



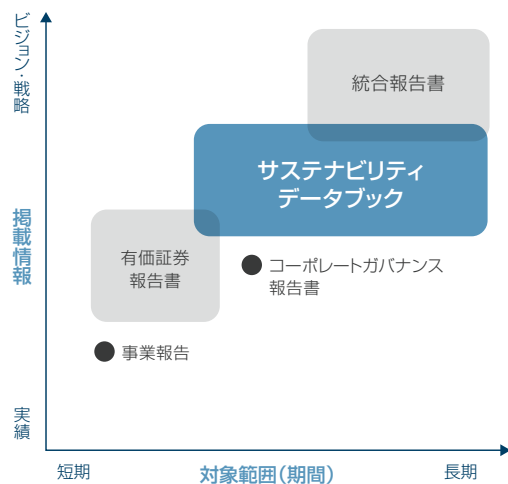
サステナビリティ データブック 2026

NISSAN
MOTOR CORPORATION

編集方針

日産は、私たちの社会的責任と価値をステークホルダーの皆さまにご理解いただくため、当データブックを発行し、日産のサステナビリティに関連する取り組みの実績・データと、その背景となる考え方をお伝えします。具体的には、日産のサステナビリティ戦略およびマネジメントについて報告するとともに、2030年に向けた第5次中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム2030」および社会性の取り組みを包括的に推進するために策定された「ニッサン・ソーシャルプログラム2030」の概要や2025年度の活動結果などを報告しています。

報告書の位置づけ



対象範囲

期間：会計年度である2025年度（2025年4月～2026年3月）を基本とし、対象外のものは文中に期間を明記しています。
組織：日産自動車株式会社および国内外の日産グループ

参考ガイドライン

- ・GRI(Global Reporting Initiative)サステナビリティ・レポート・スタンダード
日産は、2025年4月1日から2026年3月31日までの期間について、GRIスタンダードに準拠して報告しています。
[GRI内容索引](#)
- ・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言/TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言
[TCFD/TNFD対照表](#)
- ・SASB(米国サステナビリティ会計基準審議会)スタンダード
[SASB対照表](#)

前回発行日

サステナビリティデータブック2025：2025年7月31日発行

報告サイクル

2004年より年1回発行

第三者保証について

第三者保証報告書の詳細は[P060](#)をご覧ください。

見通しに関する注意事項

このデータブックの記載内容には、歴史的事実や、当社の将来にかかわる計画、目標およびそれに基づく事業計画や考え方が含まれています。実際の業績は、さまざまな要因により、これらの見通しとは大きく異なる結果となる場合があります。
日産の事業活動やその展開だけでなく、世界経済の動向や自動車産業を取り巻く情勢の変化、地球環境の変化なども、実際の業績に大きな影響を与え得る要因となります。

ご質問窓口

〒220-8686 神奈川県横浜市西区高島一丁目1番1号
日産自動車株式会社 サステナビリティ推進部

[お問い合わせフォーム](#)

サステナビリティデータブック2026

発行年月日：2026年7月31日

関連ウェブサイトのご紹介

[日産自動車企業情報サイト](#)

[サステナビリティ](#)

[IR情報](#)

目次

Corporate direction

ビジョン	003
担当役員メッセージ	004
日産のサステナビリティ	005

環境

環境方針	012
環境に対する認識	013
環境ガバナンスとリスクマネジメント	014
戦略的アプローチ	016
ニッサン・グリーンプログラム	021
バリューチェーンでの活動実績	030
製品	030
企業活動	041
事業全体を通じた生態系との関わり	058
関連パートナーとの連携	059
第三者保証	060

社会性

社会性に関する方針・考え方	061
人権	062
ニッサン・ソーシャルプログラム2030の活動領域	
安全	066
品質	068
知的財産	073
責任ある調達	075
地域社会	080
Power of employees	082
従業員の人権	083
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	086
従業員の能力開発	096
労働安全衛生	099

ガバナンス

ガバナンスに関する方針・考え方	103
コーポレートガバナンス	104
リスクマネジメント	107
プライバシー&データ保護	108
コンプライアンス	109

各種データ

[社会性データ](#)

[ガバナンスデータ](#)

*環境データは環境パートに掲載しています。

使い方

各ページに、ナビゲーションボタンとカテゴリータブを設け、ページ間を容易に移動できるようにしました。

カテゴリータブ

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
----	---------------------	----	-----	-------

各カテゴリーのトップページへ移動します

ナビゲーションボタン

◀ 矢印をクリックすると 1ページ戻ります	▶ 矢印をクリックすると 1ページ進みます	↶ リターンをクリックすると 直前の表示に移動します
--------------------------	--------------------------	-------------------------------

リンク

- [P000](#) 全体PDFの中で該当するページに移動します
- [URL](#) 該当するウェブサイトへ移動します

NISSAN VISION

MOBILITY INTELLIGENCE
FOR EVERYDAY LIFE

モビリティの知能化で、毎日を新たな体験に

日産は創業以来、モビリティを通じて人々の生活を豊かにし、社会の発展に貢献することを目指してきました。その想いは、コーポレートパーパス「人々の生活を豊かに」にも込められています。環境・社会課題が地球規模で深刻化する中、サステナビリティはパーパスを実現し、長期的な企業価値を創造していくための基盤と位置付けています。企業を取り巻く環境は急速に変化しており、気候変動やエネルギーの安定利用、交通事故の低減、さらには誰もが安心かつ安全に移動できる社会の実現など、環境・社会課題への対応は一層重要性を増しています。同時に、モビリティに対するお客さまの期待はこれまで以上に高まっており、直感的に使い、実用的かつ日々の暮らしに寄り添うテクノロジーが求められています。

こうした中、日産は2026年4月、「モビリティの知能化で、毎日を新たな体験に」という新たな長期ビジョンを発表し、お客さまを中心に据えた戦略の方向性を明確に決めました。本ビジョンはパーパスを実現するための指針です。本ビジョンのもと、知能化と電動化を進展させることで、さまざまなお客さまのニーズや地域市場に対応していきます。そして、より安全で、直感的に使い、誰もが日常的に使えるモビリティの提供を通じて、お客さまの体験価値向上と社会への価値創造を目指します。

知能化技術は、移動そのものを進化させ、移動時間の価値を高めていきます。日産ならではの高度な車両制御、データやデジタル技術を組み合わせることで、より多くの人々へ安全かつ安心できる移動を提供するとともに、移動における新たな価値を創出していきます。

電動化は引き続き、気候変動に対する重要なアプローチであり、カーボンニュートラル社会の実現に寄与します。各地域の市場やインフラに応じた多様な電動化ソリューションを通じて、環境負荷の低減と持続可能なモビリティの普及を推進していきます。

さらに、電動化と知能化との融合により、クルマはエネルギーとデータのエコシステムの一部となります。これにより、再生可能エネルギーの活用拡大や社会全体のレジリエンス向上に寄与し、人と地域社会の可能性を広げていきます。

これらの活動の成果を測る尺度は、お客さまの体験価値と地域社会に提供する価値です。信頼は計画の中で生まれるものではありません。日産がどれだけ自然に、人々の毎日の暮らしに溶け込んでいるかによって築かれるものです。

当社は、長期ビジョンにて明確な方向性を示していますが、その実現には人財、パートナーとの協業、バリューチェーン全体での責任ある取り組み、そして実効性の高いガバナンスが不可欠です。日産は今後もサステナビリティを経営の基盤と位置づけ、モビリティの革新を進めながら社会課題に取り組み、お客さま、地域社会、将来世代に向けた長期的な価値創出を目指します。

担当役員メッセージ

日産は、「人々の生活を豊かに」というコーポレートパーパスのもと、移動と社会の可能性を広げることを目指してきました。この考えは、「モビリティの知能化で、毎日を新たな体験に」という長期ビジョンにも一貫して受け継がれています。モビリティに対する期待が大きく変化する中、その想いは変わることなく、さらに広がりを見せています。日産は、誰もが使える、知能化されたモビリティの提供にとどまらず、環境や社会への影響にも配慮し、変化にも柔軟に対応できる、持続可能なモビリティの実現に向けて取り組みを進めています。

当社を取り巻く事業環境は急速に変化しており、とりわけ自動車業界は、電動化の進展や車両の知能化、お客さまニーズの変化に加え、地政学的リスクの高まりやサプライチェーンの不安定化、各市場における規制の高度化により、複雑で緊急性の高い構造変化に直面しています。こうした環境では、規律ある事業運営を徹底するだけでなく、迅速に適応し、リスクを適切に管理しながらレジリエンスを高め、長期的な価値を創出していくことが求められます。

サステナビリティは、当社のレジリエンスや競争力、将来の機会に対する考え方を形づくる重要な基盤です。日産は、長期ビジョンを支える「ニッサン・グリーンプログラム2030(NGP2030)」および「ニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)」を通じて、2030年に向けたサステナビリティの優先事項を定義し、具体的な活動を実践しています。

加えて、ステークホルダーからの事業およびその運営の透明性に対する期待の高まりや、複雑化する開示規制への対応力を高めるためには、これまで以上に経営層の関与を深化させ、サステナビリティのガバナンスを強化し、サステナビリティを経営に組み込んでいくことが重要となっています。そのため、2025年度には従来のグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミティとグローバル環境委員会を統合し、CEOを議長、経営会議メンバーを構成員とするサステナビリティ委員会を立ち上げました。取締役会による監督のもと、本委員会では気候変動、サーキュラーエコノミー、人権といった重要課題を包括的に審議・マネジメントするとともに、事業活動におけるサステナビリティ関連のリスクの低減と機会創出に注力し、戦略および事業運営への統合を進めています。

当社にとって、2026年度末までに経営再建計画「Re:Nissan」の目標を達成することが当面の最優先事項ですが、それと並行して、長期的なレジリエンスと持続的な価値創出に向けた基盤づくりも着実に進める必要があります。サステナビリティを含む経営戦略を担当するストラテジーアクセラレーションチーフとして、経営戦略とサステナビリティを一体的に推進することで日産の変革を支え、より強靱で持続可能な企業への進化を実現させてまいります。そして、ステークホルダーへの価値創出と社会への貢献を目指していきます。



坂根 学

ストラテジーアクセラレーション チーフ
日産自動車株式会社

日産のサステナビリティ

サステナビリティ戦略

日産の考えるサステナビリティ

「モビリティの知能化で、毎日を新たな体験に」という長期ビジョンのもと、日産はモビリティの知能化と電動化により毎日を新たな体験に変えていくことを目指し、お客さまや市場の多様なニーズに応えていきます。^{*1} サステナビリティは、その長期ビジョンを具現化し、さらにはコーポレートパーパスの実現を可能にするための基盤であり、日産はその取り組みを推進します。

サステナビリティ戦略を強化するため、会社全体として取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を特定し、環境と社会性の側面に対応する2030年までの行動計画を策定しました。「ニッサン・グリーンプログラム2030(NGP2030)」、「ニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)」という2つの行動計画により、サステナビリティの目標を明確に示し、グローバルで取り組みを拡充しています。また、自社の事業活動を通じて環境や社会を取り巻くさまざまな移行を見据え、その過程で生じ得る社会的影響にも配慮し、「公正な移行(Just transition)」の考え方をサステナビリティの前提として位置づけています。

マテリアリティの特定

日産は、ステークホルダーの関心や技術革新などの最新動向を踏まえ、サステナビリティ戦略を策定し、活動を推進しています。戦略策定にあたり、日産の優先課題を明確に示すため、リスクや機会分析を踏まえた会社全体として取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を2022年に特定しました。

特定にあたりダブルマテリアリティの考え方を取り入れ、従来より投資家からの関心が高かった「社会・環境が日産へ与えるインパクト(財務的影響)」に加え、「日産が社会・環境へ与える影響や価値」の視点を組み合わせました。これにより、企業活動とサステナビリティを相互に捉え、日産の創出する価値と取り組む優先順位を提示しています。

日産の方向性をよりわかりやすくステークホルダーにお伝えすることで、自動車セクターのみならず、さまざまな協働機会の拡大や信頼関係の向上を図り、さらなる取り組み推進につなげたいと考えています。

なお、2024年度には、社内外の状況を踏まえてマテリアリティの名称、位置づけ、重要と考える理由について見直し、一部更新を行いました。

マテリアリティ特定のプロセス

STEP1.社会・環境課題の明確化

定期市場動向分析、ステークホルダー・投資家の皆さまとの対話より得られた社会からの期待値、グローバルスタンダード、国連気候変動枠組条約締約国会議(COP)、SDGs、世界経済フォーラム(WEF)発行のリスクレポートなどからグローバルなアジェンダを明確化。

STEP2.自動車セクターおよび日産の重要課題特定

長期ビジョンにより実現する世界と、そこで果たすべき自動車セクターの役割という視点からリスクと機会を分析することで、日産にとっての課題を特定。

STEP3.マテリアリティの優先度整理

縦軸・横軸の2側面からリスクと機会で優先度の整理を実施し、日産のつくりだす価値と今後さらに強化して取り組むべき課題をマトリックス型により整理。有識者レビューを行い、フィードバックを反映。

STEP4.経営会議および取締役会にて合意

特定したマテリアリティは、各項目の設定理由や背景を含め経営会議および取締役会へ報告し、合意を得て決定。

^{*1} ビジョンの詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/PLAN/VISION/>

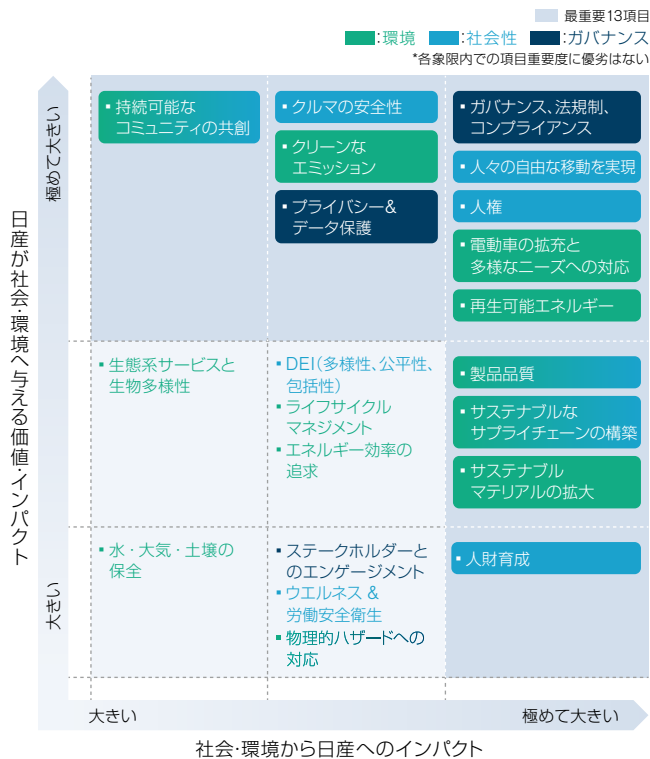
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
----	---------------------	----	-----	-------

ビジョン 担当役員メッセージ 日産のサステナビリティ

日産のマテリアリティマトリックス

21項目のマテリアリティを特定し、その中でも日産が社会・環境へ与える価値・インパクトが最も大きい縦軸最上段の項目、および社会・環境から日産へ与えるインパクトが最も大きい横軸最右列の項目を最重要13項目としています。

特定された各項目は、事業活動へ織り込んでいくことで協働機会を拡大し、より一層充実した活動推進につなげ、コーポレートパーパスを具現化していきます。



重要と考える理由

マテリアリティ	重要と考える理由	日産の取り組み
ガバナンス、法規制、コンプライアンス	コーポレートパーパスや行動規範に基づき、高い倫理観と透明性および強固な基盤を備えたガバナンスを通じて、最大限の誠実性を持って事業運営を行う。また法規制を遵守し人々と社会に対し敬意と誠実さを持ち行動する。	・コーポレートガバナンス(P104) ・コンプライアンス(P109)
人々の自由な移動を実現	運転支援技術やコネクテッドカーシステムなどの新しいモビリティ技術やサービスをより多くの人に提供し、より安全で、よりパーソナライズされ、誰もが自由に移動できるインクルーシブな社会を実現する。	・安全(P066)
人権	すべての従業員が個人の尊厳と人権を最大限に尊重する組織を醸成する。また国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照した社内倫理基準に基づき行動する。特に、人権尊重の6つの重点分野*における行動を徹底する。 *6つの重点分野：1.従業員の労働環境、2.取引先の労働環境、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(先住民への影響も含む)	・人権(P062) ・従業員の人権(P083)
電動車の拡充と多様なニーズへの対応	電動車ラインナップの拡充、バッテリーと車両の技術革新、クルマの多様な使い方を可能にするエコシステム構築により、カーボンニュートラル実現を目指す。	・バリューチェーンでの活動実績-製品(P030)
再生可能エネルギー	国や自治体との協働や、さまざまな業界団体との連携を通して、CO ₂ 削減に向けた再生可能エネルギーや代替燃料の使用を推進する。EVバッテリーの循環利用などの4R*の取り組みやV2Xの活用を通じ、エネルギーマネジメントで社会課題の解決を継続する。 *4R：バッテリーの再利用、再製品化、再販売、リサイクル	・バリューチェーンでの活動実績-製品(P030)、企業活動(P041)、関連パートナーとの連携(P059)
クルマの安全性	先進の運転支援技術をより多くのお客さまに提供することで、日産車の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」実現を目指す。	・安全(P066)
クリーンなエミッション	「大気並みにクリーンな排出ガス」とその他のクルマから排出されるさまざまなエミッション(粉塵、マイクロプラスチックなど含む)のクリーン化を目指す。	・バリューチェーンでの活動実績-製品(P030)、企業活動(P041)
プライバシー&データ保護	データ保護およびプライバシー権の保護に取り組み、適切なセキュリティ対策を講じてステークホルダーの個人情報を守り、新しい技術とセキュリティリスクを考慮したデータの安全な取り扱いに責任を持つ。	・プライバシー&データ保護(P108)
持続可能なコミュニティの共創	災害時の復旧支援や人道支援に加え、商品や技術、サービス、ノウハウを通じた社会変革への取り組みによりコミュニティの発展に貢献する。	・バリューチェーンでの活動実績-製品(P030) ・地域社会(P080)
製品品質	デザイン、性能、化学物質管理および車室内空質向上などの製品品質向上により、より安心・快適で使いやすいモビリティを提供する。	・バリューチェーンでの活動実績-製品(P030) ・品質(P068)
サステナブルなサプライチェーンの構築	取引先との協働により、「日産取引先サステナビリティガイドライン」に基づき、サプライチェーンにおける環境や人権問題への適切な対応と責任ある調達を実践する。これによりお客さまに安定的にクルマを提供するとともに、社会や法規が求める説明責任を果たす。	・バリューチェーンでの活動実績-関連/パートナーとの連携(P059) ・責任ある調達(P075)
サステナブルマテリアルの拡大	サーキュラーエコノミーを目指し、持続可能な資源利用のため、リペア/リユース/リビルト/リサイクルの推進、循環性や倫理性に配慮したマテリアルの使用など、サステナブルなクルマ作りを追求する。	・バリューチェーンでの活動実績-企業活動(P041)
人財育成	人財育成プログラムを提供し、働きやすい職場環境を整備することで従業員が能力を最大限に発揮できることを目指す。	・従業員の能力開発(P096)

2030年に向けたサステナビリティの取り組み

特定したマテリアリティに基づき、中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム2030 (NGP2030)」と社会性に関する行動計画「ニッサン・ソーシャルプログラム2030 (NSP2030)」を2023年度より実行しています。「NGP2030」および「NSP2030」では、活動領域ごとに2030年の目標、指標などを設定し、グローバルで取り組みを推進します。これらの取り組みを通じて、持続可能なビジネスの実現を目指し、安全安心なまちづくりや社会の発展、豊かな自然と生態系の回復に貢献していきます。

