

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

労働慣行 労働者の権利の尊重

労働者の権利の尊重に関する方針・考え方

日産は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」に2004年から参加しており、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に基づいてサステナビリティ戦略のマネジメントを推進。「日産の人権尊重に関する基本方針」*1に基づき、従業員の基本的権利を尊重すべくさまざまな活動を強化しています。

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」*2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。*3 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、性別(男性・女性・その他)を問わず、すべての従業員が被害に遭わないよう、防止に努めており、その施策として人権およびコンプライアンスに関するe-ラーニングを全員必須研修とし、従業員の意識向上、啓発に努めています。*4
また、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*5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。

従業員が安心して働ける職場環境の構築

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

2021年には社内における従業員の人権尊重に関する具体的な取り組み方を取りまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」*6を公開しました。同ガイドラインでは日産の事業活動に照らし合わせ、7つのテーマを設定しています。日産では同ガイドラインに基づき、事業全体で従業員に対する人権尊重の取り組みをより一層強化しています。

*1 「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参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/ASSETS/PDF/nissan_human_rights_policy_j.pdf >>> P068

*2 「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

*3 人権に関する取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 >>> P071

*4 ビジネス倫理の遵守のマネジメントはこちらをご参照ください。 >>> P136

*5 内部通報システムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P136

*6 「日産グローバル人権ガイドライン」の詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/index.html

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献	

労働者の権利の尊重に関する実績

「Happy8」による働き方の拡大

日産では働き方改革「Happy8」*1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。

人権デューデリジェンス・アセスメントへの取り組み

日産は、自社のグローバルな各拠点において、従業員の人権が確実に尊重され、安心して働ける環境、また、必要に応じて現地の法律を尊重し国際基準を業務に取り入れる環境を実現するべく、人権デューデリジェンスの一環として人権アセスメントを実施しています。アセスメントを通して改善が必要と判断された場合には改善策を検討し、必要に応じて実行に移し、結果について社外へ開示を行うプロセスを策定し、各拠点への適用を進めています。2022年度も引き続き、調査票を用いた人権に関する自己評価の結果に基づき、第三者機関の協力のもと、日産(中国)投資有限公司にて人権アセスメントを実施しました。アセスメントでは現地の法律を逸脱する事案は指摘されませんでした。対象拠点にて取り組みの見直しを検討できる領域について確認をしました。アセスメントの内容を社内にて精査し、対応を立案したうえで実行しました。*2

労働慣行 従業員エンゲージメント

グローバル従業員サーベイ

日産では、多様な人財一人ひとりが力を発揮するとともに、中長期的に成長できるインクルーシブな(多様性を受容できる)組織づくりを目指し、グローバル従業員サーベイを2005年から年次で実施し、それを通じて得た従業員の声を積極的に活用しています。

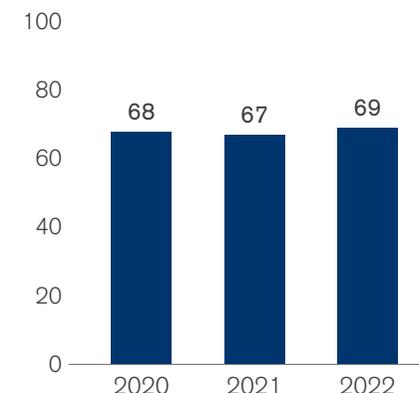
会社の重要指標として「従業員エンゲージメント／満足度」*3を継続的にモニタリングしているほか、近年のグローバル従業員サーベイの結果から、エネーブルメント*4をはじめとした全社的に優先度の高い5つの重点領域*5を課題として特定し、それらに対して中長期的目標としてグローバルベンチマーキングスコアを上回る水準を目指し、トップマネジメントの直接的なオーナーシップのもとで改善活動に取り組んでいます。これらの重要指標は役員および管理職層の年次賞与の評価指標のひとつにも設定しています。

