

目次	Corporate direction			環境	社会性		ガバナンス			データ集		066
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

人権

人権に関する方針・考え方

日産は、従来より人を大切にし、人権を尊重することを経営の基本としており、その姿勢を2001年に制定した「グローバル行動規範」に明記しています。すべての国・地域で適用される法令や基準、企業の規則を遵守することが事業活動を行ううえでの基本であること、すべてのステークホルダーの人権が尊重されること、ならびに日産の従業員が最高の倫理基準に基づいて行動することが不可欠であるとの認識を全従業員で共有しています。

日産は、人種、民族性、国籍、文化、宗教、性別、性的指向、性表現、性自認、障がい、婚姻など、その他の理由に基づく差別やいかなる形態のハラスメントも許さないこと、さらにはサプライチェーンにおける強制労働や児童労働といった人権侵害も容認していません。

こうした人権尊重の想いは、コーポレートパーパス「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける」にも込められ、さらに全従業員共通の行動指針「日産ウェイ」（2019年度改訂）では、5つの価値観のひとつとして、“人に誠実に、社会に誠実に”を定義し、人権尊重を企業文化の基盤としても位置づけています。2021年11月に発表した長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」の策定過程においては、人権に関するさまざまな課題や取り組みに関して、CEOをはじめとした多くの役員が活発な議論を交わし、人権尊重が会社の長期戦略実行において不可分で重要な土台であることを再認

識し、コーポレートパーパス実現に向けて、引き続き人権尊重の取り組みをさらに強化し、これを確実に実践していきます。2021年度には、CEOのもとに、人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、約8ヵ月間にわたり、社内各部門から選抜されたチームメンバーによって人権尊重に関する外部有識者との意見交換、社会動向・要請の確認、日産として取り組むべき方向性検討を行い、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ（EC：Executive Committee）に提案し、承認されました。この提案では、日産としての「人権尊重のありたい姿」を定義するとともに、人権マネジメント強化のための重要課題、方策、社内体制を明確化しました。これを受け、2022年度以降、定常の部門横断活動として継続的に取り組むとともに、従業員やサプライチェーンなどにおける人権の取り組みを今まで以上に浸透させるため、人事や購買など各主要部門が日常管理レベルへの落とし込みを推進しています。

引き続き「人権尊重のありたい姿」の社内浸透を図るとともに、より一層充実した人権尊重の取り組みをグローバルに推進していきます。

～日産の人権尊重のありたい姿～

- ・ステークホルダーと真摯に向き合い、それぞれの課題やリスクに寄り添いながら、人権を尊重することが自然と日々の業務で実践されている。
- ・日産のビジネスにかかわるすべての人が、多様性が尊重された職場環境で安心して個々の能力を最大限に発揮している。

「日産人権方針」の改訂

日産は、「国連グローバル・コンパクト」の参加企業として、世界人権宣言（UDHR）、市民のおよび政治的権利に関する国際規約（ICCPR）、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約（ICESCR）、国際労働機関（ILO）の労働における基本的原則および権利に関する宣言（ILO中核的労働基準）に記載された人権を尊重することをコミットします。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP：UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」に則り、日産の事業活動から生じ得る人権への悪影響を積極的に防止するために、2017年6月に「日産の人権尊重に関する基本方針」（初版）を策定・公表しました。2021年7月の同方針改訂を経て、2025年3月に2回目となる改訂を行い、「日産人権方針」*1へと刷新しました。主な改訂ポイントとして、自社だけではなく、バリューチェーン上のビジネスパートナーに対し、本方針に沿った行動を要請し、ステークホルダーとの対話をコミットメントすることで、取り組みを一層強化することを目的にしています。

*1 「日産人権方針」（改訂版）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/

目次	Corporate direction			環境		社会性		ガバナンス		データ集		067
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