・「NGP2030」

私たちは環境理念「人とクルマと自然の共生」の実現のため、2002年より中期環境行動計画NGPを策定してきました。第5世代となる「NGP2030」では、人々の生活が持続可能で自然と調和できる社会創りを目指しています。具体的には1.5℃シナリオの加速やサーキュラーエコノミーへの移行など、環境負荷を低減し、機会を最大化する環境の取り組み導入に注力します。「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」を重要課題として設定し、さらに活動の基盤となるトレーサビリティの強化に取り組みます。

気候変動においては、日産は2050年までに事業活動を含むクルマのライフサイクル全体におけるカーボンニュートラルを実現する目標を設定しており、クルマの電動化や企業活動のイノベーションを通じて目標達成に向けた取り組みを推進しています。また、脱炭素への移行に伴い発生する影響を把握し、負の影響を最小化する公正な移行 (just transition) を考慮し活動を進めています。

「NGP2030」一覧表

取り組み			2030年目標	関連するマテリアリティ	主に貢献するSDGs
気候変動	CO ₂ 排出の削減 (基準2018年)	ライフサイクル	-30%(グローバル)	・電動車の拡充と多様なニーズへの対応 ・再生可能エネルギー ・サステナブルなサプライチェーンの構築 ・持続可能なコミュニティの共創 ・サステナブルマテリアルの拡大 ・エネルギー効率の追求 ・ライフサイクルマネジメント ・物理的ハザードへの対応 ・生態系サービスと生物多様性	    
		クルマ	-32.5%(グローバル) -50%(主要地域：日本、米国、欧州)*1		
		生産	-52%(グローバル)		
		サプライヤー	CO ₂ 排出量削減を推進		
		物流(t-CO ₂ /台数)			
		R&D施設(t-CO ₂ /開発費)			
		オフィス(t-CO ₂ /延床面積)			
		販売店(t-CO ₂ /店舗床面積)			
資源依存	材料資源	サステナブルマテリアルの拡大 (重量ベース)	40%(主要地域：日本、米国、欧州)	・電動車の拡充と多様なニーズへの対応 ・再生可能エネルギー ・サステナブルマテリアルの拡大 ・サステナブルなサプライチェーンの構築 ・持続可能なコミュニティの共創 ・生態系サービスと生物多様性	    
		廃棄物/埋め立ての管理	低水準の維持		
	クルマの活用	エネルギーマネジメント機能の拡大	EVへの搭載率100% (主要地域：日本、米国、欧州)		
大気品質と水	水	生産拠点での水リスク管理の強化	ハイスリスクサイト数のゼロ化を目指す	・製品品質 ・サステナブルなサプライチェーンの構築 ・サステナブルマテリアルの拡大 ・クリーンなエミッション ・生態系サービスと生物多様性 ・水・大気・土壌の保全 ・物理的ハザードへの対応	     
		生産拠点での使用量の削減			
		生産拠点での排水の水質管理			
	大気品質	クルマからのエミッション削減 (テールパイプ以外も含む)	技術の開発と適用		
		生産拠点でのVOC管理	活動の継続(塗装)		
		車室内空質の管理	車室内VOCの日産基準の遵守		
事業基盤	責任ある調達の実施		サプライチェーンのリスクマネジメントの実施	・ガバナンス、法規制、コンプライアンス ・サステナブルなサプライチェーンの構築 ・ステークホルダーとのエンゲージメント	     
	バリューチェーン情報の統合管理および説明責任の確保(トレーサビリティ)		・企業活動/部品製造からのカーボンフットプリントなどの情報管理システムの構築/運用 ・サプライチェーン情報の信頼性向上		
	環境ガバナンスの強化				

*1 当社および連結子会社を含む

・「NSP2030」

日産は社会性の取り組みを推進することにより、「人」を中心とした企業になることを目指し、従業員をはじめ社会におけるさまざまな「人」へ価値を提供していきます。企業としての責任を果たすとともに、日産らしさを追求し社会とともに成長していくことで、企業価値の向上と社会価値の創造を目指します。人財はビジネスとそのプロセス全体を通じて最も重要な要素だと考えています。「NSP2030」では、人事4領域を含めた9領域を重点領域と設定し、2030年の目標を定義しました。

また、従業員、パートナー、取引先、お客さま、地域社会などさまざまなステークホルダーを含めた人権の取り組みを引き続き推進、強化していきます。これらの社会性の取り組みは、事業活動に伴う変化の過程で生じ得る社会的影響にも配慮し、公正な移行(Just transition)の考え方を踏まえて推進しています。

「NSP2030」一覧表

領域		2030年目標	関連するマテリアリティ	主に貢献するSDGs
人権	安全	運転支援技術やコネクテッドカーシステムなどの新たなテクノロジーに投資することによって、より安全で、効率的で、そしてより一層パーソナライズされたモビリティソリューションを創造する	・クルマの安全性 ・人々の自由な移動を実現	 
	品質	トップレベル品質*1、品質不具合ゼロ、コンプライアンス問題ゼロを達成する	・製品品質	   
	知的財産	他社とともに知的財産活動を推進し、イノベーションを促進することにより、社会課題の解決に貢献する(IPエコシステム)	・クルマの安全性 ・人々の自由な移動を実現 ・製品品質	     
	責任ある調達	「人権侵害ゼロ」を目指して、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの仕組みを構築する	・サステナブルなサプライチェーンの構築	      
	地域社会	日産らしさを活かして社会課題を解決するとともに、次世代の子どもたちの可能性を広げる	・持続可能なコミュニティの共創	  
	Power of employees	従業員一人ひとりが自信を持ち、支えられ、自分らしさを発揮できるような働き甲斐のある職場環境を築くことで、従業員の能力が最大限に発揮できることを目指す		
	従業員の人権	人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現	・人権	   
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	一人ひとりの個性を尊重し、インクルーシブでワクワクする日産の実現	・DEI（多様性、公平性、包括性）	  
	従業員の能力開発	高いスキルとモチベーションを持った従業員の育成	・人財育成	   
	労働安全衛生	従業員が安全・安心・健康に働くことができ、活気ある職場の実現	・ウェルネス & 労働安全衛生	 

*1 製品品質、セールス&サービス品質において各市場にてトップ3になる。

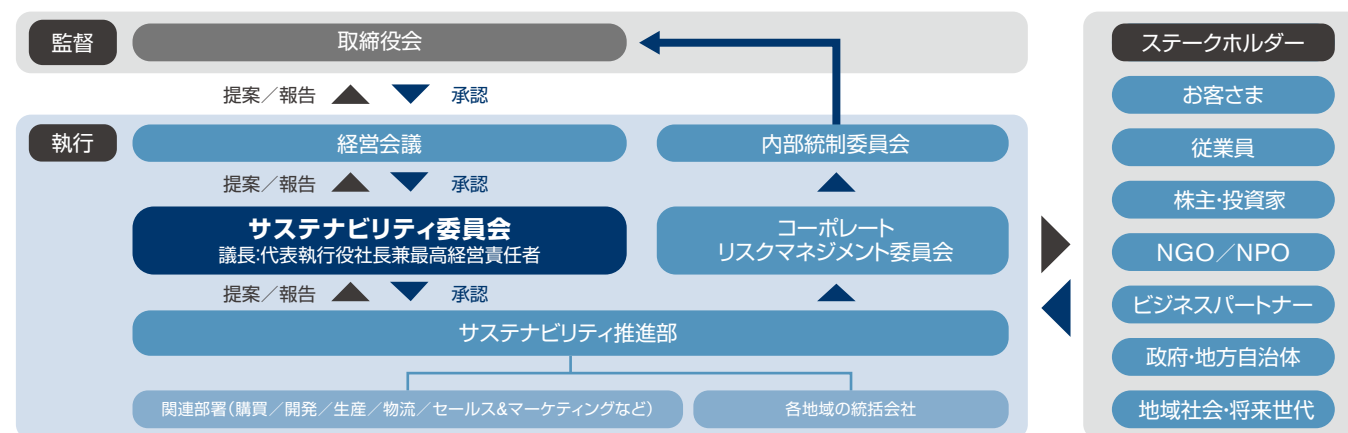
サステナブル・ファイナンス・
フレームワーク

日産はサステナビリティの推進をより一層強化するため、サステナブル・ファイナンス・フレームワーク*1に基づき、必要な資金の調達を行っています。本フレームワークを通じて調達した資金は、バッテリーを含む電動車両の開発や生産、EVエコシステム・スマートシティの実現に向けた技術開発やインフラ整備、より安全で持続可能なモビリティの開発など、幅広い取り組みに充当されています。今後も日産は、サステナビリティの推進を通じて、ステークホルダーの皆さまに優れた価値を提供し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。*2

サステナビリティ推進のガバナンス

取締役会による監督のもと、サステナビリティ戦略の目標設定や進捗管理は、代表執行役社長兼最高経営責任者が議長を務めるサステナビリティ委員会にて年2回の頻度で審議しています。^{*3}サステナビリティ委員会で審議された事項は、経営会議に付議され、同会議での審議を踏まえ、議長が最終決定を行います。なお、議題の内容や重要性に応じて、経営会議か

サステナビリティに関する意思決定プロセス



組織体	議長	参加者	役割
経営会議	代表執行役社長 兼最高経営責任者	経営会議メンバー 8名 (うち執行役兼務 4名)	環境、社会性*4に関する方針、戦略、目標、投資等の会社の重要事項について審議を経て議長が最終決定する。
サステナビリティ委員会	代表執行役社長 兼最高経営責任者	経営会議メンバー 8名 (うち執行役兼務 4名) サステナビリティ担当役員 1名 マネジメントコミティ議長 3名	環境、社会性に関する方針、戦略、目標、投資等の会社の重要事項について、審議する。(一部は権限移譲により、議長が最終決定する。)

*1 サステナブル・ファイナンス・フレームワークは、グリーンボンド原則(GBP)2021、ソーシャルボンド原則(SBP)2023、およびサステナビリティボンド・ガイドライン(SBG)2021、ならびにグリーンローン原則2021、およびソーシャルローン原則2023に適合しており、その適合性については、独立した外部機関であるMoody's Ratingsより、セカンドパーティ・オピニオンを取得しています。

*2 サステナブル・ファイナンス・フレームワーク、セカンドパーティ・オピニオンなどの詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/STOCK/SUSTAINABLE_FINANCE/

*3 サステナビリティ委員会については以下のページにも記載しています。 >>>P014 >>>P061

*4 気候変動、資源依存、大気品質と水、生物多様性を含む自然関連課題、人権、サプライチェーンを含む社会関連課題など

経営層の役割と評価

当社は2021年度より、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）にサステナビリティに関連する評価指標を組み込むことで、中長期的な企業価値および社会価値の向上を目指してきました。^{*1*2}

2024年度には指標および配分の見直しを行い、一層の取り組み強化を図りました。

■ 環境課題への対応：

バリューチェーン全体をカバーするNGPの活動7領域におけるCO₂排出削減量^{*3}に基づくパフォーマンススコア（配分10%）

■ 社会課題への対応：

DEIに関するグローバル従業員サーベイのスコア（配分10%）

「国連グローバル・コンパクト」に署名

日産は「国連グローバル・コンパクト」に2004年から参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」の10原則に基づきサステナビリティ活動を一層強化しています。^{*4}

WE SUPPORT



ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの対話

日産では、日産の事業が存続するうえでかわりのある個人または団体をステークホルダーと位置づけています。ステークホルダーとの対話を図り、信頼関係を構築しながら社会の声を企業活動に反映させることは、日産にとって非常に重要であり、対話を通じてオポチュニティとリスクの芽を見いだすことが可能になります。こうした対話を本社はもちろん、事業所や海外拠点においても実施し、確実に社内にフィードバックする体制を構築しています。

株主・投資家の皆さまとの対話の方針

日産では最高財務責任者を中心に、長期的視野に立つ経営戦略や、競争力を強化するイノベーションの導入、最新の市場動向などの会社情報の適時・適切な開示と継続的なコミュニケーションを通じて、株主・投資家の皆さまと建設的な対話を行い、信頼関係の構築に努めています。

対話を通じて得られた株主・投資家の皆さまの質問や意見は、担当役員を介して取締役会および経営層にフィードバックされ、経営の参考にしています。また、決算発表準備期間中における情報漏えいやインサイダー取引を防止するため、四半期ごとの決算期末日翌日から決算発表日までの間は決算情報に関する対話を一切行いません。

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション

日産は投資家向けのウェブサイトを運営し、随時最新情報を開示するとともに、事業説明会では毎年、投資家・アナリストの関心が高いテーマを選び、各部門・地域のマネジメント層が積極的に情報を提供しています。^{*5} 日産への理解をさらに深めていただくため、今後もニーズに合わせた適切な情報開示を実施していきます。

その他の2025年度の主なコミュニケーション実績は次の通りです。

2025年度の株主、投資家の皆さまとのコミュニケーション実績

2025年 6月 社外取締役ラウンドテーブル

2025年 6月 第126回定時株主総会

2025年 9月 機関投資家向けCEO・CFOラウンドテーブル

2025年10月 次世代ProPILOT開発試作車試乗会

2026年 3月 投資家・アナリスト向け試乗会

^{*1} 報酬制度の評価指標に関する詳細は2025年度有価証券報告書(P74-81)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2025/PDF/fr2025.pdf#page=77

^{*2} 報酬委員会については以下のページにも記載しています。 >>>P106

^{*3} NGPの活動7領域におけるCO₂排出削減量についてはこちらをご参照ください。 >>>P007

^{*4} 国連グローバル・コンパクトに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://unglobalcompact.org/>

^{*5} IR情報に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/IR/>

ステークホルダー	ステークホルダーとの対話の機会	ステークホルダーの関心事、主なテーマ	2025年度の主な取り組み
お客さま	問い合わせ窓口、ディーラー窓口、ウェブサイト、ショールーム、イベント、お客さまアンケート、TV・雑誌・SNSなどのメディア、オーナーズミーティング、アフターサービス、メール配信サービス	・製品やサービスの品質 ・お客さまへのサポート	・お客さま相談室対応(約18万件・日本) (P069) ・Quick VOC (P072)
従業員	問い合わせ窓口、内部通報制度、イントラネット、社内イベント、面談、各種アンケート(調査)	・会社の業績や課題 ・社内ダイバーシティ ・職場環境 ・キャリア、教育	・経営層と従業員との対話セッション ・ECメンバーと部長層によるミーティング ・内部通報制度SpeakUp (2,475件) (P112) ・従業員向け最新車両・技術展示イベント ・DEI Fireside Chat (P087) ・業績評価面談 ・グローバル従業員サーベイ (P082) ・労働組合と人権に関する対話の実施*1
サプライヤー・ディーラー	定期的な会議、問い合わせ窓口、説明会、イベント、各種ガイドライン、ウェブサイト	・公正な取引 ・日産のサステナビリティ方針や中期経営計画、購買方針	・環境活動説明会 (日本) (P057) ・日産パートナーズカンファレンスミーティング(購買方針説明会を含む) (P078) ・Nissan Global Innovation and Quality Award (P078) ・人権ホットラインの運用 (P076) ・日産グリーンショップ認定(日本) (P015) ・日産取引先サステナビリティガイドライン、ニッサン・グリーン調達ガイドライン改定と取り組みの要請 (P057) (P075)
株主・投資家	IR問い合わせ窓口、株主総会、決算説明会、IRイベント、取材対応、ウェブサイト、メール配信サービス	・日産の事業戦略、業績、サステナビリティの取り組みなどを含む企業価値向上	・株主、投資家とのエンゲージメント (P010) ・投資機関などとの個別エンゲージメント
政府・自治体・ビジネスパートナー・国際機関	問い合わせ窓口、共同研究、業界団体の取り組み、各種協議会、意見交換会、イベント	・法令遵守 ・実証実験など公共施策への協力 ・共同プログラムの推進	・日本電動化アクション「ブルー・スイッチ」活動 (P081) ・福島浜通りでのまちづくり貢献 (P081) ・横浜市と神戸市で自動運転車両での走行実証実験を実施 (P081) ・ノッティンガム大学でV2G技術実証プロジェクトを実施 (P035) ・交通安全未来創造ラボ (P067) ・UNDP「ビジネスと人権」プロジェクトの参加*1 ・GXリーグなど環境に関する政府、自治体との連携 (P059)
NGO・NPO	問い合わせ窓口、意見交換会、プログラム運営、イベント	・社会課題の解決に向けた協働や支援	・BSRと人権アセスメントに関する改善活動を実施*1 ・NPO・NGO4団体に会員として参加、意見交換実施
地域社会・将来世代	各事業所問い合わせ窓口、地域でのイベント、工場見学、社会貢献活動、協議会、交通安全啓発活動、財団を通じた助成、ウェブサイト	・地域社会への貢献 ・企業理念 ・日産のサステナビリティの取り組み	・おもいやりライト運動(点灯呼びかけアクション) (P067) ・各国にて従業員による教育機会を提供 (P081) ・リカジョ(理科教育助成)育成賞の授与(財団)

社外からの評価

日産のサステナビリティに向けた取り組みは外部評価機関から高い評価を受けています。

・ CDP

環境分野の国際的な非営利団体であるCDPの「気候変動」と「水セキュリティ」の2部門で、最高評価である「Aリスト」企業に2年連続で認定されました。「気候変動」部門では2013年度以降13年連続での「リーダーシップレベル」(「A」または「A-」認定)、「水セキュリティ」部門では7年連続の「Aリスト」企業に認定となります。*2

・ EcoVadis

サステナビリティに関する国際的な評価機関であるEcoVadis社による調査において、2026年7月時点でスコア68点(評価対象企業の上位27%程)を獲得しました。*3

また世界的に信頼性が認められた以下の代表的なインデックスにも継続して組み入れられています。

・ FTSE

FTSE4Good Index Seriesに引き続き選定、FTSE JPX Blossom Japan Indexにおいても10年連続で構成銘柄に選定され、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexへは、同indexが新たに設定された2022年より組み入れ企業として選定されています。*4*5

社外からの評価に関する詳細は以下をご参照ください。

[🔗 国際的枠組みへの参画と外部評価](#)

*1 人権ステークホルダーエンゲージメント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/SOCIAL/HUMANRIGHTS/INITIATIVES/>

*2 詳細はプレスリリースをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/251212-02-j>

*3 EcoVadisに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://ecovadis.com/ja/>

*4 FTSE4Good Index Seriesに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good>

*5 FTSE JPX Blossom Japan IndexおよびFTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/blossom-japan>

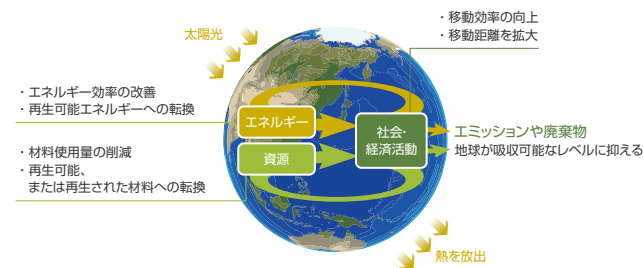
・政治献金を行う場合は法令を遵守し、「日産グローバル行動規範」のガイドラインに基づいて、寄附を行っています。(2025年度寄附額：一般財団法人国民政治協会、1,200万円)「日産グローバル行動規範」の詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