グローバル従業員サーベイの結果については、全従業員が利用する社内ポータル上で共有したうえで、各部門や地域ごとにその結果を精査して改善活動に取り組んでいます。直近年度では、意思決定の迅速化や心理的安全性の向上などに課題があることが分かっており、重点的に改善活動に取り組んでいます。こうした改善活動の実施状況については定

期的に振り返りを行い、継続的な従業員エンゲージメントの向上に努めています。

これらの活動の結果を踏まえ、2023年2月に実施したグローバル従業員サーベイ*6では、指標としている「従業員エンゲージメント／満足度」のスコアにおいて前年比で2ポイントの改善が見られました。また、5つの重点領域のすべてにおいても、スコアは着実に改善しています。

従業員エンゲージメント／満足度スコア



※関係会社を含む日産グループ全体のスコア

*1 働き方改革「Happy8」の詳細はこちらをご参照ください。 >>> P086

*2 2022年度に実施した人権デューデリジェンス・アセスメントの詳細はこちらをご参照ください。 >>> P071

*3 「従業員エンゲージメント／満足度」は「日産で働くことへの満足度」と「日産を素晴らしい職場として推薦できる」の2つの要件で構成しています。

*4 エネーブルメント：社員の意欲をサポートする環境、能力を発揮するための働きやすさ。

*5 5つの重点領域：エネーブルメント、企業倫理、リーダーシップ、企業文化、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

*6 グローバルで約9.7万人が回答しました。(参加率90%)

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

労働慣行 従業員との対話

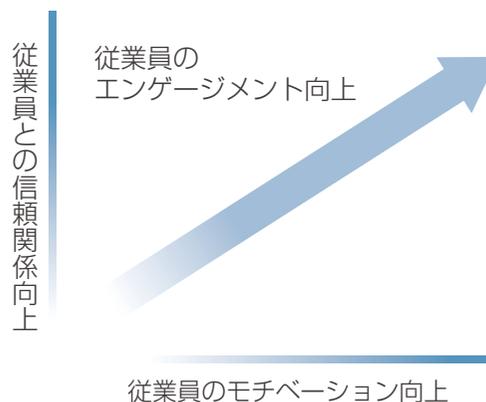
従業員との対話に関する方針・考え方

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

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

従業員との対話における指針

従業員のエンゲージメントを向上させるためのコミュニケーションの指針として、日産は「信頼関係の向上」と「モチベーションの向上」の2つを定めています。さまざまなコミュニケーションツールを活用してビジネスや製品、ブランドに対する理解促進を図り、その方向性を従業員に示すことで、日常の仕事や会社の将来に自信を持てるようにします。また、従業員がモチベーションを高め、日産の一員だと感じることの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。



従業員との対話のマネジメント

グローバルの全従業員を対象としたイントラネットなどで情報発信を行うほか、部長層からのカスケードのための資料配布、地域ごとの情報発信など、きめ細かいコミュニケーションに力を入れています。また、定期的に経営層と従業員の意見交換の場も設けて、信頼関係の向上に努めています。さらに、こうした社内コミュニケーション活動についての従業員の意見を吸い上げ、経営層にも共有し、常に改善に努めています。社内コミュニケーションの活動内容については年度ごとにアクションプランを策定し、コミュニケーションの量と質を向上させています。その効果については年に1回、社内コミュニケーション全般についての従業員調査を実施するほか、企画ごとにアンケートを実施し、その結果を以降のコミュニケーション計画や、次年度のアクションプランに反映させています。

目次		Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & インクルージョン	製品安全および品質	サプライチェーンマネジメント	人財育成	労働慣行	従業員の健康と安全	地域社会への貢献		

従業員との対話の実績

信頼関係向上とモチベーション向上を軸にコミュニケーションを強化

日産は事業構造改革「Nissan NEXT」*1を推進していますが、この目標を達成するには、すべての従業員が日産のコーポレートパーパスに共感し、「Nissan NEXT」の意義を理解する必要があります。また、従業員が企業の取り組みや業績に自信を持つことも不可欠です。一方で、自発的に業務に取り組む意欲を高めるには、従業員のモチベーションも向上させなければなりません。日産では、従業員との信頼関係向上と従業員のモチベーション向上という2つの軸で社内コミュニケーション活動を行っています。

