

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

# 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、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欠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年度には人権尊重の取り組みをさらに強化すべく、人権ワーキンググループを立ち上げ、人権課題解決を図りました。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。

## 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。<sup>\*1</sup> 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

<sup>\*1</sup> 「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参照ください。 [https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN\\_RIGHTS/](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		
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

ドライン」を策定・公表\*1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。

## 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、日常マネジメントとして各部門や海外統括会社の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グローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティとエグゼクティブ・コミッティに報告・提案し、取締役会にも報告します。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。

2022年度に新たに立ち上げた人権ワーキンググループにより、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分野の人権課題について、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。その進捗状

### 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」制定	
2004年	・「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年	・「ルノー・日産サプライヤー CSRガイドライン」発行	
2013年	・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年	・「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」改訂版発行	
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開始
2017年	・「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年	・Nissan Sustainability 2022発表	・人権インパクト・アセスメント実施
2019年		・日産サウスアフリカ会社で人権アセスメント実施
2020年	・「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年	・「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」補足説明書発行 ・「グローバル行動規範」*2更新	・日産(中国)投資有限公司で人権アセスメント実施 ・部門横断の人権ワーキンググループを設立し、人権尊重の取り組みを一層強化

\*1 「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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

\*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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf)

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

況・結果をグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティに年2回報告し、最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティにも報告しました。

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エ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。2022年度には、監査委員会や取締役会にも取り組み状況が報告されました。\*1

### 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り、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。

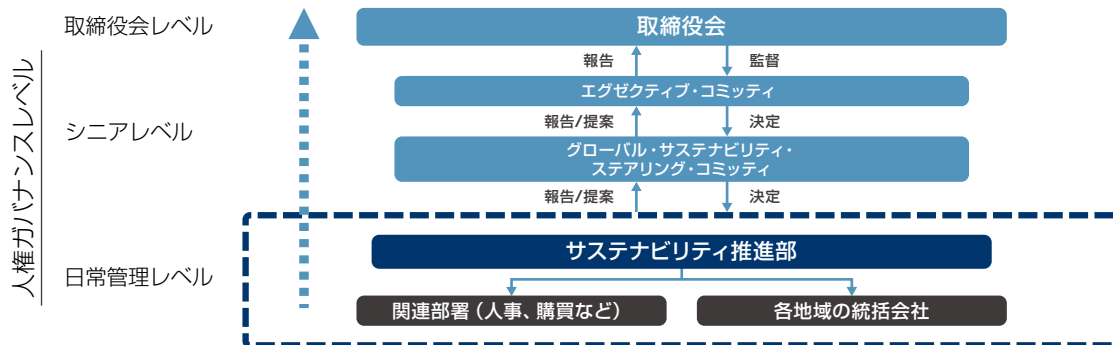
加えて、日産の目標は、グローバルに展開するサプライチェーンのすべての段階において、倫理的かつ社会・環境に配慮した事業活動を実現することです。この目標を達成するために、

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エンスの実施を各社に要請しています。

なお、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。\*2 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。日産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。\*3

<人権ガバナンス体制図>



\*1 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。 >>> P133  
 \*2 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参照ください。 >>> P099  
 \*3 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

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](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/](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](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Minerals_Sourcing_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/](https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/)

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

## 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。定期的にも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、「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」とその補足説明書をもとに、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、サプライヤーと改善を図っています。\*2

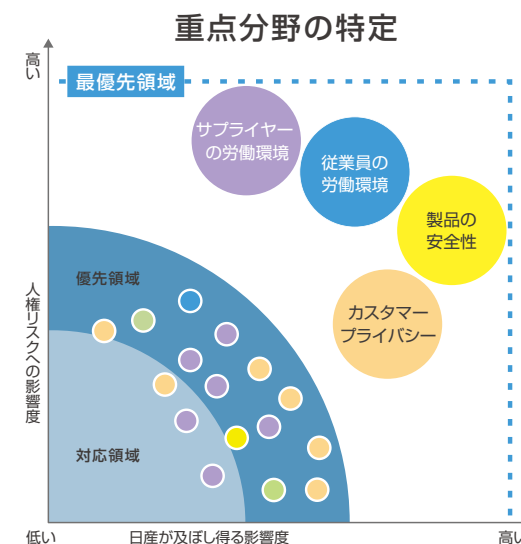
2017年度に「日産の人権尊重に関する基本方針」を策定するとともに、米国のサステナビリティ推進団体(NPO)であるBSR(Business for Social Responsibility)とともに、人権インパクト・アセスメントを実施し、日産の人権尊重の取り組みにおける重点分野を明らかにしました。

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及ぼし得る影響度の2つを視点とした人権インパクト・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。