環境方針

環境方針

日産は、エネルギーや資源の使用効率を高め、多様性や循環を促進しながら、お客さまに革新的な商品・サービスを提供し、日産の環境理念である「人とクルマと自然の共生」を目指していきます。環境理念の実現に向けては、究極のゴール「事業活動やクルマのライフサイクル全体で生じる環境への依存と負荷を自然が吸収可能なレベルに抑えること」と、われわれのありたい姿「シンシア・エコイノベーター (Sincere Eco-Innovator)」を明確に定め、地球の未来に残すエコロジカル・フットプリントをできるだけ小さくすることを目指しています。

そして、われわれ一人ひとりが環境に対する正しい認識を深めるとともに、人や社会、自然や地球を思いやる「やさしさ」を企業活動全域に生かすことで、より豊かな社会の発展につながると考えています。



※ハーマン・E. デイリー「持続可能な発展の経済学」を参考に作成

日産環境理念「人とクルマと自然の共生」

日産はクルマと技術の力により人々の生活を豊かにすることを目指しています。この実現には「人とクルマと自然の共生」が必要です。ワクワクするようなドライビング体験だけでなく、それぞれが共生し調和することによって、より豊かな生活が生まれると考えます。その根幹には周囲に対する「やさしさ」が重要となってきます。

1990年代からこの環境理念を掲げ、環境に対する正しい認識を深めるとともに、人や社会、自然や地球を常に配慮しながらクルマづくりや販売などすべての企業活動を行い、より豊かな社会の発展に貢献します。

究極のゴール

人間活動が地球の許容限界（プラネタリー・バウンダリー）に達している現在、経済成長と生態系の安定を両立させる視点が不可欠です。経済活動は、有限な地球という大きなサイクルの中に成り立つものであり、経済活動に使用できる資源には限りがあると考えています。

こうした認識のもと、ハーマン・デイリーが唱える「サステナビリティの三原則」を参考に、事業活動やクルマのライフサイクル全体で生じる環境への依存と負荷を自然が吸収可能なレベルに抑え、豊かな自然資産を次世代に引き継ぐことを究極のゴールと決めました。

われわれのありたい姿：「シンシア・エコイノベーター (Sincere Eco-Innovator)」

環境課題は一朝一夕では解決できず、社会と企業がともに長い時間軸で取り組むべきテーマです。だからこそ私たち日産は、あらゆる企業活動を通じて誠実に環境課題へ向き合い続ける「シンシア（誠実）」を、持続可能な未来と社会を支える確かな基盤と考えています。

同時に、環境価値を高める技術や新たな体験を生み出し、パートナーやコミュニティとともに価値を広げていく「エコイノベーター（環境×革新）」として挑戦を続けています。「他のやらぬことを、やる」という創業以来のDNAを原動力に、従来の枠を超えた革新を積み重ね、持続可能なモビリティの未来を自ら切り拓いていきます。この「シンシア（誠実）」と「エコイノベーター（環境×革新）」の二つの姿勢を両輪として歩み続ける姿こそ、私たちがめざす「シンシア・エコイノベーター」です。

環境に対する認識

昨今、環境や社会にかかわる課題は深刻さを増しています。社会は貧困や飢餓、エネルギー問題、気候変動、天然資源の確保や、情報セキュリティ、平和を脅かす紛争問題などの課題に直面しています。これらの課題はWEF (World Economic Forum) でも議論されており、社会と環境は大きな転換点を迎えています。こうした中、日産は、安全で安心かつ持続可能なモビリティをすべての人にもたらし、社会に価値を提供し続けることがかつてないほど重要になっていると認識しています。

特に気候変動は、毎年世界中で頻発している大規模な自然災害の要因と捉えられており、これまで以上にその影響を抑制することは喫緊の課題です。

このような社会動向を鑑み、日産は1990年代から掲げる環境理念を元に、2002年から中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム(NGP)」として活動を続けています。長期のビジョンを持ちながらも社会課題の変遷にあわせ、取り組むべき重要課題とチャレンジを設定してまいりました。右図にあるように、これまで5世代にわたりNGPを深化させてきた歩みは、その時々最重要課題に日産が誠実に向き合った軌跡です。

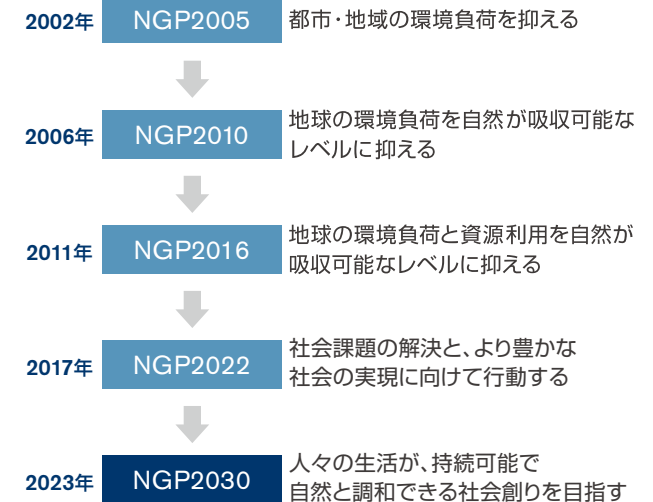
2021年から2023年で発表されたIPCC(気候変動に関する政府間パネル)の第6次評価報告書では、人為的な温室効果ガスの排出が、地球温暖化を引き起こしたことに疑いの余地はないとし、世界全体の平均気温の上昇を1.5℃に抑えるためには、もはや一刻の猶予もなく対策の強化が必要であることが、改めて強調されました。

さらに、2023年12月に開催された国連気候変動枠組条約第28回締約国会議(COP28)では、気候問題と生物多様性問題の解決を目指す世界目標達成のために、2030年までに自然の喪失を食い止め、状況を逆転させ、化石燃料の迅速な段階的廃止を進めるための、具体的な行動提案を含む野心的な目標を設定することが提示されました。COP29では国際的に協力して削減や吸収・除去対策を実施するパリ協定第6条の完全運用化が合意されました。

また2022年12月に開催された第15回生物多様性条約締約国会議(COP15)においては、生物多様性保全に向けた国際的な目標を定めた昆明・モンリオール生物多様性枠組が採択され、COP16ではその実施をモニタリングする枠組みが議論されました。日産はこれらの国際的な枠組みを、自らの方向性を変革する指針として受け止めています。

自動車産業は、製造において鉄やアルミニウムをはじめとする多くの資源を消費しています。また、近年の電動化技術の拡充に伴い、リチウムやニッケルなどの偏在する貴重な資源の利用も拡大しています。バリューチェーン全体において地球環境に依存し、影響を与える可能性のある自動車産業だからこそ、日産は気候変動やエネルギー問題への対応、大気の質をはじめとする自然資本の保全、鉱物資源の効率的な活用、化学物質管理、資源枯渇への対応といったこれら持続可能性に関するすべての取り組みを、地球という「有限なシステム」を維持するための不可欠な活動と位置づけました。化石燃料依存からの脱却に向けたビジネス構造の変革を推進し、次世代に豊かな資産を引き継ぐために実行してまいります。

その具体的な内容を、本レポートを通して皆さまにお伝えします。



環境ガバナンスとリスクマネジメント

ガバナンス

取締役会による監督のもと、代表執行役社長兼最高経営責任者を議長とするサステナビリティ委員会において、経営層は環境関連課題に関する方針、戦略、目標、投資等の会社の重要事項について年2回の頻度で審議しています。具体的には、最新のリスクと機会の明確化、中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム(NGP)」の進捗状況のモニタリング、NGP達成のための取り組みの更新などを行っています。サステナビリティ委員会で審議された事項は経営会議に付議され、同会議での審議を踏まえ、議長が最終決定します。なお、議題の内容や重要性に応じて、経営会議からの権限委譲により、サステナビリティ委員会において議長が最終決定を行う場合もあります。これらの内容は取締役会に定期的に報告しています。

リスクマネジメント

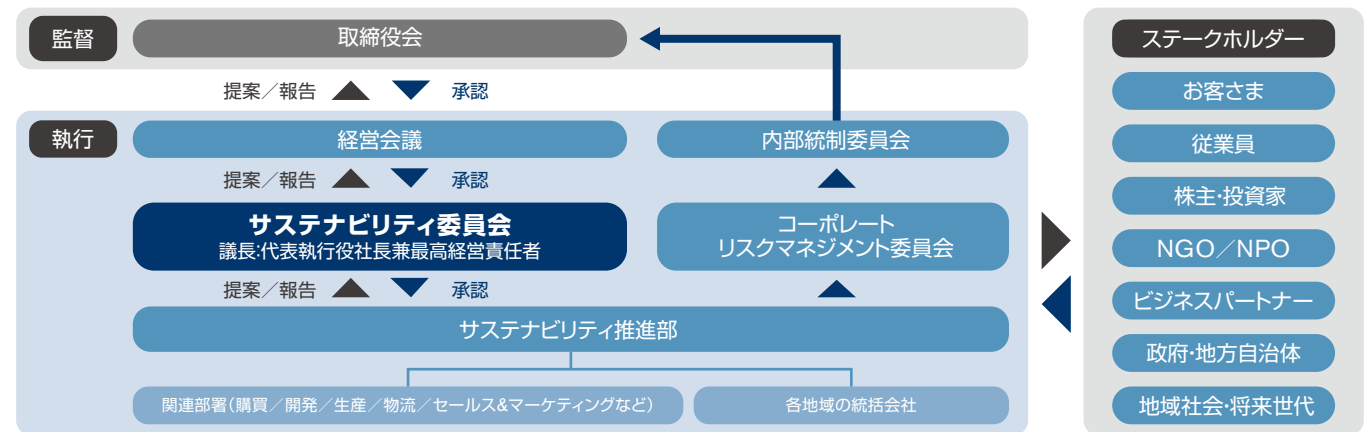
技術や規制、市場の変化など事業環境の変化により環境リスクが多様化しています。日産は各地域、機能部署と連携し、さまざまなステークホルダーと対話し、リスクを把握しています。そこから得られた知見やグローバルアジェンダのトレンドなどをもとに、リスクを「対策の進捗度」と「影響度」の観点で評価・モニタリングし、具体的なアクションプランとともに、サステナビリティ委員会において報告、管理しています。さ

らに、事業所レベルのリスク管理としてISO14001をグローバル主要拠点で取得しており、影響度が大きいアイテムはNGPの活動に織り込んでいます。

なお気候変動に関しては、コーポレートリスクマネジメント委員会でも論議され、内部統制委員会を通じて取締役会に定期的に報告が行われています。

環境のリスクと機会に関するモニタリング状況については、毎年発行するサステナビリティデータブックや環境格付け機関からの質問への回答などを通じて、幅広いステークホルダーにその状況を発信しています。

サステナビリティに関する意思決定プロセス



組織体	議長	参加者	役割
経営会議	代表執行役社長 兼最高経営責任者	経営会議メンバー 8名 (うち執行役兼務 4名)	環境、社会性*1に関する方針、戦略、目標、投資等の会社の重要事項について審議を経て議長が最終決定する。
サステナビリティ委員会	代表執行役社長 兼最高経営責任者	経営会議メンバー 8名 (うち執行役兼務 4名) サステナビリティ担当役員 1名 マネジメントコミティ議長 3名	環境、社会性に関する方針、戦略、目標、投資等の会社の重要事項について審議する。 (一部は権限移譲により、議長が最終決定する。)

*1 気候変動、資源依存、大気品質と水、生物多様性を含む自然関連課題、人権、サプライチェーンを含む社会関連課題など

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス		
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム	バリューチェーンでの活動実績	第三者保証

ISO14001によるマネジメント強化

日産ではグローバルに主要生産工場とその他非生産拠点でISO14001の認証を取得しています。日本においては、グローバル本社をはじめ、研究開発、生産、物流などすべての主要拠点、および製品開発プロセスにおいて環境ISO14001の認証を取得しています。生産部門の執行役が務める環境統括者が定めた全社での統一目標を、地区事務局を通して事業所ごとに従業員に共有しています。地区事務局は各事業所や部門での活動内容や従業員からの提案を束ねる役割を担います。また、全社を統括するISO事務局は地区事務局と月に1回以上協議を実施し、目標に対する進捗の確認、ベストプラクティスの水平展開、マネジメントシステムの改善、次年度計画の立案、事業所や部門からの要望の吸い上げなどを行います。協議された内容や提案などは年2回（うち1回はマネジメントレビューにて）、環境統括者に報告し改善につなげています。また、マネジメントが適切に機能していることを確認するために第三者機関による外部審査を定期的実施しています。さらに、内部監査において第三者機関による確認項目だけではなく、行政への届出など、遵法性を重点的に確認しリスクを洗い出しています。

連結製造会社との協働

日本国内外の主要連結製造会社においては、ISO14001の認証を取得し運営することはもちろん、各社の環境方針に基づいた環境活動を推進しています。

販売会社との協働

日産の環境活動に対して、お客さまから信頼と評価いただくためには、販売店での環境配慮が不可欠だと考えています。

日本の販売会社は、ISO14001認証をベースとした日産独自の環境マネジメントシステム「日産グリーンショップ」認定制度を導入し、半年に一度、販売会社自らが内部審査を行うとともに、日産自動車による1年ごとの「定期審査」、3年ごとの「更新審査」を通じて、継続的な環境マネジメントシステムの維持に努めています。2026年3月末時点で、部品販売会社を含む全販売会社146社の店舗約2,550店を「日産グリーンショップ」として認定しています。認定された販売会社では、お客さまに環境への取り組みの紹介などを行い、お客さまと積極的なコミュニケーションを行っています。

従業員の環境意識の向上に向けて

日産の環境活動を支えるのは、従業員一人ひとりの環境知識や意識、そして業務を遂行する力量（技能）です。日産はISO14001の活動の一環として、従業員および事業所や工場で働く協力会社の従業員を対象に、「NGP2030」に基づくカーボンニュートラルの実現を目指したCO₂排出量の削減、エネルギーや水使用量の削減、廃棄物の削減のほか、環境事故防止についての教育を実施しています。

またISO14001の認証を取得している主要生産工場では、環境リスクを低減するための力量を継続的に向上させるため、教育や訓練に加え各従業員の定量評価を行い、人財を育成しています。

日本では、「NGP2030」や自動車産業を取り巻く環境課題について理解を促進するため、入社時のオリエンテーションや新任監督者や役員向けのコンプライアンス教育を実施しています。また社内ポータルサイトを通じて環境に関するさまざまな情報発信を行うことで、従業員の理解促進を図って

います。

海外でも、社内ポータルサイトでの情報共有やビデオやイベントなど地域に合ったツールや機会を活用しながら啓発活動や従業員への情報共有を図っています。

日産の拠点における環境法規制に関する遵守状況

2025年度の環境マネジメントシステム活動について、重大な環境法令違反や行政処分を受けた事案はありませんでしたが、一部拠点において排水基準値の超過が発生しました。是正に向けて、設備導入や関係当局との連携を実施しました。今後も環境法令遵守の取り組みを継続していきます。

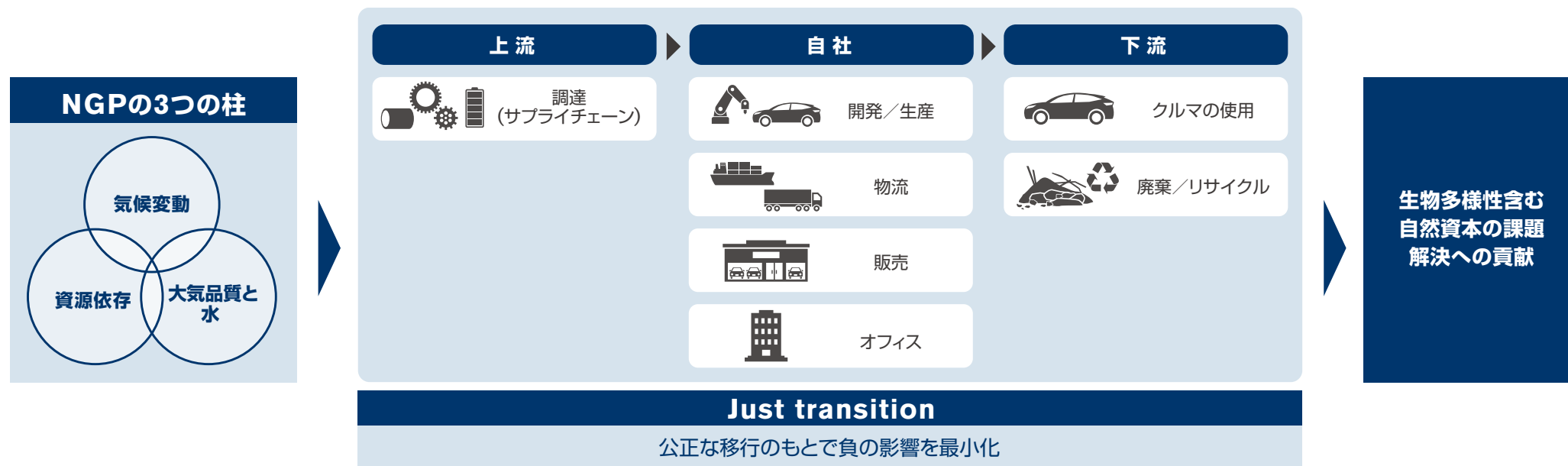
戦略的アプローチ

日産は、グローバルな環境課題の解決に対し確実に貢献するため、世界の環境有識者、投資家、NGO／NPOなどの団体と対話し、自社の潜在的な機会とリスクを分析しています。分析範囲はグローバルな自動車メーカーとして、自社の活動だけでなく上流・下流での活動も責任範囲と捉え、バリューチェーン全体を対象としました。

この対象範囲はENCORE^{*1}の依存と影響の産業別ガイドとも比較し、妥当であることを確認しています。それをもとに取り組みべきマテリアリティ^{*2}を特定し、日産の中長期的な環境戦略として取り組むべき重要領域として「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」を設定し、2030年度までの具体的な中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム2030（NGP2030）」^{*3}を策定しています。

これらの領域は相互に関連しており、包括的に取り組むことで、生物多様性を含む自然資本の課題の解決に貢献できると考えています。さらに、カーボンニュートラルの実現に向けて、多様な電動化をはじめとする脱炭素移行を推進する中で、その過程で発生する影響を把握し、「公正な移行（Just Transition）」の考え方を踏まえ、バリューチェーン全体における負の影響の最小化に取り組んでいます。

NGPの取り組みと日産のバリューチェーンについて



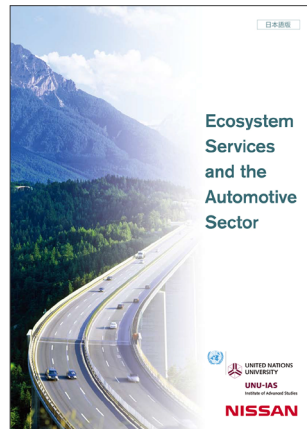
^{*1} ENCOREについての詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.encorenature.org/en>

^{*2} 環境を含むサステナビリティのマテリアリティは、こちらをご参照ください。 [>>>P005](#)

^{*3} 中期環境行動計画「NGP2030」についてはこちらをご参照ください。 [>>>P021](#)

自然関連課題への取り組み

2001～2005年に実施された「ミレニアム生態系評価」の報告書では過去50年間に、世界の生態系の劣化がかつてないほどの速度と規模で進行していると指摘されました。これを受け、日産は早くから材料資源の採掘、車両生産、車両走行に至るバリューチェーン全体での自然への依存と影響の評価に取り組んできました。2010年には国連大学とともに、「企業のための生態系サービス評価」*1の手法を用いて、自社の活動が生態系へもたらす依存と影響を把握する研究を行い、優先すべき3つの重点領域「エネルギー」「材料資源」「水資源」を特定しました。その成果は報告書「Ecosystem Services and the Automotive Sector(ESAS)」*2として発表し、「ニッサン・グリーンプログラム(NGP)」の方針や戦略として具体的なアクションに落とし込まれています。



