

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

人権

人権に関する方針・考え方

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

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

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

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

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

また、2021年度には、CEOのもとに、人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、約8か月間にわたり、社内各部門から選抜されたチームメンバーによって外部有識者との意見交換、社会動向・要請の確認、日産として取り組むべき方向性検討を行い、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ (EC: Executive Committee) に提案し承認されました。この提案では、日産としての「人権尊重のありたい姿」を定義するとともに、人権マネジメント強化のための重要課題、方策、社内体制を明確化しました。今後、「人権尊重のありたい姿」の社内浸透を図るとともに、より一層充実した人権尊重の取り組みをグローバルに推進してまいります。

～日産の人権尊重のありたい姿～

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

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

人権尊重に関する基本方針

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

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

「グローバル行動規範」に関する詳細はこちらをご覧ください

https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

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

https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/

*2 「日産グローバル人権ガイドライン」に関する詳細はこちらをご覧ください

https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/

人権尊重に関する取り組み一覧表

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

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

人権に関するマネジメント

人権に関するガバナンス

日産は「日産の人権尊重に関する基本方針」に基づき、チーフ サステナビリティ オフィサー (CSO) が議長を務めるグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティにおいて、人権に関するガバナンスを推進しています。グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティでの議論は、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ (EC : Executive Committee) に報告・提案され、日産の事業活動のあらゆるレベルで人権が尊重されるよう浸透と定着を図っています。

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

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

* リスクマネジメント強化の取り組みに関する詳細はこちらをご覧ください

[>>> P173](#)

従業員およびサプライヤーとの協働による人権のマネジメント

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

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

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

尚、サプライチェーンにおける人権への取り組みに関する詳細はサプライチェーンマネジメント章をご覧ください。

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

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

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

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

* サプライチェーンにおける人権への取り組みに関する詳細
[>>> P127](#)

* 内部通報システムに関する詳細
[>>> P180](#)

関連する方針とガイドラインは下記をご覧ください

- ・グローバル行動規範
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf
- ・ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン
<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS2015/>
- ・日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SUPPLIERS_SH/
- ・グローバル鉱物調達に関する方針
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_Policy_j.pdf
- ・カスタマープライバシーに関する基本方針
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Customer_Privacy_Policy_j.pdf
- ・日産グローバル人権ガイドライン
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/

人権に関する実績

日産は人権について包括的に取り組む必要性を認識しています。現地の法律を尊重し、人権侵害を意図せず引き起こしてしまうケースや関与する可能性のある顕在的・潜在的なリスクを把握したうえで、それらを未然に防ぐためには、事実をモニター・評価し、対応策を講じることが重要になります。

人権デューディリジェンス

日産は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) 並びに「責任ある企業行動のためのOECD*デュー・ディリジェンス・ガイダンス」に則り、人権デューディリジェンスのプロセスを策定・運用しています。定期的到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。

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



人権デューディリジェンスのプロセス



* OECD : 経済協力開発機構

* 苦情処理メカニズムを含む

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

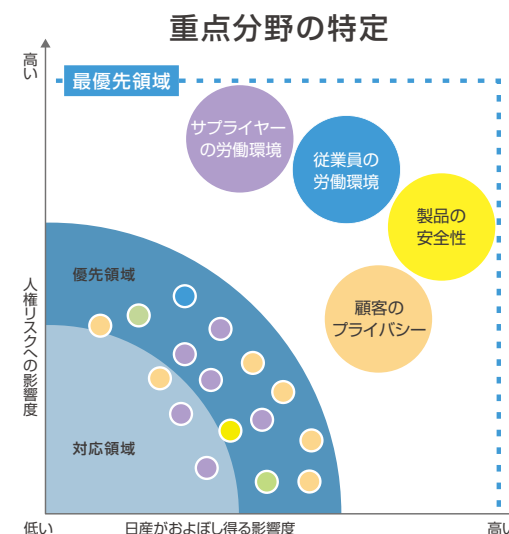
具体的には、自動車会社として人権に影響を及ぼす要素を特定するべく、人権リスクへの影響度と日産がおよぼし得る影響度の2つを視点とした人権影響評価を実施し、優先領域と対応領域に分類しました。優先領域と特定した要素の中から、事業戦略や事業活動を織り込んで、日産が取り組むべき最優先領域として4つの重点分野(1.従業員の労働環境、2.サプライヤーの労働環境、3.製品の安全性、4.カスタマープライバシー)を特定しました。

本インパクト・アセスメントの結果を踏まえ、BSR協力のもと、人権デューディリジェンスの一環として、2019年度に日産サウスアフリカ会社で、2020年度にタイ日産自動車会社およびグループ会社(ニッサンパワートレイン(タイランド)株式会社、エヌ・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社)で人権アセスメントを実施しまし

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

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

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



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

基準には、国際労働機関(ILO)や経済協力開発機構(OECD)による国際的な基準および日産グローバル人権ガイドラインを採用すると同時に、現地の法律や規制への準拠も要素として織り込んでいます。

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

* 7つのテーマ(評価項目): 労務管理システム(労働慣行)および救済措置、強制労働、児童労働および若年労働者、労働条件、差別、結社の自由、健康と安全

人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

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

6,400名となりました。

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

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

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

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

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

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