年1月に植樹

コミュニティの住民と連携し保全活動を行っています。また、地域住民の収入源の拡大に取り組み、育成した植物を利用した商品の開発、販売ルートの確保を支援しています。

## ユニークな環境教育プログラム「アーバン・グリーン・ラボ」(米国)

北米日産会社 (NNA) は、テネシー州ナッシュビルのNPO法人アーバン・グリーン・ラボ (UGL) を支援しています。同団体は、子どもたちに自分自身の生活に関連づけながら「環境に配慮した持続可能な生活」を考えさせ、学ぶ機会を提供しています。日産の支援に加え、バンダービルト大学内のピーボディ教育大学および環境保護局の協力を得て、UGLは持続可能な生活と廃棄物削減に関して、テネシー州で初となる州規模のカリキュラムを開発。ナッシュビルとメンフィスの公立学校で授業を導入しています。また、2019年度にはナッシュビルの57校で教員グループによる「学習コミュニティ」が立ち上げられ、183名が研修を受けました。UGLと日産は、コミュニティの健全な発展と貴重な天然資源に対する共通の関心や価値観を抱いており、特別なパートナーシップを結んでいます。毎年、NNA本社ではUGLと協力して子ども向けの楽しいイベント「Kiddovation」を開催。日産タイタンXDをベースにUGLが制作した「モバイル・ラボ」を持ち込み、従業員の子どもたちがサステナブルな暮らし方を学び、家庭でも保護者と実践できるように図っています。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 交通安全

### 国際自動車連盟（FIA）とのパートナーシップ（グローバル）

日産は、国際自動車連盟（FIA）が提唱する交通安全啓発キャンペーン「FIAアクションフォアロードセーフティ」のオフィシャルサポーターとして、同キャンペーンの一環である安全運転のためのルールをまとめた「FIA ゴールデンルール」の周知に協力し、安全運転の大切さを広く呼びかけています。

### 地域の子どもたちの安全を守る「ハローセーフティーキャンペーン」（日本）

事業所周辺地域における交通安全啓発活動の推進に寄与するため、日産は、日本において1972年から実施している交通安全活動「ハローセーフティーキャンペーン」の一環として、1987年より従業員募金を実施しています。会社からの寄付金を加え、地域の交通安全協会や自治体などを通じて、主に



新潟大学と共同で創案した「ハンドルぐるぐる体操」

各事業所近隣の児童に対し、交通事故防止に役立つ物品を寄贈しています。また、高齢ドライバーの安全走行を促進・啓発するため、新潟大学とともに、

2019年度に「ハンドルぐるぐる体操」を制作しました。本体操は、主に高齢ドライバーが日々の生活の中で運動習慣をつけることにより、筋力と認知力を高め安全走行できるように支援するもので、日産と新潟大学が共同でコンセプト検討を行い、新潟大学が体操の内容を創りました。

## ダイバーシティ

### <すべての人に平等な機会が与えられる社会へ>

### 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）

日産は、タイ王国アユタヤ県およびラヨン県において、中学・高校生を対象とした教育プロジェクト「理数系（STEM）教育を通じたリーダーシップ育成プログラム」を2017年から開始しました。地域の学校と協働して行う授業では、リーダーシップやチームワークなど、コミュニティの発展を担う



理数系（STEM）教育を通じたリーダーシップ育成事業

リーダーとして必要な資質を身につけるほか、科学・技術・工学・数学（STEM: Science、Technology、Engineering、Mathematics）の要素も授業内容に取り入れています。また、職業技能訓練も取り入れ、特に女子学

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

生の支援を重視しています。2018年度からは授業実施校にタイ日産自動車会社 (NMT)の事業拠点近郊のサムットプラカーン県の学校を加え、同社の従業員もボランティアとしてプログラムやワークショップに参加するなど、重要な役割を担っています。2017年の開始以来、アユタヤ、ラヨン、サムットプラカーン県の10校で1,400名以上の生徒がプログラムを受講し、生徒たちによるプロジェクトも60以上が実施されています。

### 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)

NNAは、2005年よりNGOハビタット・フォー・ヒューマニティ(ハビタット)との協働を継続しています。同団体は、「誰もがきちんとした場所で暮らせる世界」を理念に掲げ、家を建てたり改修したりすることで、地域コミュニティの活性化を図り、人々の希望を築く国際支援団体で、世界約70ヵ国以上で住居建築や自立支援に取り組んでいます。

2005年にパートナーシップを締結してから、NNAとハビタットは135家族以上を支援し、安全かつ手ごろな価格帯の持続可能な住居を提供してきました。この中で、NNAの従業員はこれまで