また、2021年、2022年に開催されたCOP15では、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、反転させ、回復軌道に乗せるというネイチャーポジティブの方向性が明確に示されました。さらに、昆明モントリオール枠組み条約では企業が生物多様性に係るリスク、依存や影響を評価・開示し、持続可能な消費のために必要な情報の提供をするための措置を講じることが求められています。

日産はこれらの考えに賛同し、自社の事業活動における自然への依存や影響、関連する機会とリスクをTNFDが推奨するLEAPアプローチ*3に基づき改めて評価しました。また、TNFDアダプターに登録し、2025年度有価証券報告書から、一部提言に沿った開示を行っています。

さらに、経団連生物多様性イニシアティブや北九州市ネイチャーポジティブネットワークの考えに賛同し、これらのイニシアティブにも参画しています。

加えて、日産は自然関連課題に関する国際的イニシアティブSpring*4の初期ターゲット40社の中で、日本企業2社に選ばれました。今後も建設的な対話を通じて信頼関係の構築に努めるとともに、得られたフィードバックを活動に反映し、取り組みを発信していきます。



*1 国連のミレニアム生態系評価に基づき、世界資源研究所が世界経済人会議とメリディアン・インスティテュートとの協力のもとに作成。

*2 「Ecosystem Services and the Automotive Sector」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/ENVIRONMENT/GREENPROGRAM/FOUNDATION/NGO/ASSETS/PDF/nissanEcosystem_web.pdf

*3 TNFDが推奨する自然関連課題へのプロセス、自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ。スーピングを経て、Locate(発見する)、Evaluate(診断する)、Assess(評価する)、Prepare(準備する)のステップを踏む。

*4 PRI(国連責任投資原則)の投資家による企業へのエンゲージメントを通じて自然関連課題に取り組む国際的イニシアティブ

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
			バリューチェーンでの活動実績	第三者保証

気候変動シナリオ分析を用いた2050年社会への戦略強化

2015年、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）は、世界の気温上昇を2℃よりも「十分に低く」抑えることを掲げた枠組み（パリ協定）を採択、2021年のCOP26では、「気温上昇を1.5℃に制限するための努力を継続することを決意する」と1.5℃に制限することをより強調するとともに「世界全体の二酸化炭素排出量を今世紀半ば頃には実質ゼロにすること」が追記されました。また、パリ協定と同じく2015年に国連が採択した「持続可能な開発目標（SDGs）」でも、気候変動への具体的な対策が求められています。

日産の環境への取り組みは、NGPの重点領域ごとに定めた長期ビジョンからバックキャストしたマイルストーンを確実に達成することで継続的な成果を収めてきました。しかし、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の報告書から2℃シナリオに基づいたNGP長期ビジョンを策定した2006年と比較し、気候変動による異常気象のリスクは一段と高まっています。このような中、さらにレジリエントな戦略の強化が必要と考えています。

強化に向けて実施したシナリオ分析は、IEA*1（国際エネルギー機関）が提示した2050年までの4℃と2℃シナリオ、およびIPCCの1.5℃特別報告書に基づいた社会を想定しました。さらにお客さまや市場の受容性変化、自動車にかかわる規制の強化、クリーンエネルギーへの移行を因子として考慮し、日産の事業活動や商品、サービスについて、気候変動が

もたらす機会とリスクに対する戦略のレジリエンス性を以下の4つのステップで検討しました。

検討のステップ

1. 過去のマテリアリティの評価や、文献調査などで気候変動によって自動車セクターに決定的な影響を与え得るリスク要因を調査し、人口・経済・地政学、気候変動政策、技術などの区分でメインドライバーを定義
2. メインドライバーは物理的リスクと移行リスクに分類し、それぞれがトレードオフの関係にあることを考慮の上、地球の平均気温の上昇を1.5℃、2℃、4℃と3種類のシナリオで検討し、2℃シナリオを基準とした場合の1.5℃、4℃シナリオとのリスクの振れ幅を確認
3. 自動車セクターへの影響度合いとその時間軸をもとに、メインドライバーから影響力の高い項目をスクリーニング
4. シナリオごとの変化、状態、影響を整理し、戦略強化に必要な要素を定性評価に基づいて導出

日産はグローバルな自動車企業として160以上の市場で生産にかかわる施設や、商品を展開しているため、各市場のインフラや規制、実際の使われ方が異なる状況を想定しました。この想定を検証結果として、日産の電動化技術を始めとする取り組みは想定されるすべてのシナリオ（1.5℃／2℃／4℃）のリスクに対応可能で、さらに機会を生み出す見込みがあり、企業としてのレジリエンス性があると認識しました。（次ページ表参照）そのため、これらの技術の具現化に向けた取り組みをさらに加速させていきます。

特にリスク対応にはサプライチェーンと一体となった活動が

必要不可欠です。社会全体の気候変動対策が遅れた場合、脱炭素社会の実現に向けたさらなる政策や法規制、研究開発業務の増加、市場需要や企業評判の変化などの移行リスクや、異常気象災害の増加や海面の上昇といった物理的リスクがあります。そして、それぞれへの対応にかかるコスト増とクルマの販売台数の低下は財務状況に大きな影響を及ぼす可能性があります。このようなリスクを少しでも回避し、将来の機会創出に向け、シナリオ分析から得られた知見を実際のアクションに落とし込み、レジリエンス性を拡大した戦略を加速させていきます。また、ゼロ・エミッション車の拡大は、自動車セクターとして脱炭素社会に移行する大きな方策としてだけでなく、電力マネジメントや減災・防災における社会のレジリエンス性向上にも寄与する機会であり、社会への価値創造とビジネスの両立を可能にします。

こうした影響や検討した戦略を、投資家などのステークホルダーにより分かりやすく的確に伝えることが重要だと考え、日産はTCFD*2提言を支持するとともに、その推奨される枠組みに沿った情報開示に努めています。*3

*1 International Energy Agencyの略。

*2 The Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略。気候関連財務情報開示タスクフォース。

*3 TCFD提言と本データブック開示の対照表はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/TCFD/>

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
			バリューチェーンでの活動実績	第三者保証

想定したシナリオと関連する機会とリスク

想定シナリオ	影響領域	種別	気候変動が事業活動に与える機会とリスク	発生の時間軸*1	財務インパクト*2	影響を与えるバリューチェーン	NGP2030活動領域	取り組み内容
1.5℃	政策規制	移行リスク	さらなるクルマの燃費や排出ガス規制の強化へ対応し、電動パワートレイン技術の開発や生産コストへ影響を与える可能性	中期～長期	大	開発／生産 クルマの使用	気候変動 大気品質	電動車による持続可能な社会の構築(P030～) 排出ガスへの対応(P037) 大気品質に関する実績(P053)
		移行リスク	炭素税の拡大によるエネルギーコストの増加と、対策としての省エネルギー設備への投資拡大	中期～長期	大	開発／生産 物流 販売 オフィス	気候変動	生産工場でのカーボンニュートラルロードマップ(P041) ニッサン インテリジェント ファクトリー(P042)
	技術	移行リスク	車載電池などのEV関連技術や、自動運転技術の拡大など次世代自動車技術の採用によるコスト影響	中期～長期	大	開発／生産	気候変動	次世代バッテリー(P031) 高度運転支援技術 ープロパイロットー(P066～)
		移行リスク	車載電池材料である希少金属の需要拡大によるサプライチェーンへの影響やその安定化のためのコスト増加	中期～長期	中	調達	資源依存： サステナブルマテリアルの拡大 事業基盤：責任ある調達	希少資源の再利用(P050～) 使用済み自動車(ELV)のリサイクル(P051) 責任ある調達の実施(P027)
	市場変化	移行リスク	消費者の意識変化による、公共交通機関や自転車の選択や、モビリティサービスへの移行による新車販売台数減少の可能性	中期～長期	小	開発／生産 クルマの使用	気候変動 資源依存： エネルギーマネジメント機能の拡大	新しいモビリティを活用したまちづくりの実証実験(P081)
		機会	EVのエネルギー充放電力技術であるV2X(Vehicle to Everything)による電力マネジメント機会の提供拡大とEV価値の再認識(特にV2G(Vehicle to Grid)において)	中期～長期	小～中	開発／生産 クルマの使用	気候変動 資源依存： エネルギーマネジメント機能の拡大	EVを活用したエネルギーエコシステム(P034) 英国での「Vehicle to Grid(V2G)」技術導入(P035)
4℃	異常気象	物理的リスク	大雨、渇水など異常気象による、サプライチェーンや生産拠点の操業への影響と、損害保険料や空調エネルギーの費用の増加	短期～長期	大	調達 生産	気候変動 水	リスクマネジメント体制(P107) 水に関する実績(P053)
		機会	防災・減災対策として、EVバッテリーを使用した緊急電源確保のニーズが増大	短期～長期	小～中	開発 クルマの使用	資源依存： エネルギーマネジメント機能の拡大	商用車の電動化(P032) ブルー・スイッチの展開(P081)

想定した気候変動シナリオ

想定したシナリオはIEAのNZE*3シナリオ・報告書、IPCCの代表的濃度経路(RCP*4)や共通社会経済経路(SSP*5)などを用いました。

- ・ 1.5℃シナリオ：急激な緩和策が要求されるが、長期的には持続可能な社会に移行する。

参照：IEA NZEシナリオ、IPCC Special Report 1.5

- ・ 4℃シナリオ：気候変動被害が深刻かつ大規模化し、適応に追われながら緩和策が強制される。

参照：IPCC RCP 8.5、IPCC SSP 3

*1 発生の時間軸：短期(2年以内)、中期(～2030年)、長期(～2050年)

*2 当社の収益および費用に与える影響度

*3 Net Zero Emissionsの略。

*4 Representative Concentration Pathwaysの略。

*5 Shared Socio-Economic Pathwaysの略。

炭素税の影響による財務インパクト評価

既に表示しているシナリオ分析をもとに、2025年度に財務インパクトの再評価を実施しました。炭素税の影響についての評価結果は以下の通りです。

財務インパクト評価のシナリオ選定背景

二酸化炭素排出に対する価格付けが進み、炭素税を導入する国・地域が拡大しています。国・地域により、課税の水準や対象となる業種も異なりますが、企業に対する影響が大きい。ため、この分析では炭素税による財務インパクトを対象とします。

算定式と試算額の評価、前提条件

試算では、日産の炭素税予測の基礎としてIEAレポートなどを参照しています。

2030年時点のGHG排出量の炭素税を、次の条件で算出しています。

1. 2018年度時点の企業活動が継続された場合
2. NGPIによる環境課題への取り組みが促進され、単年度での炭素税の影響を抑えた場合

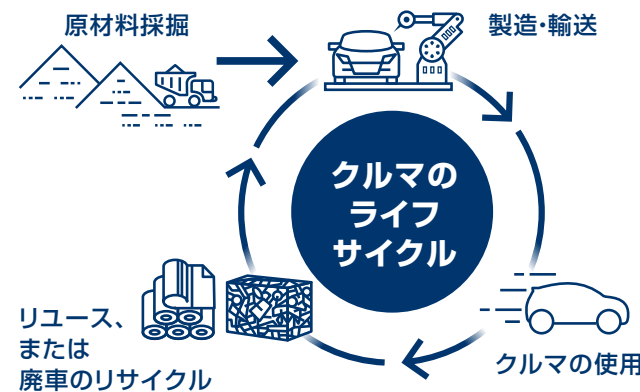
事業展望の影響度

NGPIによる環境課題の取り組みを実施した場合、GHG排出量を削減しなかった場合に比べ、スコープ1&2で炭素税の影響を約250億円抑えることができると試算されました。

ライフサイクルアセスメント(LCA)手法を活用した環境負荷の低減

日産はクルマの使用時のみならず、製造に必要な原材料採掘の段階から、製造・輸送、リユースまたは廃車のリサイクルに至るすべての段階(ライフサイクル)における環境負荷を定量的に把握するために、ライフサイクルアセスメント(LCA: Life Cycle Assessment)を実施し、潜在的なリスクを抽出しています。^{*1}

評価方法は国際標準(ISO14040/14044)に準拠しており、2010年に社団法人産業環境管理協会による第三者認証を取得、2013年からはドイツの第三者機関テュフラインランドによる認証を受けていました。現在は国際標準および業界標準に準拠した手法を採用することで、データの客観性を担保しています。



評価対象は、環境影響の大きさを勘案してグローバルのトップ販売モデルを中心とし、台数ベースではグローバルで約80%、欧州で約90%をカバーしています。LCAの継続的な実施を通じて、クルマのライフサイクルにおける環境負荷の可視化・低減を推進していきます。

「日産アリア」におけるライフサイクルCO₂削減

「日産アリア」において、ライフサイクルの各段階におけるCO₂削減の取り組みを強化しています。

製造段階では、材料の歩留まり向上、リサイクル由来の原材料活用などの活動を継続しています。加えて、「ニッサンインテリジェントファクトリー」^{*2}を採用した栃木工場においては、車両組み立て時の生産効率向上、工場のエネルギー効率の向上、工場設備の電化、再生可能エネルギーへの代替を図っています。

使用段階では、電動パワートレインの効率改善、補機類の消費電力削減、バッテリー技術の向上などによる電力消費効率の向上に取り組んでいます。加えて、使用段階で再生可能エネルギーが利用されることで、さらなる環境負荷低減に貢献します。

廃車段階では、クルマ用として使用されたバッテリーをさまざまなエネルギーの貯蔵用途、分散型発電に活用^{*3}することで、社会全体での低炭素化を推進しています。

^{*1} ライフサイクルアセスメントの評価結果はこちらをご参照ください。 >>> P033 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/ENVIRONMENT/GREENPROGRAM/FOUNDATION/LCA/>

^{*2} 「ニッサン インテリジェント ファクトリー」に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P042

^{*3} 本件に関連する、リチウムイオンバッテリー二次利用事業「4R」の推進に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>> P036

ニッサン・グリーンプログラム

中期環境行動計画「NGP2030」の 取り組むべき重要課題とチャレンジ

日産は、環境理念である「人とクルマと自然の共生」を実現するため、中期環境行動計画「ニッサン・グリーンプログラム（NGP）」を2002年に制定しました。この計画は、環境への依存と影響を自然が吸収できる範囲に抑え、環境にポジティブなインパクトを与える価値創造を究極のゴールとしています。2023年度に策定した第五世代「NGP2030」は、持続可能で自然と調和した社会の実現に向けて、活動を強化・推進して

います。コンプライアンスはもとより、社会的要求かつ長期的視点に基づいたマテリアリティ評価から、「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」を「NGP2030」における重要課題に設定しました。さらにそれぞれの活動のバリューチェーン全体での責任を果たすため、トレーサビリティなどを通じた「事業基盤」の強化にも取り組んでいます。「気候変動」の目標策定にあたっては、最新のIPCC（気候変動に関する政府間パネル）に基づいて長期のCO₂削減量を試算し、先述の気候変動シナリオ分析を踏まえながらバックカスティングした目標を定めました。重要課題に関連する取り組みの指標や

進捗は、毎年サステナビリティデータブックにて開示しています。日産は、クルマづくりに携わる開発・生産部門のほか、セールス・サービス部門を含む企業全体で、環境課題に関する取り組みを加速させると同時に、基盤を強化し、社会価値の創出に取り組みます。



気候変動

長期ビジョン：カーボンニュートラル

クルマの電動化、革新的なモノづくりにより、バリューチェーン全体でカーボンニュートラルを目指します

「NGP2030」CO₂低減目標（2018年度比）



*日本、米国、欧州



資源依存

長期ビジョン：新規採掘資源ゼロ

資源の効率的かつ持続的な利用と、モビリティ活用を最大化する仕組みを創造し、サーキュラーエコノミーを推進します

「NGP2030」目標

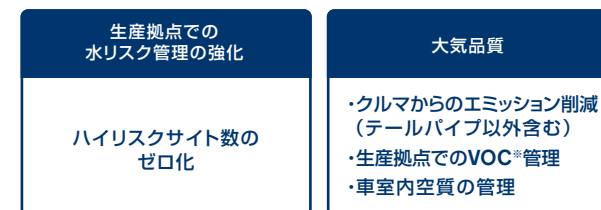


大気品質と水

長期ビジョン：ゼロインパクト／ゼロリスク

地域の課題を考慮した水使用量の削減と水質管理を推進し、また、クルマと事業活動からのエミッションを最小化し大気品質に対する影響を低減します

「NGP2030」目標



*Volatile Organic Compounds：揮発性有機化合物

事業基盤

責任ある調達



トレーサビリティ



環境ガバナンス



気候変動

カーボンニュートラル社会の実現に向けた日産の取り組み

自動車産業は、化石燃料への依存から脱却しCO₂排出量の削減に取り組むことが求められており、そのビジネス構造は大きく変化しつつあります。日産は2050年カーボンニュートラルを宣言し、クルマの電動化や企業活動のイノベーションに注力し、取引先と協力して目標達成に向けた活動を推進しています。

再生可能エネルギーや充電インフラの拡大とともに、クルマの電動化を進め、事業活動の持続可能性を追求することで、カーボンニュートラルな未来を実現していきます。

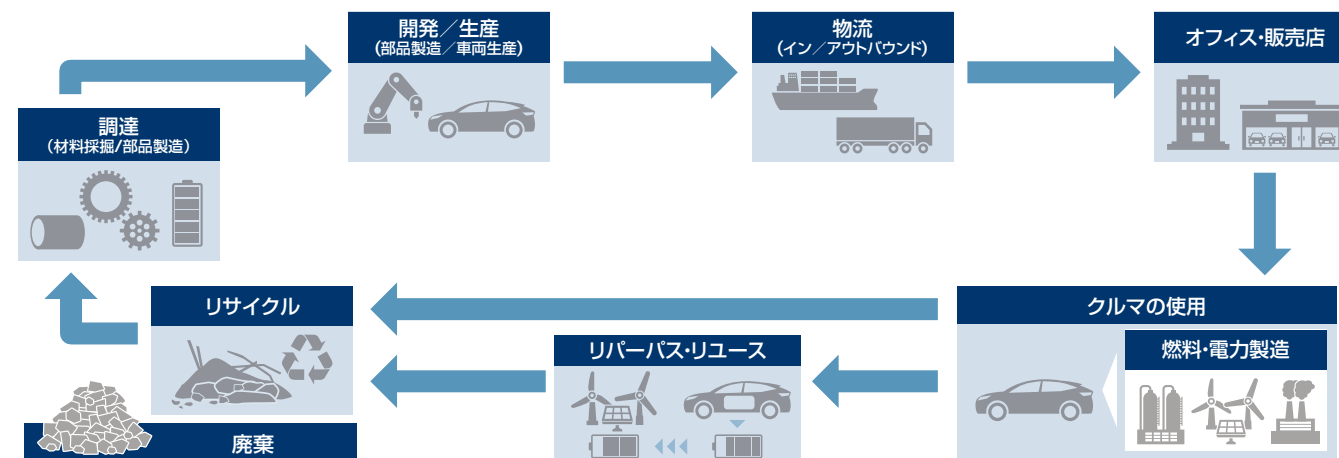
「NGP2030」を通じ、日産は1.5℃シナリオ実現に向けて気候変動の取り組みを加速し、CO₂排出量の削減や電動化技術の実用化など環境対応と社会的価値の創出に取り組んでいます。

ライフサイクルでのCO₂排出量削減の取り組み

日産は、自動車のライフサイクル全体でCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

原材料採掘から製造、輸送、製品の使用、廃棄までのすべての段階でCO₂削減を実現するため、取引先を含むバリューチェーン全体で新たな技術開発や再生可能エネルギーの導入などを推進しています。