## 人権デューディリジェンスのプロセス



\* 苦情処理メカニズムを含む



本インパクト・アセスメントの結果を踏まえ、外部NPO団体協力のもと、人権デューディリジェンスの一環として、2019年度に日産サウジアラビア会社で、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

\*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。 >>> P099

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

ランド)株式会社、エス・エヌ・エヌ・ツールズ&ダイズ会社)、2021年度に北米日産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。2022年度には、過年度同様に「日産の人権尊重に関する基本方針」および「日産グローバル人権ガイドライン」に基づき、人権デューデリジエンスの一環として日産(中国)投資有限公司で人権アセスメントを行いました。

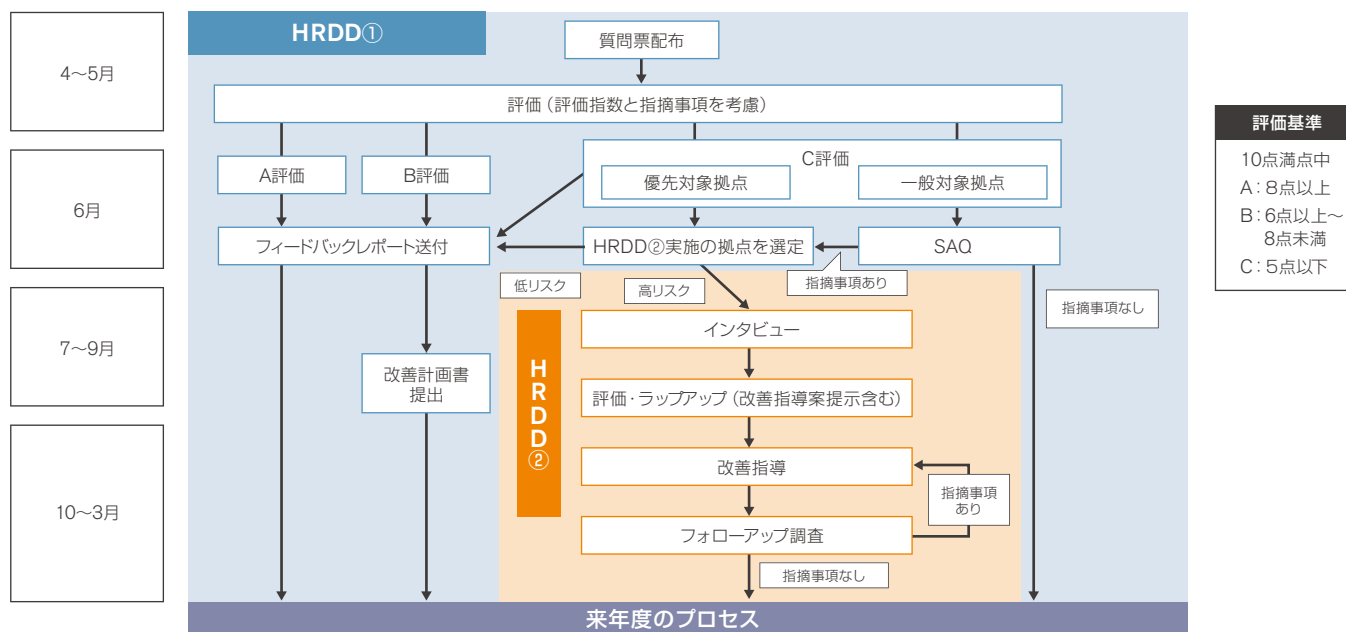
今回の人権アセスメントでは、引き続き第三者機関の専門的な知見に基づいた協力のもと、人権に関する調査票を用いた自己評価を実施し、従来同様、現地の従業員へのインタビューを通じて詳細な状況について把握しました。インタビューの対象を選定する際は多様な立場からの意見を取り入れるために、雇用形態、職種、性別や人種といった属性を考慮しました。また、アセスメントの基準には、国際労働機関(ILO)や経済協力開発機構(OECD)による国際的な基準および「日産グローバル人権ガイドライン」を採用すると同時に、現地の法律や規制への準拠も要素として織り込んでいます。

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。また、「日産グローバル人権ガイドライン」で示されている7つのテーマ\*1への対応を向上するために、対象拠点が見直しを検討できる領域について確認しました。これらのうち、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ました。具体

例として、例えば労務管理システム(労働慣行)および救済措置のテーマにおいて、「日産の人権尊重に関する基本方針」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であげられたことを受け、従業員が基本方針の内容を確実に理解するよう、改めて基本方針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、再周知や研修を実施しました。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。