NNA 従業員のボランティアチーム

に延べ11万6,000時間を超える住居建築のボランティア活動を実施しています。また、日産カナダ財団は2008年よりハビタットとのパートナーシップを締結しており、これまでに1,400名以上の販売会社およびカナダ日産自動車会社 (NCI)の従業員が9,000時間を超えるボランティア活動を実施し、ハリファックスからバンクーバーまで50軒の住居を建築しました。日産カナダ財団のハビタットへの寄付は累計100万カナダドルを超え、NCIにおける社会貢献活動の重要な成果となっています。

### 地域と協働で障がい者スポーツ大会を開催 (日本)

2019年12月、「第20回日産カップ追浜チャンピオンシップ 2019 (全国車椅子マラソンin 横須賀)」\*を地域関係諸団体との協働運営で開催しました。本大会は、2000年に始まった車椅子陸上競技の総合大会で、障がい者スポーツの普及と競技者の技術向上のほか、地域の活性化と「やさしい街づくり」支援を目的としています。追浜工場内のテストコース「GRANDRIVE」と京浜急行追浜駅間の公道を使用したロードレースでは、延べ198名の選手が参加しました。また、延べ337名の従業員ボランティアは地域のボランティアとともに実行委員に加わり、ロードレース運営、コース準備やコース統制を行い、大会運営をサポートしました。

\*「日産カップ追浜チャンピオンシップ」に関する詳細はこちらをご覧ください

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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## モノづくりの魅力を伝える取り組み（日本、中国、英国など）

日産は、モノづくりの楽しさや奥深さを将来世代に伝えたいと考え、さまざまな取り組みを行っています。日本では日産の従業員が小学校を訪れ、モノづくりの魅力を伝える出張授業「日産モノづくりキャラバン」や「日産デザインわくわくスタジオ」\*を実施、両プログラム合わせて年間約2万2,000名の子どもたちが受講しています。中国ではNCICをはじめとする事業会社が授業を行っています。

「日産モノづくりキャラバン」は英国のサンダーランド工場でも実施しており、学校の授業期間中は週5日でプログラムを実施し、年間4,500名以上の小学生を受け入れています。

英国では、2014年に日産スキルズ・ファンデーションを設立し、2019年11月までに地域の6万名以上の生徒に、さまざまなプログラムを提供、未来のエンジニアと製造を担う人財の育成を推進しています。

日産スキルズ・ファンデーションは、STEMを学ぶ外部の3つの国際的な教育プログラム「VEX IQ robotics」、「FIRST Lego League」「F1 in schools」に機材や資金、知見などを提供して地元チームを支援しています。2019年には日産が支援したチームは上記の国際大会に出場し、優秀な成績を収めています。また、英国で高い評価を受けている教育プログラム「Industrial Cadets」では、13歳から14歳の生徒に製造やエンジニアリングのプロフェッショナルと交流する機会を提供しており、これまで2,100名以上が参加し、同ファンデーションの中心的な取り組みとなっています。さらに女性のキャリア開発に焦点

を当てたプログラム「GIMME (Girls in Monozukuri, Manufacturing and Engineering)」および「GIMME Booster」を通じて、ダイバーシティの浸透にも取り組んでいます。このプログラムでは、女子生徒にキャリアの選択肢を示し、製造やエンジニアリング関連への就職を支援しています。これらの女子生徒向けセッションにはこれまでに2,000名以上が参加し、全プログラムの女子参加率は46%となっています。

2019年には、3年生(6-7歳)向けの新しい施策として、現地の学校に教材ボックスを提供しています。箱の中には、プログラムに必要な教材



日産スキルズ・ファンデーションによる女子生徒のSTEM教育の推進

や、マニュアルなどが梱包されているほか、だるまの作成キットもあり、気軽に日本の文化を学ぶことが可能となっており、会社の歴史などについても楽しく学べる内容となっています。

その他にも多数の国で、車両やエンジンを大学や専門学校に教材として寄贈し、学生の知識や技術向上に貢献しています。

\*「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」に関する詳細はこちらをご覧ください

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

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 子どもたちや若者への教育支援（中国）



甘粛省での「日産ドリーム・クラスルーム」

NCICは、小学生を支援する教育プログラム「日産ドリーム・クラスルーム」を2013年から実施しています。授業内容と実施地域を徐々に拡大し、現在では環境、モノづくり、デザイン、塗装、インテリジェントドライビング、自動車文化や工学の基礎、日産のディーラー向けの特別プログラムなど、多彩な授業を提供しています。2015年からは中国国内の事業会社計4社で授業を実施しており、年々規模を拡大し、活発に教育支援活動に取り組んでいます。