そのため、「NGP2030」では、調達、生産、物流、オフィス、販売会社、製品の各活動領域でCO₂削減を進め、ライフサイクル全体のCO₂排出量を2018年基点で30%削減することを目指しています。



企業活動を通じた取り組み

企業活動を通じた取り組みに関する方針・考え方

2018年、IPCC 1.5℃特別報告書では、世界の平均気温上昇を産業革命以前から1.5℃以内に抑えることの必要性和、2050年にネットゼロ実現の必要性が示されました。

日産はIPCCの報告内容をもとに2030年までに必要なCO₂排出総量(スコープ1・2)の削減率を50%以上(2018年比)と試算しました。

この1.5℃目標の達成を目指し、「NGP2030」における企業活動の取り組みでは、それぞれの領域でCO₂排出量削減を着実に実行するため、生産、オフィス、販売会社の活動領域別に原単位CO₂削減目標を設定しています。

特にスコープ1・2排出総量の約9割を占める生産領域では、2030年までに52%削減(生産台数あたり、2018年比)が必要と試算し、NGPの目標に落とし込んでいます。

目標達成に向けたアプローチは、まず使用エネルギーの測定・管理と省エネルギー活動により消費エネルギーを最小限に抑えます。

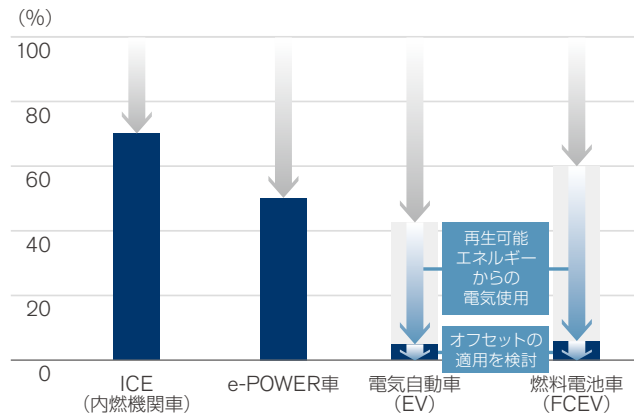
次に、化石燃料を使用する生産設備について、可能な限り電化およびカーボンフリーエネルギーへの転換を進めるとともに、新たな技術開発を推進し、1.5℃目標の達成に貢献します。

製品を通じた取り組み

気候変動に関するアプローチ

クルマの走行中に排出されるCO₂は、ライフサイクル全体の80%以上を占めています(2025年時点)。この影響を最小限に抑えるため、日産はCO₂排出量の少ないクルマをお客さまに継続的に提供することに取り組んでいます。

パワートレイン別CO₂排出量比較*1



CO₂排出量削減に最大限取り組んだ後、回避できないCO₂排出についてはカーボンオフセットの適用を検討し、ライフサイクル全体での目標達成を目指します。

長期ビジョン

2050年までに事業活動を含むクルマのライフサイクル全体でのカーボンニュートラルを目指します。

「NGP2030」目標

2030年に2018年比で、グローバルでCO₂を32.5%、主要地域(日本、米国、欧州)*2で50%の削減を目指します。

製品による環境負荷低減に関する取り組み

日産は2050年カーボンニュートラルの実現に向け、製品を通じた削減に取り組んでいます。

走行時のCO₂排出削減に大きく貢献する電動化を軸に、EVとe-POWERを中心として環境性能の向上と電動車の価値最大化を進めています。単一の技術に依存するのではなく、お客さまの利用実態や地域ごとのニーズに応じ、パートナーシップを通じて電動化ソリューションを拡充することで、製品魅力の向上と着実なCO₂排出量削減の実現を目指しています。

EV専用プラットフォーム、モジュール化した電動パワートレイン、高効率な発電専用エンジン、次世代バッテリーなどの技術革新により、性能とコストの両立を図っています。EVとe-POWERの両技術は相互に知見を活用しながら進化しており、開発効率の向上とアセットの最大活用にもつながっています。バッテリー技術の進化とコスト低減を通じて、電動車の普及拡大を加速しています。

100%モーター駆動がもたらす静粛性や、振動の少ない快適な走行、空間効率に優れた室内レイアウトなど、電動車な

らではの魅力の向上に取り組んでいます。環境性能とお客さま価値の両立を実現した電動車は、数々の賞を受賞するなど、社外から高く評価されています。また、材料・構造・工法の最適化により軽量化を推進し、走行時の消費エネルギーの低減にも寄与するなど、ライフサイクル全体での環境負荷低減を加速しています。

電動化は単なるCO₂排出削減にとどまらず、自動運転やモビリティの知能化を支える基盤として、社会価値を創出します。電動車両はエネルギーシステムとの連携により再生可能エネルギーの有効利用や電力需給の最適化にも貢献します。

電動化戦略



EVとe-POWERを軸に多様な電動化ソリューションを展開し、地域や利用実態に応じた最適な排出削減を実現

技術革新



専用プラットフォーム、モジュール化技術や次世代バッテリーにより性能とコストを両立し、電動車の普及を加速

製品価値の向上



静粛性・快適性・高い走行性能など、電動車ならではの魅力を提供し、環境性能と顧客価値を両立

社会価値の創出



エネルギーシステムとの連携により、再生可能エネルギーの有効利用や需給調整に貢献

*1 日産は、WiW(Well to Wheel: 燃料の採掘からタイヤを駆動するまでの過程)でCO₂排出量の低減に取り組んでいます。

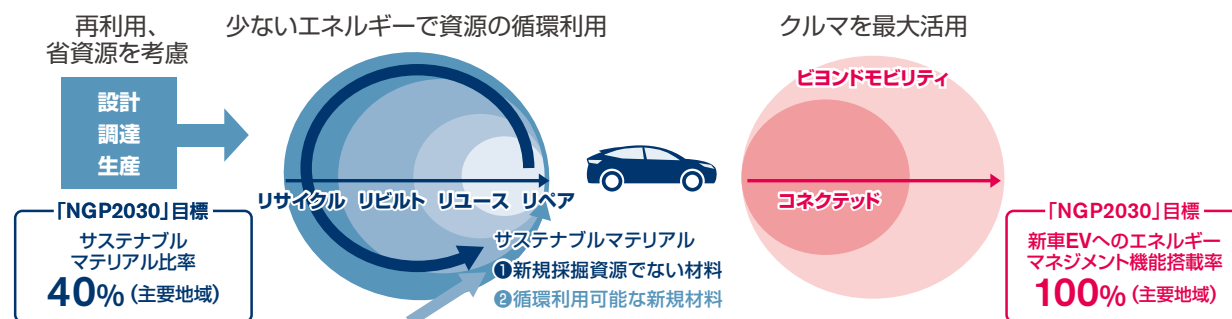
*2 当社および連結子会社を含む

資源依存

資源依存に関する方針・考え方

日産は、サーキュラーエコノミーの実現に向けて、資源をクルマのライフサイクル全体にわたり効率的かつ持続的に活用するとともに、お客さまや社会へ提供する価値を最大化することを目指します。

日産のサーキュラーエコノミー



少ないエネルギーで資源を循環利用

設計・調達・生産段階から資源の再利用や省資源を考慮し、リサイクルされた材料の積極的な使用、化学物質の適正な管理、車体の軽量化に継続的に取り組みます。

また、より少ないエネルギーで資源の有効利用を推進するため、新車へのリサイクル材料の適用だけでなく、お客さまの修理・交換部品への循環部品の適用やEV用バッテリーの二次利用も引き続き拡大していきます。さらに、将来の持続可能な資源利用も考慮し、新規資源を使用する場合にも、資源の循環性を考慮した材料の採用を進めます。

長期ビジョン

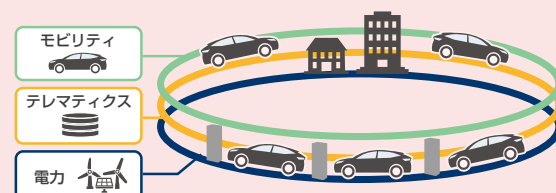
2050年までにサステナブルマテリアルの適用率100%を目指します。

「NGP2030」目標

- ・サステナブルマテリアル比率40%
(主要地域：日本、米国、欧州)
- ・新車EVへのエネルギー管理機能搭載比率100%
(主要地域：日本、米国、欧州)

クルマを資源として最大活用

クルマの走行に際してはライドシェアなどの新たなサービスを通じたモビリティとして、駐車時はバッテリーの電力を家や社会とシェアするエネルギー源として、クルマの最大限の活用を目指します。



サステナブルマテリアルの考え方

日産独自のサステナビリティ要件*1を満たす、「新規採掘資源でない材料*2」と「新規材料でも継続的に循環利用可能な材料」をサステナブルマテリアルと定義し、利用拡大に取り組んでいます。新車や交換部品への適用を促進することで、将来にわたる循環資源の確保と拡大を進めます。

サステナビリティ要件

- ・低CO₂材料
- ・毒性のない材料
- ・倫理的に調達された材料

エネルギー管理の考え方

EVIは、駐車中にバッテリーの電力をV2X*3により自宅や社会と双方向に受け渡しが出来ます。それにより、電気代の節約、再生可能エネルギーの地産地消、災害時のバックアップ電源など、クルマを有効活用するほか、地域社会のエネルギー供給へも貢献します。電力をシェアするためには、EVに双方向充電への対応やテレマティクスとの連携などのエネルギー管理機能が必要となるため、2030年までに全新車EVに本機能の搭載を目指します。

*1 サステナビリティ要件の詳細はニッサン・グリーン調達ガイドラインをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/GREEN_PURCHASING/

*2 リサイクル材、バイオ材など

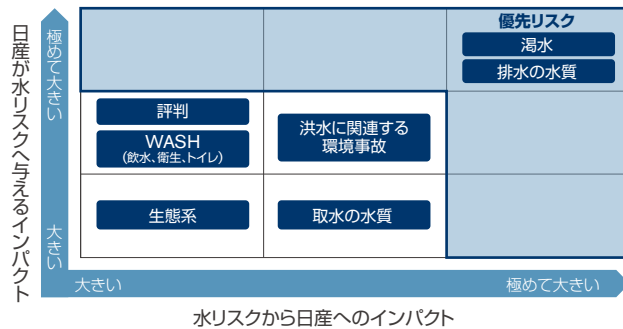
*3 電気自動車を活用したエネルギー管理

水

水の管理に関する方針・考え方

世界的な人口増加や経済発展などにより、水の需要が増えることが予測されています。また異常気象によって雨の降り方が変化しており、安定した水の供給に対する社会の関心は年々高まっています。

日産の事業活動には、塗装や洗浄工程、冷却用途など、水の利用が不可欠な工程があります。日産は、取り組むべき水リスクのマテリアリティ(重要課題)を「日産が水リスクへ与えるインパクト」と「水リスクから日産へのインパクト」の2側面から分析し、「渇水」と「排水の水質」を優先的に取り組むべき重要課題と特定しました。水リスクの評価を優先リスクについては毎年、その他のリスクに関しても定期的に見直しながら、事業を行っている地域での水環境への依存と影響を低減していきます。



また、水は偏在する資源であり、地域性が高い課題と考えています。日産では、渇水リスク(水ストレス)の高い地域では排

水のリサイクル、雨水の有効活用など、優先的に水使用量を削減する活動を行うとともに、地域の水課題への貢献も行っています。

長期ビジョン

2050年までに水リスクのある生産拠点の数をゼロにします。

「NGP2030」目標

水リスクの高い生産拠点(ハイリスク拠点)の数をゼロにする

- ・生産拠点での水使用量の削減
- ・生産拠点での排水の水質管理

水使用量の管理

渇水リスクの分析



水資源は、生産拠点が立地する流域ごとに使用可能な水量が大きく異なるため、グローバルの生産拠点の渇水リスクを評価しています。「NGP2030」では、渇水リスクが高く、事業への影響が大きい拠点をハイリスク拠点とし、水の使用量の削減に優先的に取り組みます。また、ハイリスク以外の全拠

点においても、使用量の削減活動を継続的に進めます。

・渇水リスクは、Aqueduct Water Risk Atlas*1の流域単位でのBaseline water stress(利用可能な水資源量に対する総水需要の比率)の指標や社内の知見に基づき、グローバルの全生産拠点を評価

・事業への影響は、生産台数を用いて評価

排水の水質管理

排水の水質は、使用可能な水量に影響を与える可能性があります。特に水資源が限られた地域では、その重大性がさらに高まります。

日産の主な生産拠点では、法令を遵守した排水の水質管理のため、現地規制よりも厳しい基準に沿った排水の処理を行っています。

*1 WRI Aqueduct Water Risk Atlas についての詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.wri.org/aqueduct>

大気品質

大気品質に関する方針・考え方

日産は、大気品質において、クルマや生産活動からのエミッションをクリーンにする、お客さまに過ごしやすい空間としての車室を提供する、この2点を重視し取り組んでいます。これにより、生態系の配慮に努めるとともに、お客さまにとってより快適で安心なモビリティを追求してまいります。

米国の健康影響研究所が発行する「State of Global Air 2018」では、世界の人口の95%は世界保健機関が空気質ガイドラインで定めている微小粒子状物質(PM2.5)の基準値10 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ を超えている地域で生活していると報告されています。また、今後欧州で施行が計画されている排出規制案「Euro7」には、クルマのテールパイプからの排出ガスだけでなく、ブレーキやタイヤなどからの微粒子の発生低減も織り込まれる予定です。

日産は、グローバルな規制動向と整合するよう大気品質に対する責任範囲を拡大し、クルマと生産活動からのあらゆるエミッションを低減することで、地域の自然や人々の健康に与える影響の最小化を目指します。

日産の大気品質の取り組み



長期ビジョン

クルマや生産活動からの大気品質への影響を最小化します。

「NGP2030」目標

取り組み	目標
クルマからのエミッション削減 (テールパイプからの排出ガス以外にも含む)	技術の開発と適用
車室内の空質の管理	車室内VOC*1(揮発性有機化合物)における日産基準の遵守
生産工場でのVOC管理	活動の継続(塗装)

クルマからのエミッション削減の取り組み

車室内と車室外へ排出されるエミッションを削減するために、下記活動に取り組んでいます。

＜車室外で発生するエミッション削減＞

- ・ゼロ・エミッション車(EV)の普及推進*2
- ・内燃機関の改善*2
- ・テールパイプ以外からのエミッション、微粒子の削減

欧州の排出規制案「Euro7」に織り込まれるブレーキなどからの微粒子の発生低減に向け、日産は対応する技術の検討をしています。

＜車室内の空質の管理と向上＞

クルマからの排出ガスのクリーン化のみならず、より安心・安全・健康に過ごすことができるよう空質をはじめとした車室内環境の向上についても研究開発を進めています。

「NGP2030」では車室内VOCに関する各国の法令や指針に準拠した日産独自の基準を設定しています。

生産活動での排出物質の削減の取り組み

クルマの生産工場から排出される代表的な物質として、窒素酸化物(NO_x)、硫黄酸化物(SO_x)、VOCが挙げられ、日産はこれらの物質の排出に対し厳しい対策を継続してきました。 NO_x や SO_x は、燃料燃焼の際に空気中に放出されるため、低 NO_x バーナーの採用や低 SO_x 燃料への転換を進めてきました。また今後は、現在燃料をエネルギー源とする設備の電化を進め、生産工程からの排出ガスをさらに低減していきます。VOCは、洗浄用シンナーの回収・リサイクルや、塗装工程の水系塗装ライン化の推進により、排出の低減を進めています。日産は、大気に放出される物質の管理基準と仕組みの遵守を徹底し、原因物質使用量と排出量の双方の低減活動に取り組んでいます。

*1 Volatile Organic Compoundsの略。

*2 詳細はこちらをご参照ください。 >>>P037

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
			バリューチェーンでの活動実績	第三者保証

事業基盤

日産は、「気候変動」「資源依存」「大気品質と水」に対し、それらの解決と新たな価値の創出に取り組んでいます。ステークホルダーエンゲージメントを通じて社会や市場のニーズを把握し、こうした課題に関連する事業基盤の強化に取り組んでいます。

また、グローバル企業として、環境課題への対応と合わせて、バリューチェーン全体に対する説明責任を重要視しています。ライフサイクルアセスメントによるクルマの環境影響の特定、倫理などに配慮した原材料調達、バリューチェーン全体にわたる情報管理、環境ガバナンスの強化といった一連の取り組みを通じ、持続可能なモビリティ社会の実現と事業運営の両立を図っています。これにより、製品のライフサイクル全体での環境負荷低減と、企業としての説明責任の履行を目指しています。



責任ある調達の実施

EUバッテリー規則やCSRD*1などで環境デューデリジェンスへの対応が求められ、バリューチェーン全体で環境リスクの低減に取り組むことの重要性が高まっています。また、CSR(企業の社会的責任)に関わる法令や制度、TCFD*2・

TNFD*3などの情報開示の枠組みによって、事業者は自社活動だけではなく、サプライチェーンにおける環境・社会的活動を推進し、内容を開示することが求められています。

日産は取引先をサステナビリティ方針においても重要なパートナーとして明確に位置づけています。「日産人権方針」「日産グローバル人権ガイドライン」「日産取引先サステナビリティガイドライン」や「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」*4の策定や、「環境活動説明会」の実施を通じた取引先との関係構築により、環境・社会課題に対する基本理念や調達方針を共有し、環境活動に関する協業を推進してきました。「NGP2030」では情報開示の法制化などの外部動向に対応するために、責任ある調達の要件をガイドラインに組み込み、日産のサステナビリティ要求を満たした材料の使用拡大など、サプライチェーンのリスクマネジメントに取り組んでいきます。

また、日産は倫理、社会、環境面に配慮した原材料を調達し、取引先との対話を通じて、持続可能な責任ある調達の実現を目指しています。2025年3月に「持続可能な天然ゴムのためのグローバル・プラットフォーム(GPSNR)」に加盟しました。詳細は「責任ある原材料調達」*5「関連パートナーとの連携」*6をご参照ください。

バリューチェーン情報の統合管理および説明責任の履行(トレーサビリティ)

クルマのバリューチェーン全体での情報開示に関する規制化や開示範囲の拡大に対応するため、業界全体でサプライ

チェーン情報を収集・管理する仕組みの構築が検討されています。あわせて、企業活動に伴うCO₂排出量などの非財務情報開示の強化も求められています。

こうした外部動向への対応として、日産はバリューチェーン全体の環境データを統合管理し、トレーサビリティを確保することで、説明責任を果たします。気候変動だけでなく、人権、資源依存、水や大気への影響など幅広いサステナビリティ課題に関する情報を一元的に把握するため、デジタルプラットフォームを導入しています。

具体的には、内部モニタリングツールにより、自社のCO₂排出量や水使用量、廃棄物などの環境データを記録・管理することで、ステークホルダーへ透明性高く情報を開示する体制を整えています。さらに、サプライチェーン全体の情報の統合管理や企業間のデータ連携を進めることで、取引先との協業による環境リスク低減の取り組みをいっそう加速していきます。

環境ガバナンスの強化

環境負荷を低減するために、全従業員が高い倫理基準に従って誠実に行動することが重要です。日産では事業を行うすべての地域において、環境に関する法律や規制の遵守、および社会要請に対応するための環境に関する社内基準を定めています。「NGP2030」では、環境における法令遵守を徹底し、グローバルで従業員への教育活動などを通じて環境法令の理解浸透を進めています。

*1 Corporate Sustainability Reporting Directiveの略。

*2 Task force on Climate-related Financial Disclosuresの略。

*3 Task force on Nature-related Financial Disclosuresの略。

*4 詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/>

*5 詳細はこちらをご参照ください。 >>>P078

*6 詳細はこちらをご参照ください。 >>>P057 >>>P059

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	<u>ニッサン・グリーンプログラム</u>
			バリューチェーンでの活動実績	第三者保証