加えて、同じく2025年3月には、方針の遵守と実践をより確実なものとするため、従業員向けの人権尊重の具体的な取り組みをまとめた「日産グローバル人権ガイドライン」を改訂^{*1}しました。これを周知・徹底することでグローバルレベルで従業員に対する人権尊重の取り組みをより一層強化しています。同ガイドラインでは事業を展開している各国・地域の日産の従業員がより安心して働けるようにすること、また日産の活動と国際および地域社会が求める企業の人権課題への取り組み方を一貫させることを目的としています。

さらに、欧州法規などの要求事項への対応を見据え、2025年3月には「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」^{*2}を新たに制定し、環境や人権などのサステナビリティ側面への影響に対する、日産のデューディリジェンスの基本理念と手順を定めています。

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

人権尊重に関する取り組み一覧表

年度	方針・考え方等	取り組み
2001	・「グローバル行動規範」制定	
2004	・「国連グローバル・コンパクト」署名	・ダイバーシティディベロップメントオフィス設立
2010	・「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」発行	
2013	・「紛争鉱物方針」策定	・紛争鉱物調査開始・調査結果公開（以降毎年公開）
2015	・「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」改訂版発行	
2016		・第三者評価機関によるサプライヤー向けサステナビリティ評価開始
2017	・「日産の人権尊重に関する基本方針」策定・発行 ・「グローバル行動規範」更新	・内部通報システムSpeakUp導入
2018	・Nissan Sustainability 2022発表	・コーポレートレベルでの人権アセスメント実施
2019		・日産サウスアフリカ会社で人権アセスメント実施
2020	・「グローバル鉱物調達に関する方針」更新 ・「カスタマープライバシーに関する基本方針」発行	・タイ日産自動車およびグループ会社（ニッサンパワートレイン（タイランド）株式会社、エス・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社）で人権アセスメント実施
2021	・「日産グローバル人権ガイドライン」発行 ・「日産の人権尊重に関する基本方針」改訂版発行	・北米日産会社で人権アセスメント実施 ・人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、人権マネジメント強化
2022	・日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書発行 ・「グローバル行動規範」更新	・日産（中国）投資有限公司で人権アセスメント実施 ・部門横断活動として定着、人権尊重の取り組みを一層強化
2023	・ニッサン・ソーシャルプログラム2030 ^{*3} を発表 ・「カスタマープライバシーに関する基本方針」から「グローバルデータプライバシー ポリシー」 ^{*4} に改訂 ・「グローバル行動規範」 ^{*5} 更新 ・「日産サプライヤーCSRガイドライン」更新	・連結子会社での人権デューディリジェンス実施（スコープ拡大） ・サプライヤー向け人権ホットラインの設置 ・日常管理レベルで機能部署 ^{*6} による人権尊重の取り組みの浸透 ・コーポレートレベルでの人権アセスメント実施による重点分野の更新
2024	・「日産人権方針」改訂版発行 ・「日産グローバル人権ガイドライン」改訂版発行 ・「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」発行 ・「グローバル鉱物調達に関する方針」から「責任ある原材料調達への対応方針」 ^{*7} に改訂 ・「日産サプライヤーCSRガイドライン」から「日産取引先サステナビリティガイドライン」 ^{*8} に改訂	・連結子会社での人権デューディリジェンスの継続実施 ・サプライヤー向け人権ホットラインの拡大 ・天然ゴム等責任ある原材料調達の強化 ・日常管理レベルで機能部署による人権尊重の取り組み強化 ^{*9}

^{*1} 「日産グローバル人権ガイドライン」（改訂版）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_GUIDELINE/

^{*2} 「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」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/DUE_DILIGENCE/

^{*3} ニッサン・ソーシャルプログラム2030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/Data_Privacy_jpdf

^{*4} 「グローバルデータプライバシー」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/Data_Privacy_jpdf

^{*5} 「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_jpdf

^{*6} 人事、購買、広報などの部署に人権の取り組みを推進するマネージャーがいる。サプライチェーンへの浸透として、購買管理部がサプライヤーとともに、人権、環境、責任ある原材料調達などの取り組みを強化している。