また、2022年度には、これまでの人権デューデリジエンスの実績・経験をもとに、人権リスク評価のプロセスを策定しました。ビジネス規模と地域性を考慮したうえ、従業員の人権デューデリジエンスの実施範囲をさらに拡大すべく、毎年グローバル従業員の80%以上をカバーできるように実施していく計画です。引き続き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・コミッティで管理を行っていきます。

<従業員：人権アセスメントプロセス>



\*1 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

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	

## 人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

2021年度から新設したグローバル全従業員対象の必須研修「日産人権e-ラーニング」は、「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、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、小テストで構成され、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尊重が実践できるような内容としています。まず、日本の間接従業員から展開し、2022年度には全役員・海外連結拠点の間接員向けに拡大展開を進めており、その受講率は日本：87.3%、中国(NCIC)：100%、アセアン：99.3%でした。

また、工場等で働く直接員については、「グローバル行動規範」のビデオ研修の中で「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」を中心に人権尊重の考え方・取り組みについて学び、グローバルの全工場で定期的なシフト開始時のミーティングの場、または対面のクラスルーム形式で、トレーニングを実施しました。

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\*1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ることがないよう保護しています。日産の人権尊重の取り組みをサプライヤーとともに推進することを目的に、2023年度中に日産従業員による人権侵害等の通

報をサプライヤーから受ける窓口の設置を予定しています。その他、人権の重大な申立てに関する社内プロセスを構築し、海外拠点と連携しながら、対応の強化を図っています。

## 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】

2022年度は社外ステークホルダーの方々との対話を複数回行いました。具体的には、2022年9月に、国際労働機関(ILO: International Labor Organization)田中竜介氏、大阪経済法科大学 菅原絵美氏、弁護士 高橋大祐氏(日本弁護士連合会)、Global Compact Network Japan 氏家啓一氏の4名を外部有識者としてお招きし、「ビジネスと人権」をテーマに対話を行いました。

日産からは複数の担当部門の関係者が参加し、取り組み強化のための具体的な活動として「2030年までのロードマップ」や「人権尊重のありたい姿」を定義した点や、社内関係者のコミットメントを高めるガバナンスの仕組み、また情報開示の改善に向けた取り組みなどを紹介しました。

上記に対して日産の活動に対するアドバイスに加え、日産が対処すべき深刻な人権課題の特定や評価に関しても広く意見交換しました。

具体的には、「脆弱性が高い移民労働者や、社会から注目されている就職時のジェンダー平等に、企業は対処する

必要がある旨」「ビジネス全体の中で人権とのつながりに目を向け、サプライチェーン上のライツホルダーにどのような影響が及んでいるかをさらに見極める必要がある旨」「ビジネスと人権の活動推進の前提は、経営陣の主体的な参画のもと、人権方針等を経営システムに組み込む旨」等です。\*2



外部有識者と実施したエンゲージメント

また、2023年3月には、前年9月に行った対話にご参加いただいたステークホルダーの皆さまとのフォローアップセッションを開催し、その後の日産の取り組み状況を報告のうえ、再度意見交換を行い、活動に対する評価・フィードバックを頂きました。

上記に加え、2022年度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や個別ガイダンスなどを通じ、UNGPへの理解を深め、自社の各取り組みを見直し、展望を議論する機会を持ちました(テーマ：人権方針、人権デューデリジェンスや苦情処理

\*1 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

\*2 本セッショ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/SOCIAL/HUMANRIGHTS/INITIATIVES/>

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	

メカニズムなどの仕組み、コミュニケーションなど)。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。

また、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。



### 【社内での取り組み】

2022年度は従来から進めてきた人権に関する社内コミュニケーションをより体系化し、強化を図り、チーフ サステナビリティ オフィサーや人事担当役員から従業員への人権尊重メッセージの発信、人権に関する社会的トピックス、社内の取り組み紹介などを積極的に行ってきました。こうしたコミュニケーションの機会は、大小合わせて8回に上りました。



従業員向けに開催された「サステナビリティセミナー」

単に人権に関する研修実施や情報共有に止まらず、2021年度と同様、2022年度においても従業員を対象とした人権に関する意識調査を実施しました。日産の取り組みに対する認知度・理解度、意見や希望などを把握し、人権活動のさらなるレベルアップにつなげています。2022年度の調査結果の分析では、従業員の人権方針やガイドラインへの認識度が高まり、多くの面で社内の人権意識の向上・活動の浸透を図れたことが分かりました。2022年度に行った教育プログラムの効果があったことから、2023年度にかけてのさらなるアクションとして経営トップからのメッセージの発信や教育プログ

ラムの実施を引き続き行います。また、従業員の理解を一層深めるための新たな施策として、教育プログラムの拡充や、社内広報の強化(日産における具体的な活動を紹介する等)についても具体的に検討を進めていきます。

今後日産は、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。