「NGP2030」取り組み一覧

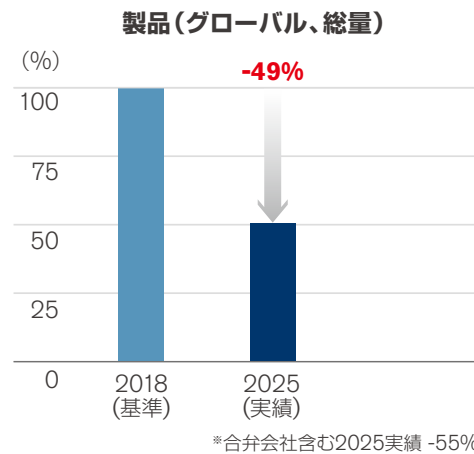
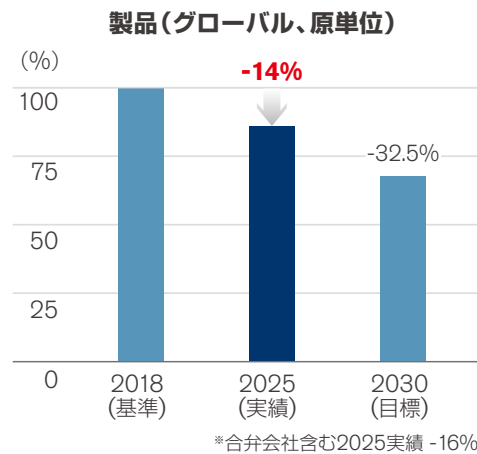
取り組み			「NGP2030」目標	2025年度実績	
気候変動 長期ビジョン： 2050年までに カーボン ニュートラルを 実現	CO ₂ 排出の削減 (基準2018年)	ライフサイクル	-30%(グローバル)	原単位 -13%/総量 -43% 各領域でのCO ₂ 削減活動を推進しました。	
		クルマ	-32.5%(グローバル) -50%(主要地域：日本、米国、欧州)*1	グローバル：原単位 -14%/総量 -49% 主 要 地 域：原単位 -18%/総量 -42% 主に主要地域におけるエンジン車の燃費が改善しました。	
		生産	-52%(グローバル)	原単位 -5%/総量 -37% 省エネルギー活動の継続に加え、再生可能エネルギーの採用を推進しました。(例：日本でのPPAの導入など)	
		サプライヤー	CO ₂ 排出量削減を推進	グリーンアルミやグリーンスチールの適用を継続しました。	
		物流(t-CO ₂ /台数)		-6% モーダルシフトなどの輸送方法の改善、並びに代替燃料(LNG・Bio燃料)の活用により、CO ₂ 排出量を削減しました。	
		R&D施設(t-CO ₂ /開発費)		-17% R&Dグローバル拠点における省エネルギー活動を推進しました。	
		オフィス(t-CO ₂ /延床面積)		-57% 再生可能エネルギー使用の増加によってCO ₂ 排出量を削減しました。 2025年度もグローバル本社の電力および熱エネルギーは100%再生可能エネルギー由来となりました。	
		販売店(t-CO ₂ /店舗床面積)		-30% 実質再生可能エネルギー100%の電力「日産でんき」の導入を開始しました。	
資源依存 長期ビジョン： 新規採掘資源 依存ゼロ	材料資源	サステナブルマテリアルの拡大 (重量ベース)	40%(主要地域：日本、米国、欧州)	34.8% 天然ゴムに関する取り組みを含め、サステナブルマテリアルの利用を拡大しました。	
		廃棄物/埋め立ての管理	低水準の維持	地域と連携した廃棄物回収スキームに参加するなど、廃棄物・埋め立て削減を推進しました。	
	クルマの活用	エネルギーマネジメント機能の拡大	EVへの搭載率:100%(主要地域：日本、米国、欧州)	英国の一部EVへ搭載するV2G対応技術の開発を継続して推進しました。	
大気品質と水 長期ビジョン： ゼロインパクト/ ゼロリスク	水	生産拠点での水リスク管理の強化		ハイリスクサイト数のゼロ化を目指す	ハイリスクサイト数のゼロ化に向け、活動を推進しました。
		生産拠点での使用量の削減			日常的な運用管理の徹底により、水使用量の削減を継続的に推進しました。
		生産拠点での排水の水質管理			生産拠点での排水の水質管理を継続しました。
	大気品質	クルマからのエミッション削減 (テールパイプ以外も含む)		技術の開発と適用	より厳しい規制に対応するべく、ブレーキ摩耗粉の低減に向けた技術検討を継続しています。
		生産拠点でのVOC管理		活動の継続(塗装)	廃シンナーの回収率改善などVOCを低減する活動を継続しました。
		車室内空質の管理		車室内VOCの日産基準の遵守	2025年度対象となったすべての車種で車室内VOCの日産基準を遵守しています。
事業基盤	責任ある調達の実施		サプライチェーンのリスクマネジメントの実施	「日産取引先サステナビリティガイドライン」と「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」を更新し、更新したガイドラインの遵守を要請しました。	
	バリューチェーン情報の統合管理および説明責任の履行 (トレサビリティ)		・企業活動/部品製造からのカーボンフットプリント などの情報管理システムの構築/運用 ・サプライチェーン情報の信頼性向上	2025年度から新情報管理システムの運用を開始しました。また、システムの適用対象拠点の拡大など、統合的な情報管理の実現に向けたシステム改善を実施しました。	
	環境ガバナンスの強化			環境ポリシー遵守意識の向上に向け、グローバル統一の教育プログラムの更新を推進しました。	

*1 当社および連結子会社を含む

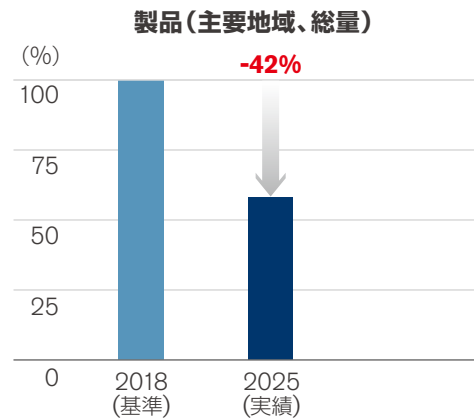
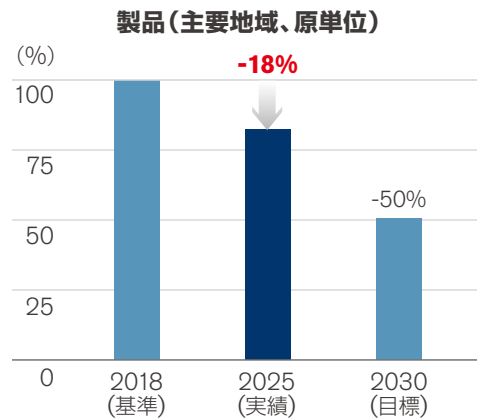
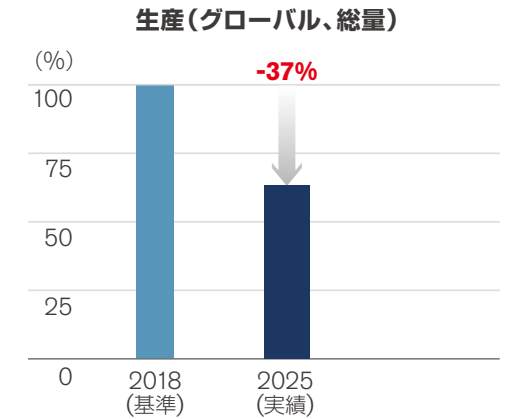
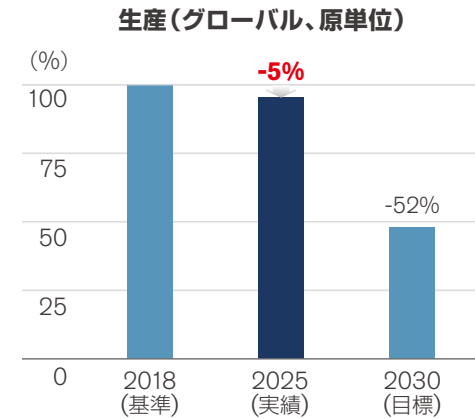
「NGP2030」の進捗状況

「NGP2030」では一部の項目について、台あたりCO₂削減効果に加え、パリ協定に整合した2030年の世界全体の排出量半減に向けた貢献を評価するため、CO₂削減効果を総量でも確認しています。

新車からのCO₂排出量削減率*1



生産活動でのCO₂排出量削減率



「NGP2030」の組織境界の統一について

2025年度実績の開示より、NGP2030の組織境界を「当社および連結子会社」へ変更しました。持分法適用会社(例：中国合併会社)は管理対象に含まれません。クルマのCO₂については環境影響の重要性を踏まえて、中国合併会社を含む実績値の開示を今後も継続します。

*1 CO₂排出量はWell to Wheelベース、削減率は社内規定の方法で算出しています。

バリューチェーンでの活動実績

日産は、事業と関連が強い重要領域である気候変動、資源依存、大気品質と水に関連する課題から優先的に取り組み、生態系サービスへの依存と影響を最小化し、環境理念である、「人とクルマと自然の共生」を実現するため、さまざまな価値を社会と環境に提供していきます。こちらの章では「製品」「企業活動」「事業全体を通じた生態系とのかかわり」「関連パートナーとの連携」という4つの主なバリューチェーンの事業領域での環境に対する取り組みや創出する価値について紹介します。

製品

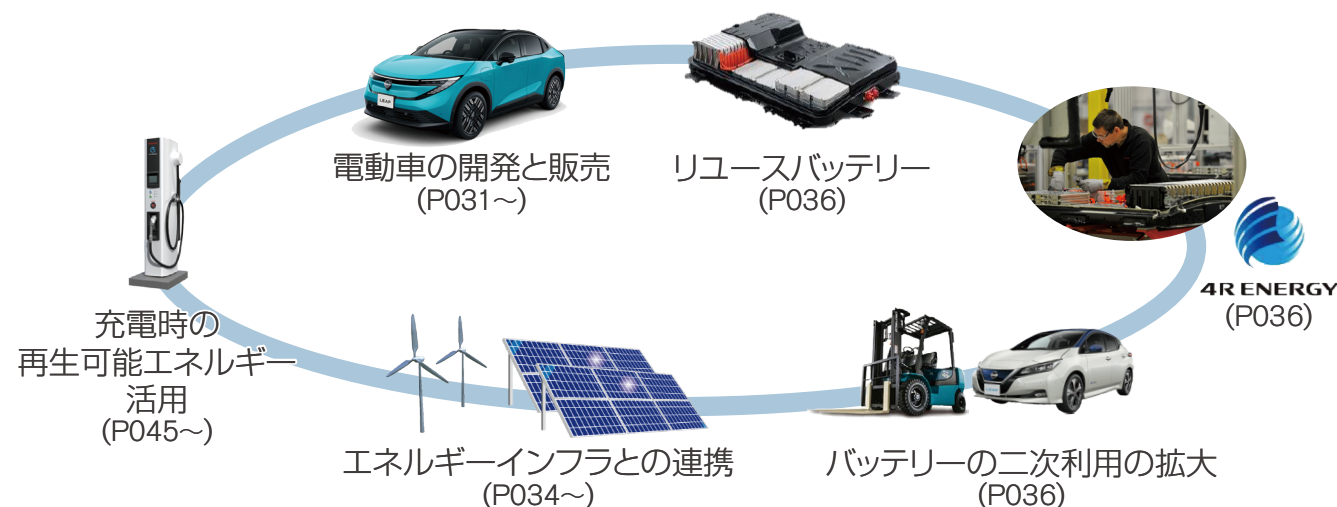
電動車による持続可能な社会の構築

日産は、量産型EVのパイオニアとして電動車の投入と普及を企業戦略の一つとして位置づけ、包括的なアプローチのもとでさまざまなパートナーと協力して活動を推進しています。この取り組みは、開発段階から販売にとどまらず、お客さまの使用時も見据えたものです。

電動車の充電時における再生可能エネルギーの活用推進や、自動車単体の枠組みを超えたインフラとの連携、廃車後バッテリーの二次利用などを含んでいます。

これらの取り組みは走行時のCO₂排出量の削減に加え、電動車ならではのエネルギーマネジメントといった新たな価値の創出にもつながり、クルマを資源として最大限活用することを目的としています。これにより、気候変動、資源依存、生物多様性などの自然に関する多様な課題に対し、日産はライフサイクル全体を通じた環境負荷の低減と持続可能な社会の構築を実現していきます。

電動車を活用した持続可能な社会構築への取り組み



目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
			バリューチェーンでの活動実績	第三者保証

開発と販売での取り組み

2050年カーボンニュートラルを実現する日産の電動車

日産は、電動車はガソリン車よりもライフサイクル全体でのCO₂排出量削減に貢献するという考えのもと、その普及のために100%モーター駆動のEVとe-POWERならではの魅力向上に取り組んでいます。モーター駆動がもたらすレスポンスのよい加速となめらかな走りに加え、電動駆動4輪制御システムe-4ORCEは、前後のモーターとブレーキの統合制御により、あらゆる路面で高次元の走行体験を提供します。また、EVではエンジンによる音や振動がないことを生かした車両全体での音振設計により静粛性を極め、e-POWERにおいても、走行音が大きいタイミングで発電を行う制御を取り入れるなど、エンジン音を感じさせない静かさを実現しています。

電動車普及を支える技術の革新

進化するEVプラットフォーム

2022年発売の「日産アリア」は、エンジンよりモーターが小さいことを活かし、エアコンユニットをモータールームへ移動させて室内空間を拡大しました。また、バッテリーパックとフロアの一体構造により、フラットフロアの実現とともに、低重心化と高いボディ剛性によって高いハンドリング性能を実現しています。2025年発売の3代目新型「日産リーフ」では、バッテリーの搭載効率を高め、プラットフォームのコンパクト化を実現しました。

電動パワートレイン

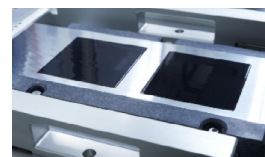
日産は電動パワートレインのコア部品の高性能化と小型化を行うとともに、EVとe-POWERで共用してコストを低減した「X-in-1」を開発しました。EV用には、モーターとインバーター、減速機を一体化した「3-in-1」を新型「日産リーフ」から搭載しました。e-POWER用には、これに発電機と増速機を加えた「5-in-1」を2025年発売の「キャシュカイ」から搭載しました。今後、この電動パワートレインの採用を拡大し、さらに競争力を高めていきます。

発電に特化したe-POWER専用設計エンジン

日産は、エンジンを高効率領域で定点運転できるe-POWERの強みを生かした燃費向上技術の開発に取り組んでいます。日産独自の燃焼技術「STARC*¹コンセプト」を第3世代e-POWERで実用化し、42%という高い熱効率によりクラストップの燃費性能を実現しました。今後さらに開発を進め、熱効率50%の実現を目指します。

次世代バッテリー

日産は、従来と比べ性能を大幅に高めたリチウムイオンバッテリーや大幅なコスト削減ができるLFPバッテリー、ゲームチェンジャーとして期待される全固体電池の開発を進めています。全固体電池はパイロット生産ラインでの生産試作の段階で、2028年度までの市場投入を目指しています。



軽量化技術

パワートレインの効率向上と同様に、軽量化技術の開発もカーボンニュートラル実現に向けた重要な取り組みのひとつです。

材料：軽量化・高強度・高成形性を両立できる超ハイテン材を、軽自動車からインフィニティに至る幅広い車種に採用しています。新型「日産リーフ」においても、高成形性超ハイテン材に加えて、熱間プレス材を採用しています。

工法：V-LPDC(吸引低圧鋳造法)*²という新工法を実用化し「ローグ」「キャシュカイ」に採用しました。シリンダヘッドの薄肉化により4%の軽量化に貢献しています。今後も軽量化技術開発を積極的に進め、カーボンニュートラル達成に向けてCO₂の排出削減を推進します。

グローバルでの電動化推進

電動車の実績と評価

EVでは、「日産サクラ」が2022年度から2025年度まで4年連続で国内市場におけるEV販売台数No.1を獲得しました。新型「日産リーフ」は先進の電動性能と日常の運転の快適さの両立が評価され、「ウィメンズ・ワールド・カー・オブ・ザ・イヤー2026」を受賞、EVパワートレインは ワーズ社の2025年「10ベストエンジン&推進システム」に選出されました。グローバル累計生産150万台を突破したe-POWERは第3世代へ進化し、2025年に欧州で「キャシュカイ」を発売しました。2026年には、日本と北米にそれぞれ「エルブランド」「ローグ」の投入を予定しています。

*¹ Strong Tumble and Appropriately stretched Robust ignition Channelの略。

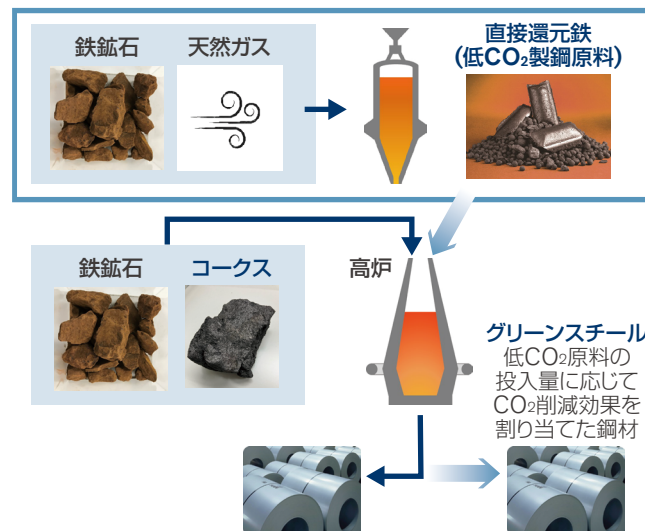
*² Vacuum Low Pressure Die Cast processの略。

グリーンスチール・グリーンアルミニウムの採用によるCO₂削減の取り組み

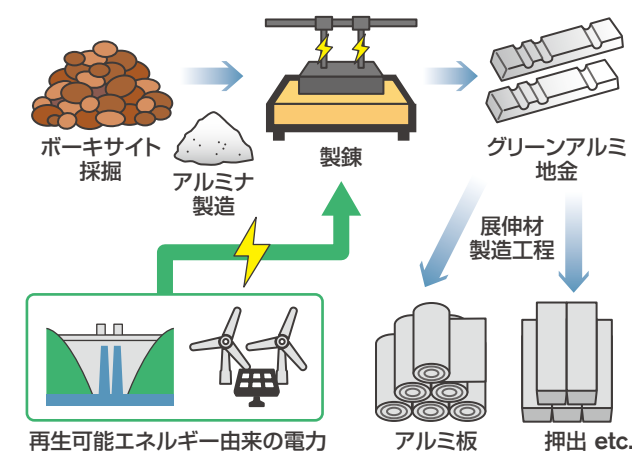
車両重量の約60%は鉄部品、約10%はアルミ部品によって構成されていることから、グリーンスチール*1やグリーンアルミニウム*2の採用は、ライフサイクルCO₂排出量を削減していくうえで、大変有効な取り組みとなります。従来製品と同等の品質を実現しながら、CO₂排出量を大幅に削減することを可能にした株式会社神戸製鋼所のグリーンスチールやグリーンアルミニウムを2023年1月に採用しました。これを皮切りに、グリーンアルミにおいては株式会社UACJと、グリーンスチールにおいては日本製鉄株式会社、JFEスチール株式会社、POSCO Co.,Ltd.と連携し、車両へ順次適応拡大を進めています。