NCICは「日産ドリーム・クラスルーム」の活動を、日産のディーラー各社のほか、北京自動車博物館や、地元の自動車ショーなどの協力を通じて、さまざまな機会を提供しており、2019年末までに50万名以上の生徒が参加しました。2019年12月には、「日産ドリーム・クラスルーム」の受講生である中国甘粛省武威市の小学生と学校関係者、および甘粛省ユネスコ協会のメンバー67人が日産自動車本社と追浜工場を訪問し、「日産ドリーム・クラスルーム」で学んだことをより深く理解できる機会が実現しました。

## 次世代の科学者やエンジニアを育成（米国）

NNAは米国における教育の取り組みとして、小学校から大学までの学生たちが自動車産業に不可欠なSTEMの4分野に親しむことを奨励するさまざまなプログラムを支援しています。

2つの主力工場があるテネシー州では、全米で開催されるロボット競技大会「BEST\* ロボティクス」のナッシュビル大会をサポートしています。同大会では、学生チームが簡易的な建材などの決められたキットを使ってロボットを設計・製作し、3分間で与えられた課題に挑戦します。2019年度は302名の学生が競技に参加。22名の日産従業員がボランティアとして出場チームを指導し、競技審判を務めました。リアルワールドで生じる技術的な問題を、プロジェクトベース型の大会で解決する体験は、学生の技術理解力を高め、キャリアの方向性を描くための絶好の機会となっています。



「ミュージック・シティ BEST  
ロボティク・コンペティション 2019」

\* BEST :Boosting Engineering Science and Technology の略。「工学・科学技術の振興のための」の意味



目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 「日産セレナ」を通じて開発途上国の子どもたちに給食を届ける 「おにぎりアクション」

日産自動車は「日産セレナ」を通じて、NPO 法人 TABLE FOR TWO International (TABLE FOR TWO)の「おにぎりアクション」にトップスポンサーとして協賛しています。同団体は、開発途上国の子どもたちに給食を届けることを通じ、食の不均衡の解消を目指しています。「おにぎりアクション」はおにぎりの写真をSNSなどに投稿すると、アフリカ・アジアの子どもたちに給食5食が届く取り組みです。「日産セレナ」が持つ「子どもの可能性を広げる“家族のためのミニバン”であり続けたい」という思いが、この活動の理念に合致し、2018年より協賛を行っています。「日産セレナ」独自の活動として、1投稿で通常の2倍の10食分の給食を届ける取り組みや、全国の日産のお店にご来店されたお客さまに参加を呼びかけ、2年間で約11万食（おにぎりアクション全体では265万食）の給食を届けました。「おにぎりアクション」は、



給食が入ったカップを手にする子どもたち

その活動が評価され、2019年に「ジャパンSDGs アワード」SDGs 副本部長（外務大臣）賞を受賞しました。

## 事業を営む地域への貢献

### 東日本大震災への対応（日本）

#### 福島県広野町と浪江町で従業員によるボランティア活動を実施

日産は、2011年の東日本震災発生直後からさまざまな支援を行い、従業員による復興支援活動を継続しています。2019年度も前年度に続き福島県双葉郡で活動を実施し、複数の事業所から26名の従業員が参加しました。福島県いわき市に拠点を置く「いわきおてんとSUN 企業組合」と協力し、広野町で防災緑地の整備作業やオーガニックコットン畑の整備などを行い、浪江町では駅周辺の除草、植栽を行いました。また、津波の被災地となった請戸地区を訪問し、浪江町の8割を占める帰還困難地域をバスで視察しました。



広野町と浪江町で実施した復興スタディツアー

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

### 被災地の子どもたちに笑顔を

日産は、被災地の子どもたちが笑顔を取り戻すことを目指して2011年に「日産スマイルサポート基金」を設立しました。遊びや自然体験を中心としたプログラムに加え、フリースクールや居場所づくり事業、地域への理解や愛着を深める学びの場の提供など、年月とともに変化する被災地の課題に即した活動を支援しています。岩手、宮城、福島で独自に活動している10のNPO団体がプログラムを行っています。

### その他の自然災害への対応

#### 台風 15 号による大規模停電（日本）

2019年9月、台風15号の影響で発生した大規模な停電が続く千葉県内の避難所や福祉施設で「日産リーフ」が走る蓄電池としての真価を発揮しました。日産自動車は、「日産リーフ」計53台と可搬型給電器（パワームーバー）を自治体、福祉施設、保育園などに配備し、電力供給支援を行いました。主に熱中症対策用の扇風機と情報取得のための携帯電話機の充電に利用され、夜間には給水先を照らす灯光器の電源となりました。また、携帯電話機の充電には、従業員が提供した携帯充電コード50本も活用されました。