^{*7} 「責任ある原材料調達への対応方針」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/MATERIALS_SOURCING/

^{*8} 「日産取引先サステナビリティガイドライン」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/SUPPLIERS/>

^{*9} 人事での取り組み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/SUPPLIERS/>

目次	Corporate direction				環境	社会性	ガバナンス			データ集	068
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生

人権に関するマネジメント

日産は「日産人権方針」に基づき、グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティ(GSSC)において、人権に関するガバナンスを推進しており、2022年度にはガバナンス体制の見直し検討を行いました。具体的には、日常管理として各部門や海外統括会社が人権の取り組みを統括するサステナビリティ推進部に定期的に進捗報告し、サステナビリティ推進部からGSSCとECに報告・提案し、取締役会にも報告します。2021年度より、経営層の長期インセンティブ報酬のひとつである業績連動型インセンティブ(金銭報酬)において、サステナビリティに関する評価指標*1として人権尊重にかかわる項目を追加しました。日産の事業活動のあらゆるレベルで人権が尊重されるよう、浸透と定着を図り、日常マネジメントから取締役会まで人権ガバナンス体制を強化していきます。

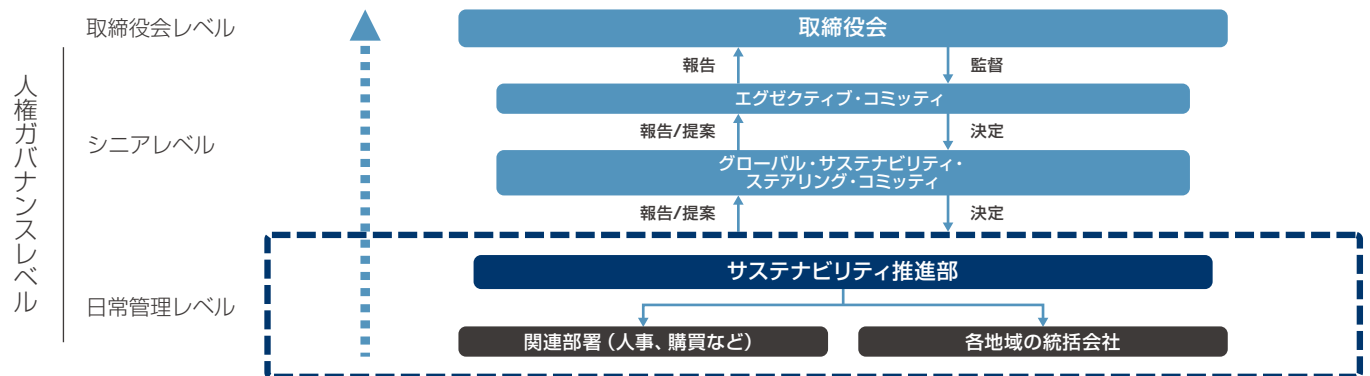
2021年度に人権特別プロジェクトチームで明確化された①従業員の人権デューディリジェンスのスコープ拡大、②人権トレーニング拡大・強化、③サプライヤー向け苦情処理メカニズムの構築、④ステークホルダーエンゲージメント(含む重大な申立てへの対応)の実施・強化の4分野の人権課題に加えて、2024年度に⑤ディーラーの人権デューディリジェンスを新たに追加しました。サステナビリティ推進部をはじめ、人事、購買、広報などの関連部署および各地域の統括会社を含めてグローバルかつ部門横断的に解決に取り組みました。それぞれの人権尊重活動の進捗状況・結果をGSSCに年2回報告し、最高意思決定機関であるECおよび取締役会にも報告しました。

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

また、こうした人権への取り組み状況を適時・適切に社内外に開示・報告しています。加えて、「グローバルリスク管理規程」に基づく全社のコーポレートリスクマップに「人権」も織り込んで管理を行い、その状況を定期的にコーポレートリスクマネジメント委員会に報告しています。*2 2024年度の結果も取締役会へ報告しました。