併せて日産の製造工程で発生したスクラップをリサイクル原料としても活用するクローズドループ・リサイクル*3などを推進することで、CO₂排出量をさらに削減していきます。

グリーンスチール：マスバランス方式(直接還元鉄の例)*4



グリーンアルミニウム



商用車の電動化

日産はカーボンニュートラル社会の実現に向けて、商用車の電動化も進めています。

2014年にEVの多目的商用バン「e-NV200」を欧州各国および日本で発売しました。走行用バッテリーから電力を取り出すことができるパワープラグを採用し、平時における外出先での電源確保やレジャーでの利用、災害時の電源などに活用できます。工事現場ではエンジン発電機を使用せずに現場周辺の騒音問題を緩和できます。

2022年に欧州で発売した「タウンスターEV」は都心での配達業務をフレキシブルに行うことができる商用バンです。

2024年には「クリッパーEV」を日本で発売しました。軽商用バンとして必要な荷室性能と積載量を確保しながらも、モーター駆動のEVならではの力強い走りで、重い荷物も軽快に運ぶことが可能です。

「e-NV200」活用例



日産は、商用車においても電気自動車ラインナップの拡充を図ることで、より広いお客さまへEVの魅力をお届けします。

*1 グリーンスチール：製造工程におけるCO₂排出量を大幅に削減した低CO₂鋼材

*2 グリーンアルミニウム：太陽光などの再生可能エネルギー由来の電力のみを使用して電解精錬することにより、アルミニウム地金製造時のCO₂排出量を地金サプライヤー従来比約50%削減。

*3 クローズドループ・リサイクル：製造時に発生したアルミニウムや鋼板の端材を同じ品質の材料として再生し、再び同種製品に採用する手法。アルミニウム材のリサイクル活動についてはこちらのページをご参照ください。 >>>P049

*4 マスバランス方式：製品の製造工程において、ある特性（例：低CO₂品）を持った原料とそうでない原料とが混在する場合に、その特性を持った原料の投入量に応じて、製品の一部に対してその特性を割り当てる手法。CO₂排出量低減効果を特定の鋼材に集約している。

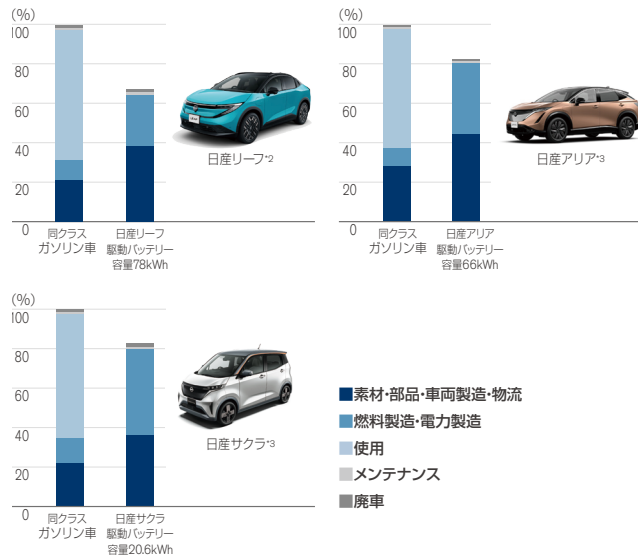
LCA手法を活用した環境負荷の低減

EVのライフサイクルアセスメント*1

2010年に世界初の量産電気自動車「日産リーフ」の販売を開始して以来、ラインナップの拡充を進めることで環境負荷低減に取り組んでいます。

2022年販売の「日産アリア」と「日産サクラ」は航続距離を伸ばすと同時に、日本の同クラスガソリン車対比で、ライフサイクルCO₂等価排出量を約20%削減しました。2025年販売の新型「日産リーフ」はバッテリー容量を増強しましたが、日本市場における同クラスのガソリン車と比べCO₂等価排出量を約30%削減しています。

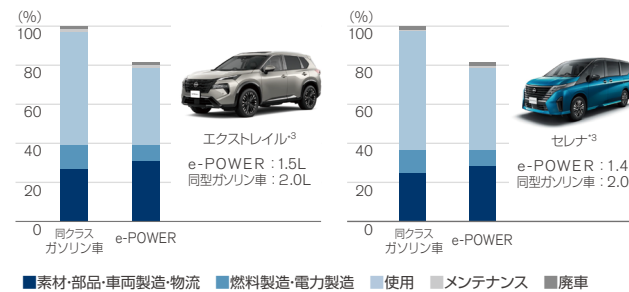
ライフサイクルでのCO₂等価排出量



e-POWERのライフサイクルアセスメント*1

2016年にe-POWERを投入し、ライフサイクルにおける環境負荷を低減しながら車両の電動化をさらに推進しています。例えば、「エクストレイル e-POWER」「セレナ e-POWER」では同型のガソリン車と比較して約20%のCO₂等価排出量の削減を達成しています。

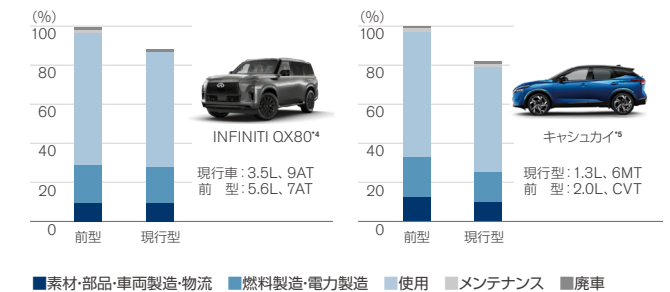
ライフサイクルでのCO₂等価排出量



ガソリン車のライフサイクルアセスメント*1

日産はガソリン車の性能も継続的に改善しています。ダウンサイジングターボの採用はその一例です。「INFINITI QX80」「キャシュカイ」の例では、パワートレインの効率向上や車両軽量化により、前型車よりもCO₂等価排出量を削減しています。

ライフサイクルでのCO₂等価排出量



*1 ライフサイクルアセスメント：クルマの使用だけでなく、原材料採掘、製造・輸送、リユースや廃車のリサイクルまでの全てのライフサイクルにおける環境負荷の定量評価

*2 日本生産・走行(13.6万km)における比較

*3 日本生産・走行(10万km)における比較

*4 日本生産・米国走行(29.5万km)における比較

*5 米国生産・走行(12万マイル)における比較

エネルギーインフラとの連携

EVを活用したエネルギーエコシステム

EVエネルギーエコシステムは、日産のEVが有するポテンシャルを最大限に活用し、資源を循環利用することで、お客さまに新たな価値を提供する仕組みです。NISSAN ENERGY*1はこのエコシステムの中でEVを使って電気を「ためて」「運んで」「シェア」できるものとして変えていくとともに、バッテリーをEV以外の用途にも活用していくことで、電気を賢く、効率的に活用していくための新たなソリューションです。お客さまがEVを用いてより賢い電気のある暮らしを実現できるよう、NISSAN ENERGYでは充電ソリューションの拡充、EVエネルギーマネジメント、EV以外の用途にバッテリーを活用するリチウムイオンバッテリーの二次利用事業を推進しています。

充電ソリューションの拡充

日産はお客さまが安心・便利なEVライフを送れるよう、さまざまな充電ソリューションを提供しています。

自宅に駐車している間に充電が完了する自宅充電は最も便利な充電方法です。日産では日本などの一部地域において、自宅での安全な充電の実施に向けて、専用のEVコンセントを設置する業者や充電器などを選定・斡旋しています。

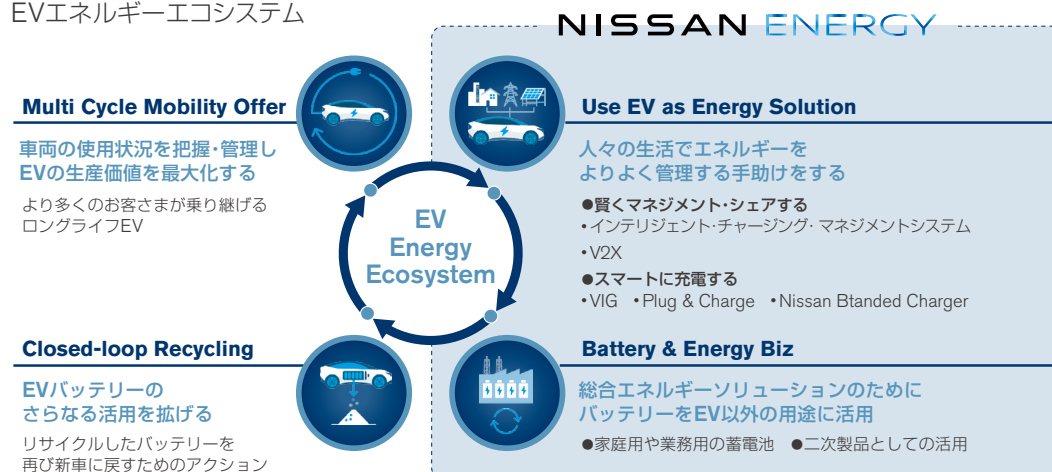
日産のアプリにより、公共充電器の場所や使用状況の把握、充電場所を考慮した目的地までのルートプラン、料金の支払いなど、さらに簡単に便利な充電体験を提供します。

公共充電の規格は、地域ごとのお客さまの充電行動や対象とするEVモデルを考慮し、より使い勝手の良い規格を採用しています。米国では2025年から「日産アリア」が、設置台数が多い急速充電規格であるTesla社のNACS(北米充電システム)に対応しました。

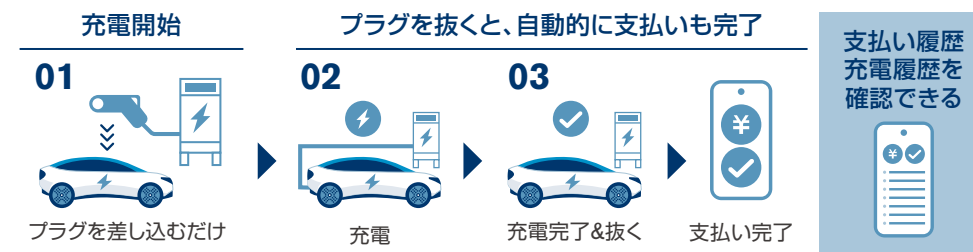
また、日産はEVの充電をより簡単かつスムーズにし、顧客体験を向上させ、EVライフをより便利にする「NISSAN ENERGY Charge Network」を2024年に導入しました。このネットワークでは、MyNISSANアプリを使用して充電ステーションを見つけ、リアルタイムの充電器の空き状況を確認し、充電料金を支払うことができます。本ネットワークは、Tesla社やElectrifyAmericaなどの充電パートナーと提携しています。

さらに、新型「日産リーフ」の販売開始とあわせて、北米では新たにPlug and Chargeサービスを「NISSAN ENERGY Charge Network」に導入しました。ユーザーは公共充電ステーションに到着後、充電プラグを車両に接続するだけで自動的に車両の認証、充電、決済処理が完了し、ワンアクションで充電操作を完了することができます。

EVエネルギーエコシステム



Plug and Chargeサービス



*1 NISSAN ENERGY(ニッサンエナジー)に関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/NISSAN_ENERGY/

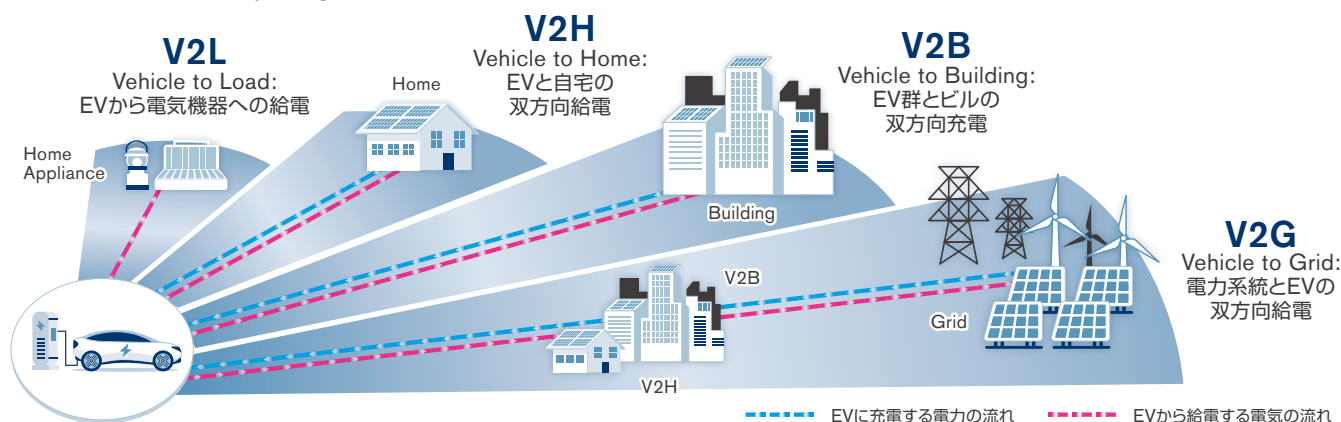
電気自動車を活用したエネルギーマネジメント

EVの蓄電池に貯めた電気は、クルマの動力源として使うだけでなく、双方向充電器と組み合わせることにより、クルマと周囲のあらゆるものに電気をシェアすることが可能となります。この技術をV2X (Vehicle to Everything)と呼びます。

夜間など電気料金が安い時間帯の電力や、日中の太陽光発電装置からの余剰電力を貯めて使うことで、電気代の節約や電力の地産地消が可能になるほか、停電時や災害時のバックアップ電源にもなります。

地域社会においても、複数のEVと電力システムをつなぎ、電力の需給状況に合わせて充電や放電を制御することで、社会の電力需給の安定や再生可能エネルギーの利用促進に貢献します。特に発電量のコントロールが難しい太陽光などの再生可能エネルギーを大容量蓄電池の代わりとして貯めることが可能なEVは、社会のインフラとしての活躍が期待されています。

V2X (Vehicle to Everything)



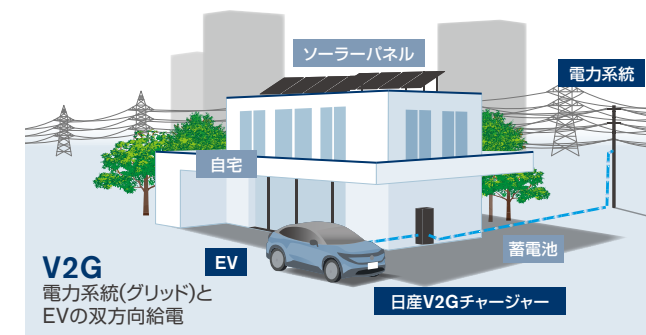
英国での「Vehicle to Grid (V2G)」技術導入

日産は、2026年に英国で一部のEVに「Vehicle to Grid (V2G)」技術を導入することを発表しました。V2G技術は、EVのバッテリーに蓄えた電気を電力系統(グリッド)や自宅に供給できるため、風力や太陽光などの再生可能エネルギーを効率的に利用することが可能です。これにより、化石燃料への依存を減少させ、温室効果ガスの排出削減に貢献します。

日産は、ノッティンガム大学での実証プロジェクトを通じて、交流電源システムによるグリッド認証コード「G99」*1を取得しました。G99は英国の配電系統に発電設備を接続するための技術規格であり、本規格への適合によりEVから電力系統への電力供給が可能となりました。本規格への適合は、2010年の初期型「日産リーフ」の販売から、30回以上のV2X実証を重ねてきた日産のEV・V2Xに関する経験や技術知見によって実現しました。この技術は、クリーンエネルギー

の利用拡大を促進し、地域の電力インフラの効率化にも寄与します。

今後、日産は英国を皮切りにV2Gを欧州市場へ展開し、現地のインフラに応じた適切なシステムを導入します。また、低コストのAC双方向充電器を提供し、より多くのお客さまが再生可能エネルギーを活用できるよう支援します。これにより、EVは単なる移動手段を超えて、持続可能なエネルギーエコシステムの一部として機能することを目指します。



*1 英国の電力配電ネットワーク(系統)に発電設備を接続するための技術規格

リチウムイオンバッテリー二次利用事業「4R」の推進

日産のEVに搭載した蓄電池は、クルマでの使用後も高い性能を有しています。また今後EVが普及し買い替えが進むことで二次利用が可能な蓄電池は供給が大きく増加することが見込まれています。

EVのパイオニアである日産は、2010年にリチウムイオンバッテリーの二次利用の専門会社フォーアールエナジー株式会社を住友商事株式会社の合併で設立しました。リチウムイオンバッテリーの「再利用(Reuse)、再販売(Resell)、再製品化(Refabricate)、リサイクル(Recycle)」という「4R」を推進し、資源の有効活用を可能とするバッテリーの循環サイクルの構築に努めます。

EVバッテリーで実現する循環型システム

今後、EVの普及に伴い、中古バッテリー市場が拡大し、その活用が課題となります。フォーアールエナジーは、この課題の解決のため、福島県浪江町の事業所で、使用済みバッテリーを再利用するための技術開発を進めてきました。市場から回収した使用済みバッテリーは、その状態や性能によって分類してさまざまな二次利用先に供給しています。この取り組みにより、循環バッテリーの価値に応じて、もとのEVの残価を上げるなど、お客さまに価値を還元するビジネスモデルを構築しつつあります。このモデルを事業として拡大し、お客さまがEVを保有する負担をより軽減することで、電動車のさらなる普及につなげていきます。

EVバッテリー二次利用の活用事例

フォーアールエナジーが提供するEVバッテリーを活用し、住友商事が北海道千歳市に「EVバッテリー・ステーション千歳」を完成させました。この設備は、約2,500世帯が一日に使用する電力に相当する出力6MW、容量23MWhの系統用蓄電システムです。住友商事は、EVバッテリーを定置用(電力事業用)として利用することで、EVリユースバッテリーの用途拡大や需要増による再生コストの低減に寄与します。加えて、製品として再利用することによりCO₂排出量の低減に貢献します。

リユースバッテリーの製品化

日産は使用済みバッテリーの製品化を進めています。



ポータブル蓄電池



オフグリッド街灯

あらゆるエミッションへの対応

排出ガスへの対応

ゼロ・エミッション車の普及推進

走行時に排気ガスを出さないEVの普及は、都市部における大気汚染の改善に有効な手段となります。日産は「日産リーフ」をはじめ、これまでグローバルで累計101万台(2026年3月末時点)のEVを販売しました。各国政府、地方自治体、電力会社などとパートナーシップを締結しながら、ゼロ・エミッションモビリティの推進およびインフラ構築のための検討を進めています。

内燃機関の排気性能改善

日産は、内燃機関の排気性能改善に長年取り組み、燃焼技術や排出ガス浄化触媒、燃料タンクから漏出する燃料蒸発ガス処理技術などの開発を進め、下記のような成果をあげてきました。

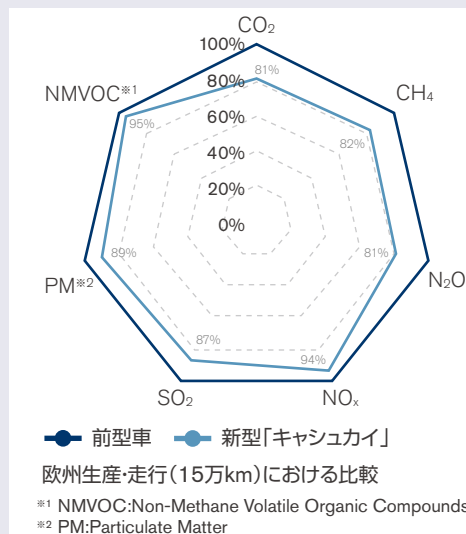
- ・「セントラCA」(2000年／米国)：ガソリン車初のカリフォルニア州大気資源局排出ガス基準PZEV*1認定を取得
- ・「ブルーバードシルフィ」(2000年発売／日本)：日本初のU-LEV*2認定を取得
- ・「キャシュカイ」(2018年／欧州)：ガソリンパーティキュレートフィルター(GPF)を搭載しEURO 6d規制に適合
- ・「セレナ e-POWER」(2018年／日本)：発電専用エンジンの制御最適化により平成30年排出ガス規制75%低減レベルを達成。