#### 台風 19 号による豪雨被害（日本）

2019年10月に発生した台風19号の災害では、豪雨により被害を受けた方々に対して、1,000万円の活動支援金寄付とともに、従業員募金やマッチングギフトを寄付しました。いわき市では、従業員がボランティア活動を実施し、またいわき市および郡山市への延べ68台の車両貸与を行いました。また、日産自動車と長野日産自動車株式会社は「日産リーフ」からの電力供給を行うため、車両4台を長野市災害ボランティアセンターに貸与しました。

#### 火山噴火による被災地支援（フィリピン）

フィリピン日産（NPI）は、2020年1月に発生したタール火山噴火により被害を受けた方々を支援するため、フィリピン赤十字社に「ナバラ」3台を寄贈しました。

#### 新型コロナウイルス対策支援（中国）

2020年1月、新型コロナウイルス対策支援として、日産自動車、日産（中国）投資有限公司（NCIC）、中国における合弁会社である東風汽車有限公司（DFL）は、500万円の義援金ならびに10万枚のマスクを寄付しました。

#### テネシー州での竜巻による被災地支援（米国）

2020年3月に発生した竜巻により被害を受けた方々に対して、北米日産会社（NNA）は、15万USドルを米国赤十字社に寄付しました。

目次	CEOメッセージ	CSOメッセージ	コーポレートパーパス / ESG特集	日産のサステナビリティ	日産のSDGsへの貢献	ルノー・日産自動車・三菱自動車のアライアンス
環境	社会性	ガバナンス	ESGデータ集	本レポートの編集方針	GRI内容索引	投資家向け索引

## 財団による支援（米国、オーストラリア、ブラジル）

米国では、社会における「多様性」を促進するための教育活動に対して資金提供を行う「日産ファンデーション」を通じて多くのコミュニティを支援しています。1992年の設立以来、日産ファンデーションは米国全土の150以上のNPO法人に対して1,150万ドル以上の寄付を行ってきました（2020年3月末現在）。2019年度は、全米の30の団体・機関に対して74万ドルの寄付を行いました。

豪州日産自動車会社（NMA）は、2016年4月に社会貢献活動を目的とした「日産オーストラリア財団」を設立しました。2017年度より、オーストラリア国内の中小規模の慈善団体に資金提供を行い、活動の拡大や継続を後押ししています。また、NMAでは、従業員が地域社会貢献のために毎年ボランティア休暇を取得できる制度を導入し、従業員の社会貢献活動を奨励しています。

また、ブラジル日産自動車会社（NBA）は2013年に設立した社会貢献活動を目的とした財団「インスティテュート・ニッサン」の活動内容を見直し、従業員のボランティア活動推進プログラムを刷新するなど強化を図りました。2019年度に、リオデジャネイロの主要地域への社会貢献を支援するさまざまなステークホルダーと協業し、環境教育や地域社会活動、オープンイノベーションなど多岐にわたるプログラムを策定しました。

## 公益財団法人日産財団による教育支援（日本）

公益財団法人日産財団\*は「人材育成を通じて、豊かな未来社会の実現を目指します」というビジョンのもと、人材育成事業を行っています。財団事業

の柱のひとつは理科教育助成で、子どもたちの論理的あるいは科学的思考能力の向上を目指す小中学校や理科学会を対象に1件当たり70万円助成し、2年間の教育実践のための教材費などに活用されています。また、助成期間に多大な成果を上げた学校には「理科教育賞」を授与し、助成校相互の研鑽と活性化を図っています。また、2018年度より、日本国内の小中学校や博物館などの教育施設において、女子児童・生徒の理科への興味関心を顕著に高めた取り組みに対して、「日産財団リカジョ賞」として褒賞を行っています。

さらに、2019年度より新たに未来人材育成事業がスタートし、その一環として早稲田大学との共同研究に基づく未来のリーダー教室プロジェクトを立ち上げました。

\* 日産財団の活動に関する詳細は日産財団のウェブサイトをご覧ください

<https://www.nissan-zaidan.or.jp>

## オックスフォード日産日本問題研究所による日欧相互理解促進（英国）

1981年、日産の寄付により英国オックスフォード大学内に設立されたオックスフォード日産日本問題研究所\*は、欧州における現代日本研究の主要拠点のひとつとして広く知られ、日欧の相互理解の促進に寄与しています。

\* オックスフォード日産日本問題研究所に関する詳細は当研究所のウェブサイト（英語のみ）をご覧ください

<https://www.nissan.ox.ac.uk/>