項目名	2024年度目標	2024年度結果
①従業員の 人権デューディリジェンス	人権デューディリジェンスの実施	実施済み、改善計画をフォローアップ中
②人権トレーニング	人権e-ラーニング(更新版)などの実施	グローバルで実施済み
③サプライヤー向け 苦情処理メカニズム	通報内容、通報対象スコープの拡大	人権ホットラインの運用拡大・人権に加え、環境、地域社会の生活も追加 ・バッテリーサプライヤーにも開放
④ステークホルダー エンゲージメント (含む重大な申立てへの対応)	2024年度のコミュニケーションプランの実施(重大な申立てのプロセス確認を含む)	実施済み(NGP/NSP2030ローンチに関するメディア/アナリストとのラウンドテーブル実施、NGO/国際機関/組合とのエンゲージメント実施)
⑤ディーラーの 人権デューディリジェンス	日産人権方針を契約に織りこみ、デューディリジェンスプロセスの構築	日産人権方針をグローバルのディーラー契約へ織りこみ済、既存のTPC*3プロセスを活用し、ディーラーデューディリジェンスの枠組みを構築中

<人権ガバナンス体制図>



*1 2024年に業績連動型インセンティブのサステナビリティに関する評価指標が更新されました。詳細はこちらをご参照ください。 >>>P010

*2 リスクマネジメント強化の取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P132

*3 TPC: Third Party Complianceの略。

目次	Corporate direction				環境	社会性	ガバナンス			データ集	069
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生

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。顕在的・潜在的なリスクを把握したうえで、事実をモニター・評価し、対応策を講じることが重要と考え、活動を進めています。

人権デューディリジェンス

日産は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP)ならびに「責任ある企業行動のためのOECD*1デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に則り、人権デューディリジェンスのプロセスを策定・運用しています。定期的に人権アセスメントを行い、人権リスクの特定・予防・軽減に努め、是正措置を行い、実施状況および結果を追跡調査して、影響にどのように対処したのかを伝え、人権マネジメントのPDCAを回しています。

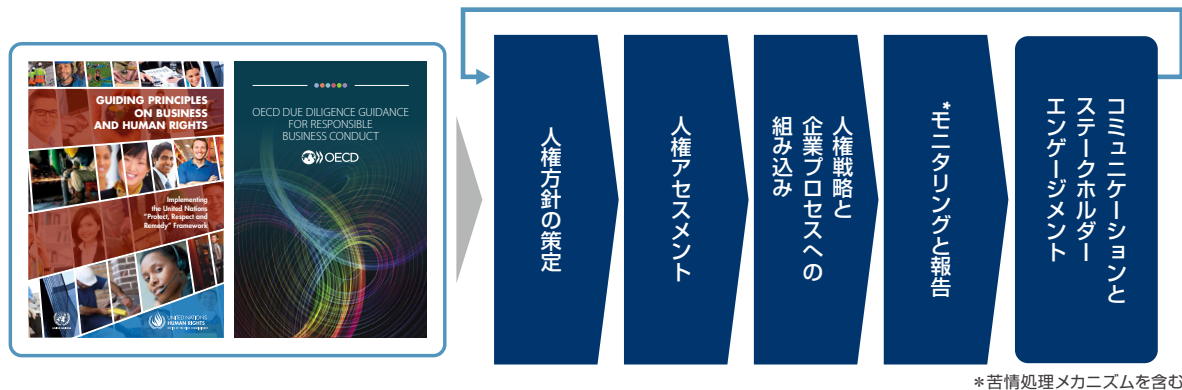
また、サプライチェーンにおいても、同様のプロセスを適用し、「日産取引先サステナビリティガイドライン」をもとに、定期的に第三者によるサステナビリティ評価を実施しています。その結果をモニタリングし、取引先と改善を図っています。*2
なお、従業員とサプライチェーンにおける人権への取り組みに関する詳細はそれぞれ従業員の人権章*3と責任ある調達章をご覧ください。