コミュニケーションツールの強化

日産では決算など業績に関する情報を従業員にタイムリーに提供しています。

モチベーションの向上に関しては、日産の製品やサービス、電動化・知能化などの技術に関する理解を促進するためタイムリーに情報を発信し、関心を喚起しています。

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も積極的に発信しています。年度初頭にはCEOが前年度の実績や新年度の方向性を従業員に説明する「社長講話」があります。また、

ウェブ会議サービスを活用したエグゼクティブ・コミティ（EC：Executive Committee）のメンバーと部長層とのライブミーティング「MIE（Management Information Exchange）」も実施しています。

さらに、従業員が会社の製品や活動をより深く理解し、社外の方に自社製品の特徴や魅力を伝えられるよう、従業員に対して、新車発表会や重要な企業発表案件などのライブストリーミング視聴を促進しています。また、Ambition 2030の柱となる先進技術や日産の強みであるダイバーシティなど、さまざまなテーマでの従業員向けセミナーを実施し、それぞれに対する従業員への理解を促すだけでなく、将来の日産に対する自信の醸成も図っています。

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」を増やす良い機会となっています。



テックセミナー



DEI Fireside chat

グローバルすべての従業員が閲覧できるイントラネット「WIN（Workforce Integration @ Nissan）」は開設以来、従業員の情報共有や連携を促進しており、主要関係会社においても「WIN」の利用をはじめました。2022年度末には、従業員と経営層のコミュニケーションのさらなる促進を目的に、従業員の興味関心事を集める目安箱となる「Your voice」をローンチしました。その他、社内イントラを活用したコンテンツ拡充も進めており、上記の「Your voice」などから集まった従業員の声・質問に担当役員が答える「Executive Dialogue」シリーズや、役員のパーソナルな側面にフォーカスした「Executive Personality Piece」シリーズを継続掲載しています。

今後もグローバル社内広報部では従業員の意見に耳を傾け、イントラネット（WIN）の品質向上を目指していきます。



Executive Dialogue



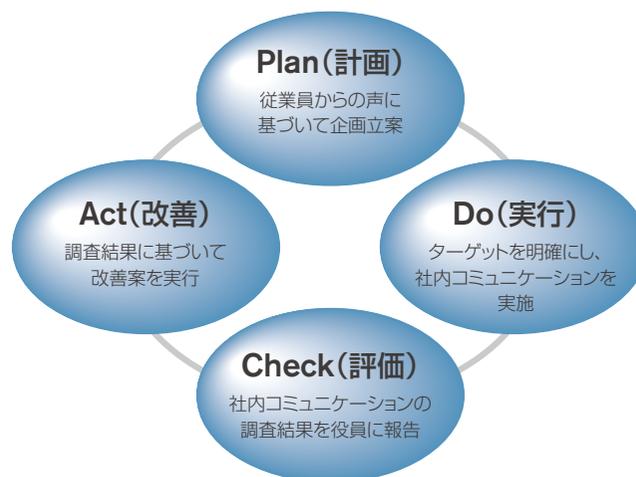
Executive Personality Piece

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

目次	Corporate direction		環境		社会性		ガバナンス		データ集	
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、エクイティ & 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	

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

日産では事業構造改革「Nissan NEXT」達成に向け、従業員の自信につながるような情報発信に取り組んでいますが、その効果を調査し、KPI*1として継続的に社内コミュニケーション活動に反映させています。従業員へのアンケート調査を定期的実施し、その結果を経営層へ報告、共有するとともに、調査結果に基づいて誰に何を伝えなければならないかというターゲットを明確に定めて企画を立て、PDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを回しながら社内コミュニケーション活動を推進しています。



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