人権尊重重点分野の更新

2023年度に米国のサステナビリティ推進団体(NPO)であるBSR(Business for Social Responsibility)とともに、2018年以来2回目となるコーポレートレベルの人権アセスメントの一環として、人権尊重重点分野の特定・更新を行いました。

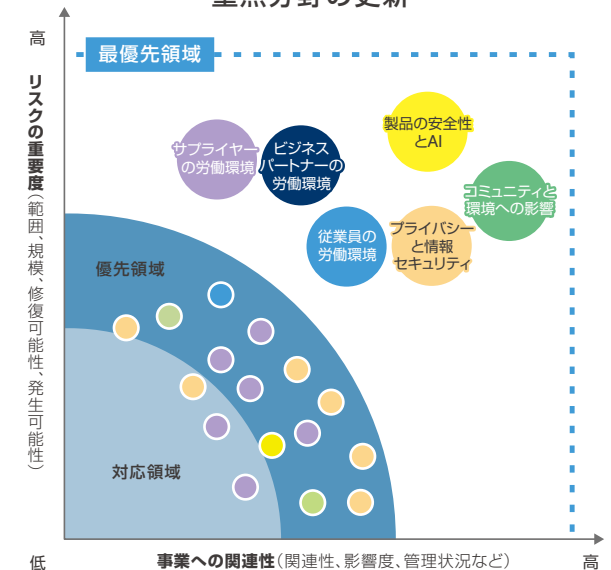


人権デューディリジェンスのプロセス



具体的には、自動車会社として人権に影響を及ぼす要素を特定するべく、人権リスクの重要度(範囲、規模、修復可能性、発生可能性)と事業への関連性(関連性、影響度、管理状況など)の2つを視点とした人権アセスメントを実施し、優先領域と対応領域に分類しました。優先領域と特定した要素の中から、事業戦略や事業活動を織り込んで、日産が取り組むべき最優先領域として6つの重点分野(1.従業員の労働環境、2.サプライヤーの労働環境、3.製品の安全性とAI、4.プライバシーと情報セキュリティ、5.ビジネスパートナーの労働環境、6.コミュニティと環境への影響)を特定しました。本アセスメントの結果を踏まえ、今後それぞれの領域における取り組みを強化していく予定です。

重点分野の更新



*1 OECD: 経済協力開発機構

*2 サプライチェーンにおける人権の取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P084

*3 従業員の人権の取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P093

関連する方針とガイドラインは下記をご参照ください。

・グローバル行動規範 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

・日産取引先サステナビリティガイドライン <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS/>

・責任ある原材料調達への対応方針 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/MATERIALS_SOURCING/

目次	Corporate direction			環境		社会性		ガバナンス		データ集		070
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生	

人権に関する ステークホルダーエンゲージメント

【社外との取り組み】

2024年度は、引き続き社外ステークホルダーの皆さまと複数回にわたってエンゲージメントを実施しました。

NPO・NGOとの取り組み

NPO法人 経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム(2024年度)*1に参加し、人権や環境を中心とした幅広い社会課題について、参加企業、NPO／NGO、学識経験者などとの対話を重ねました。この対話を通じて、人権問題が発生する背景や事業活動と人権との関わり、重要な人権課題、そして人権に配慮した事業活動の重要性について理解を深めました。また、脆弱な立場に置かれている可能性のある従業員(特に直接員)の意見を活動に反映するうえで、労働組合との連携が重要であることを認識しました。

また、2024年3月には国際人権NGO「アムネスティ・インターナショナル」の日本支部である「公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本」との対話を実施しました。この対話では、「日産人権方針」の策定・改訂プロセスへのステークホルダーの関与、対象スコープ、重点分野や運用に関して有益なご意見をいただきました。また、日産の人権への取り組みや、自動車業界全体への期待などについても、多面的で示唆に富むフィードバックをいただきました。さらに、2024年11月には「アムネスティ・インターナショナル」の国際事務局および日本支部との対話も実施し、鉱物を含むサプライチェーンを中心とした日産の関連方針・ガイドライン、人権デューディリジェンスの取り組みについてご意見をいただきました。こうした意見交換を通じて、社会からの要請への理解をより一層深めることができました。今後の方針改訂や取り組み強化に生かしていきます。

国際機関との取り組み

前述のステークホルダーエンゲージメントプログラムでの対話に加えて、以下を実施しました。2024年10月の国際労働機関(ILO: International Labor Organization)との対話では、自動車業界への期待値として、社会対話(従業員や労使間の対話、進出先国の政府・労働組合との対話)の重要性が改めて求められていることを認識しました。これを踏まえ、人権に関する幅広いテーマについて、日産自動車労働組合とのエンゲージメントを行いました。*2

また、2024年度もUNDP「ビジネスと人権」プロジェクト(日本政府支援事業)に参加し、人権専門家による集合研修などを通じて、UNGPへの理解を深めるとともに、自社の各取り組みの見直しを進めました。さらに、参加企業との間で、人権方針や人権デューディリジェンス、苦情処理メカニズムなどの体制整備、コミュニケーション、投資機関からの期待といったテーマについて議論を行いました。このプロジェクトにおいて、日産が国際的に認められた人権を尊重する方針やマネジメント体制を持ち、部門横断的仕組みを構築し、人権課題へ取り組んでいることについて高く評価いただきました。そのほか、潜在的な人権リスクへの言及、その影響度・優先

度に応じた活動の強化、人権活動の情報開示を充実させることについて、アドバイスを受けました。



*1 当プログラムに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://crt-japan.jp/human-rights/she-program_archive/

*2 当エンゲージメントに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P071

目次	Corporate direction				環境	社会性	ガバナンス			データ集	071
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI	従業員の能力開発	労働安全衛生

【社内での取り組み】

2024年度は、人権活動において最も重要な社内ステークホルダーである従業員を代表する組織として、日産自動車労働組合とのエンゲージメントを実施しました。



日産自動車労働組合と実施したエンゲージメント(2024年10月)

具体的には、2024年10月に労働組合を訪問し、中央執行委員長および中央書記長と人権に関する幅広いテーマについて対話を行いました。日産からは人事、サステナビリティ推進部をはじめとする複数メンバーが参加し、苦情処理メカニズム、差別やハラスメント、ダイバーシティ、健康と安全などの人権関連課題について意見交換し、労働組合に届いた従業員からのリアルな声を聞く貴重な機会となりました。

対話の内容を踏まえて、ハラスメント研修の実施など社内の改善に繋げていきます。

また日産のみならず、自動車産業全体における人権意識の高まりを受け、労使関係をベースにした建設的な連携が重要であると、協力体制についても再確認しました。

エンゲージメントに基づく方針・活動等の強化

これら一連の人権に関する社内外ステークホルダーエンゲージメントで得たご指摘・フィードバックは、2025年3月に実施した以下の方針・ガイドライン・基準の改訂・新規策定、および関連活動に確実に反映し、日産の人権尊重の取り組みを一層強化しました。

- ・日産人権方針*1
- ・日産グローバル人権ガイドライン*2
- ・日産サステナビリティデューディリジェンス基準*3
- ・日産取引先サステナビリティガイドライン*4
- ・責任ある原材料調達への対応方針*5

今後も日産は、社内外ステークホルダーの方々から頂いた意見を、人権リスクの評価や報告、コミュニケーションを含めた人権領域の取り組みに反映させながら、取り組みのさらなる強化を実施します。そして自社のみならず、言及いただいたサプライチェーン上のライツホルダー*6を含む日産のあらゆるステークホルダーの方々との対話を継続的に実施することを通じて、取り組みの推進を行います。

*1 「日産人権方針」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/

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

*3 「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」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/DUE_DILIGENCE/

*4 「日産取引先サステナビリティガイドライン」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/SUPPLIERS/>

*5 「責任ある原材料調達への対応方針」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/MATERIALS_SOURCING/

*6 ライツホルダー：企業が尊重すべき人権の主体。