今後も内燃機関からの排出ガスのクリーン化の取り組みを継続して推進していきます。

ライフサイクル評価における地球温暖化抑制への貢献

日産は、CO₂以外の温室効果ガス(GHG)についても継続的にLCAで評価し、環境性能向上を図っています。新型「キャシュカイ」は前型車と比較しGHG排出量をライフサイクルでおよそ5～20%削減しており、地球温暖化抑制に貢献しています。

「キャシュカイ」のライフサイクル評価



排出ガス以外のエミッションへの対応開始

日産は、人や自然への影響を考慮し、排出ガスだけではなく、ブレーキやタイヤの摩耗による粉塵など、車から排出されるあらゆるエミッションを低減する取り組みを拡大しています。電動車両は減速するときに、回生ブレーキを使用し、発電した電力でバッテリーを充電することで、エネルギーを無駄にせず燃費をよくすることができます。また、ブレーキパッドの摩耗も減るため、エミッションの低減にもつながります。欧州の次期排気ガス規制案「Euro7」には排出ガスだけでなく、ブレーキなどからの微粒子の発生低減が盛り込まれるため、日産は対応する技術の検討をしています。

車室内の空気環境の向上

先進運転支援技術の実用化と、完全自動運転の開発が進む現在、車室内で過ごす時間はより長時間化すると予想され、快適で安心な空間を提供することはますます重要になっています。日産では、クルマからの排出ガスのクリーン化のみならず、より快適に過ごすことができるよう空質をはじめとした車室内環境の向上についても研究開発を進めています。ホルムアルデヒドやトルエンなど常温で揮発しやすい揮発性有機化合物(VOC)についても、車室内のシートやドアトリム、フロアカーペットなどの部材や接着剤の見直しを行い、継続的に削減を図っています。日産では、車室内VOCに関する各国法令や指針に準拠した日産基準を遵守しています。また、「ニオイマイスター」により車室内のにおいの確認を行い、より安全な車室内空間の提供につとめています。

*1 Partial Zero Emission Vehicleの略。米国カリフォルニア州大気資源局が制定。

*2 Ultra-Low Emission Vehicleの略。日本の2000年排出ガス規制「新長期規制」の適合車より、窒素酸化物(NO_x)と非メタン炭化水素(NMHC)の排出量を75%低減したクルマ。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
				バリューチェーンでの活動実績
				第三者保証

環境負荷物質を高い自主基準で低減

材料における環境負荷物質については、欧州ELV指令(使用済み自動車に関する指令)や、2007年6月から欧州で施行されている化学品に関するREACH規則*1、日本の「化学物質の審査および製造などの規制に関する法律」などにより、各国で使用制限の強化が求められています。日産では、厚生労働省が2002年1月に定めた指定物質で、自動車車両を構成する物質の指針値を満たすことを目指し、2007年4月以降、日本国内で生産・販売している新型乗用車に適用しています。2019年1月に同省指針値が改定され、2022年以降発売の新型車から新しい指針値を満たしています。

日産は、環境負荷物質の管理強化、計画的な削減、および代替を推進しています。科学的にハザード(危害要因)が認定された、またはそのリスクが高いと考えられる物質や、NGOがリスクを指摘している物質などを含めて検討し、各国の法規よりさらに厳密な日産独自の物質使用方針を2005年度に制定、2007年度よりグローバルに展開しています。使用を禁止または管理する化学物質については、日産技術標準規格「特定物質の使用に関する制限」で規定し、開発初期段階からクルマに使用する原材料、部品、用品のすべてに適用しています。例えば、2007年7月以降にグローバル市場に投入した新型車*2から、重金属化合物4物質(水銀、鉛、カドミウム、六価クロム)および特定臭素系難燃剤PBDE*3類の使用を禁止もしくは制限しています。

日産技術標準規格「特定物質の使用に関する制限」は、グローバルの化学物質法規の動きと日産の自主基準物質の追

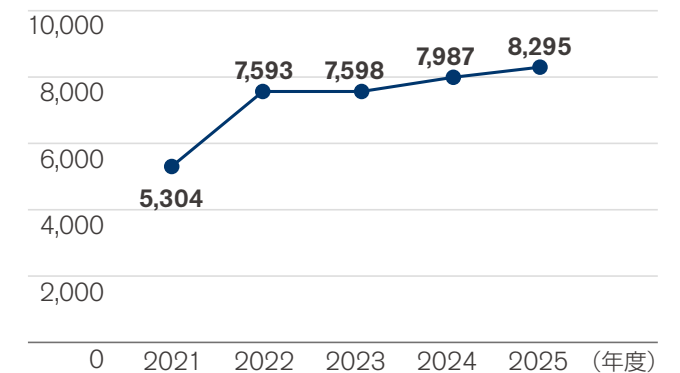
加に基づいて、毎年改定しています。2017年度の改訂にあたっては、法規を先読みしてコンプライアンスレベルを高めるため、事業活動において想定される有害性やリスクを再評価した基準を設定しました。

日産は取引先とともに、サプライチェーン全体で情報伝達と管理の仕組みを構築して運営しています。例えば欧州で生産・輸入するクルマや部品については、REACH規則に適合するためユーザーなどへの情報提供や官庁への登録・届出を行い、CLP規則*4にも対応しています。

化学物質の適正な利用

日産では、化学物質のハザードやリスクの選定基準を、法令遵守以上のレベルで見直しを行っており、世界で検討が進んでいる物質も積極的に制限しています。その結果、2025年度の指定化学物質数は8,295へと増加しています。化学物質を適正に利用することにより、将来のリユース、リサイクル、リペアといった資源の循環利用にもつなげていきます。

指定化学物質数



*1 REACH規則: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals

*2 OEM車を除く。

*3 PBDE: ポリブロモジフェニルエーテル

*4 CLP規則: Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures Regulation

気候変動(製品)関連データ

グローバル販売台数および生産台数データ

(千台)

	2024年度	2025年度
連結売上台数*1*2	2,657	2,435
日本	439	385
北米	1,303	1,253
欧州	337	310
アジア	132	83
その他	446	404

(千台)

	2024年度	2025年度
連結生産台数*1*2	2,409	2,156
日本	641	558
北米*3	1,165	1,111
欧州*4	276	279
アジア*5	215	83
その他*6	110	125

電動車およびハイブリッド車の出荷台数比率

お客さまの電動車への関心が高い日本と欧州においては、e-POWER、EVおよびハイブリッド車*7の比率は引き続き過半数を占めています。これは、環境価値を追求したサステナブルな製品群が日産ビジネスのコアになりつつある状況を表していると、日産は捉えています。

パワートレイン比率(2025年度出荷台数ベース)*1

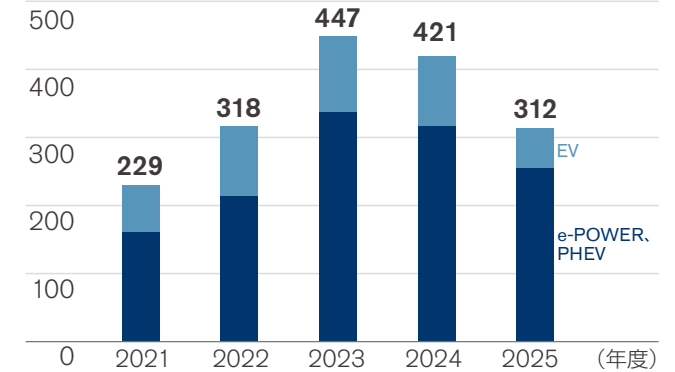
地域別	単位	ガソリン車	ディーゼル車	e-POWER車	EV	ハイブリッド車
日本	%	48	0	39	4	9
北米	%	99	0	0	1	0
欧州	%	23	5	23	9	40
アジア	%	58	23	16	1	2
その他	%	82	9	2	0	7
グローバル	%	76	3	11	2	8

電動車の販売台数(EV、e-POWER、PHEV)

日産は電動車ラインナップの拡充、電動車販売比率の向上を目指しています。2025年度は厳しい競争環境により、電動車の販売台数は前年に対して減少しました。

EV、e-POWER、PHEV販売台数*1*2

(千台)



*1 販売台数および生産台数は2025年度より集計対象を変更し、財務連結グループと一致させています。

*2 集計対象の見直しに伴い、過年度実績を修正しました。

*3 米国、メキシコの生産台数

*4 英国の生産台数

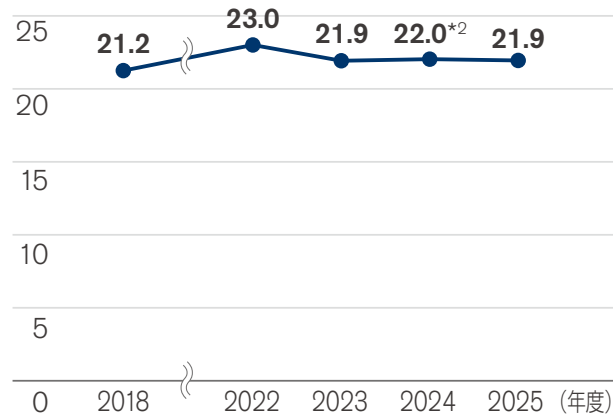
*5 タイ、インドの生産台数

*6 南アフリカ、ブラジル、エジプト、アルゼンチンの生産台数

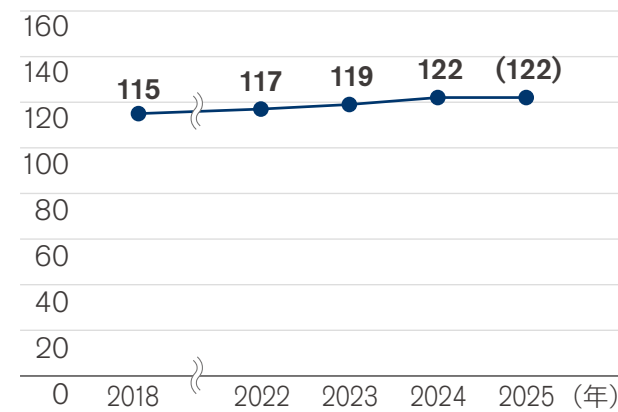
*7 e-POWER車以外

日本における企業平均燃費(CAFE)*1

(km/L)



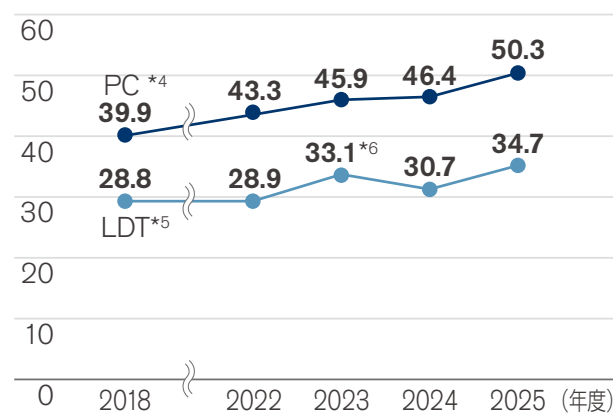
2025年度の日本における企業平均燃費*3は、21.9km/Lとなりました。厳しい市場環境により、電動車の販売比率が伸び悩む中、新型「ルークス」の効果により、軽自動車比率が高まり、前年同等を維持しました。

欧州における企業平均CO₂排出量*7(g-CO₂/km)

2024年度の企業平均CO₂排出量は122g-CO₂/kmとなりました。2025年は「日産リーフ」のモデル切り替えの影響により、EVの販売比率は一時的に低下しましたが、「キャシュカイe-POWER」の貢献により電動車比率は向上し、前年同等を維持する見込みです。*8

米国における企業平均燃費(CAFE)

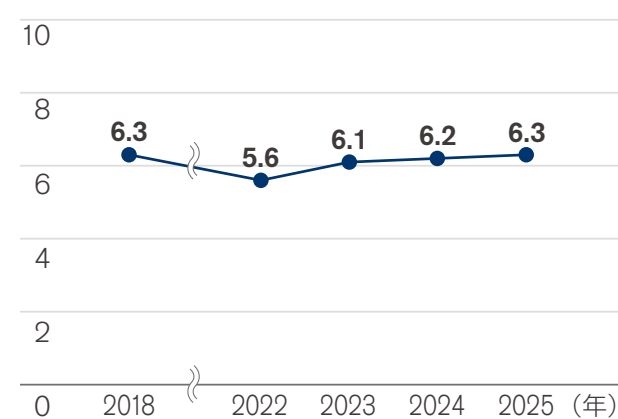
(mpg)



2025年度の米国における企業平均燃費は乗用車(PC)が50.3mpg、小型トラック(LDT)が34.7mpgとなりました。新型「キックス」の投入などにより、乗用車セグメント、小型トラックセグメントともに、小型モデルの台数比率が増加し、企業平均燃費が向上しました。

中国における企業平均燃料消費量

(L/100km)



2025年の中国における国内生産車の企業平均燃料消費量は6.3L/100kmとなりました。新旧併売モデルにおいて燃料消費率の高い旧型モデルの販売比率が増加したものの、電動車比率の向上により、全体としては前年同等を維持しました。

*1 2022年度以降はWorld-wide harmonized Light duty Test Cycle(WLTC)評価モードによる型式認証車両を含みます。

*2 2024年値に誤りがあったため、修正しています。

*3 社内で算出した暫定値を使用しており、一部車種にWLTCモードの燃費値を含みます。

*4 Passenger Carの略。

*5 Light Duty Truckの略。

*6 2023年値に誤りがあったため、修正しています。

*7 2021年以降はWorldwide harmonized Light vehicles Test Procedure(WLTP)評価モードによる型式認証車両を含みます。

*8 2025年の公式値はまだ公開されていないため、暫定値で表示しています。

企業活動

企業活動では、生産、物流、オフィス、販売会社を活動領域としてさまざまな活動を推進しています。

生産においては次世代のクルマづくりコンセプト「ニッサン インテリジェント ファクトリー」の考え方のもと、カーボンニュートラルに向けた取り組みを進めています。また、物流の効率化や、「日産でんき」をはじめ積極的な再生可能エネルギーの導入など、企業活動全体での脱炭素化を進めています。

さらに、資源やエネルギーをライフサイクル全体にわたり効率的かつ持続的に活用するシステムを発展させ、サーキュラーエコノミーの視点をいち早く取り入れることで、お客さまや社会への提供価値の最大化に努めています。

これらの活動により、資源やエネルギーを効率的かつ持続的に活用するとともに、環境への影響の最小化に努めています。

カーボンニュートラルに向けた取り組み

生産工場でのカーボンニュートラルロードマップ

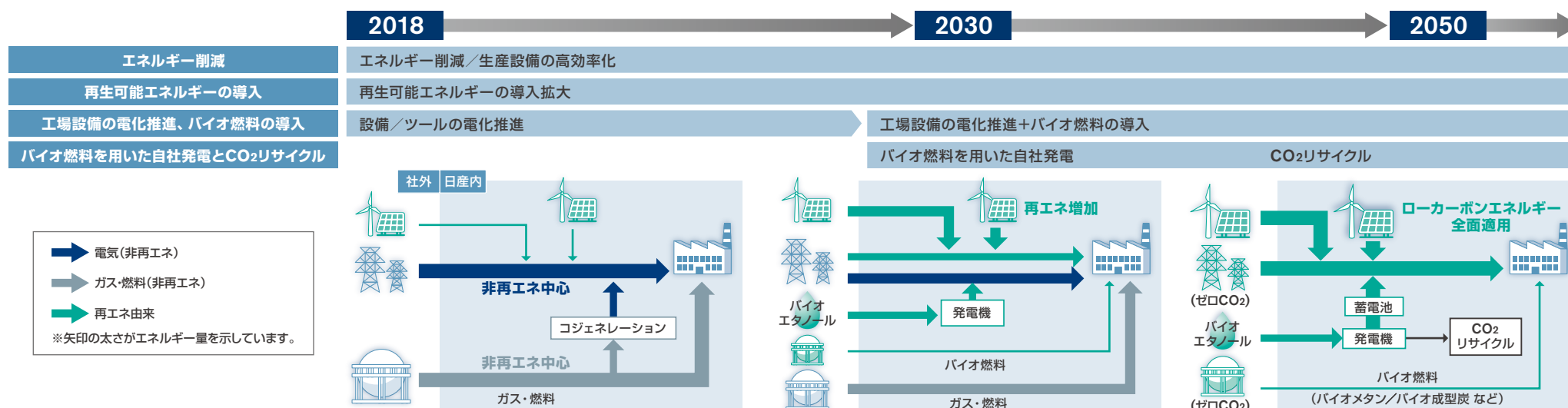
日産は、2050年ライフサイクルでのカーボンニュートラル実現を目指し、生産工場においてもカーボンニュートラルを目標とした活動を推進しています。

達成に向けた取り組みを着実に推進するため、2021年10月、生産工場において2050年カーボンニュートラルを実現するロードマップを発表しました。^{*1}

～2030年：工場のエネルギーを削減しながら革新的な生産技術導入や電化を推進し、さらに再生可能エネルギーの導入や代替エネルギーの適用拡大を進めていきます。

2030～2050年：ガスや蒸気などさまざまな動力形態で運営されている工場設備の電化と併せてバイオ燃料を活用することにより、化石燃料の使用ゼロを実施します。同時に、使用電力については、再生可能エネルギーと代替燃料を用いた燃料電池で自家発電した電力などローカーボンエネルギーを全面適用することで、生産工場におけるカーボンニュートラルを実現していきます。

カーボンニュートラルに向けた工場で使用するエネルギー変遷



^{*1} カーボンニュートラルロードマップはこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/210127-01-j>

生産技術の革新で2050年 カーボンニュートラルの実現を目指す

次世代のクルマづくりコンセプト 「ニッサン インテリジェント ファクトリー」*1

日産が進める「電動化」「知能化」などの加速に伴い、クルマの機能や構造はより複雑化し、生産工程においてもさらなる技術革新が不可欠となっています。これを受け、次世代のクルマづくりコンセプトとして「ニッサン インテリジェント ファクトリー」を発表しました。同コンセプトの柱である「ゼロ・エミッション化生産システム」では、生産工場のカーボンニュートラルロードマップに基づく取り組みを推進しています。



2050年カーボンニュートラルに向けた 生産工場の主な取り組み

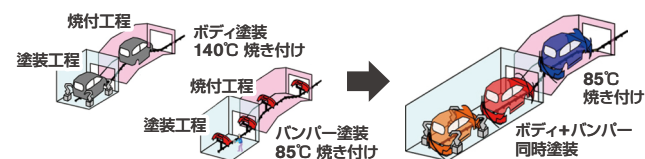
グローバルにおける省エネルギー活動 (新技術導入、運用改善)

生産過程におけるCO₂排出の主要因は、化石燃料を使用したエネルギー消費です。日産は生産過程におけるエネルギー消費とCO₂排出が最も少ない自動車メーカーとなるよう、さまざまな省エネルギー活動に取り組んでいます。

車両生産技術分野での取り組み

塗装工程への3ウェット塗装技術と低温焼き付け技術により、ボディとバンパーの同時塗装を実現し、CO₂排出量削減を推進しています。生産工場から排出されるCO₂の約30%は塗装工程に起因しており、同工程における工程短縮・撤廃や低温化がCO₂排出量削減につながります。日産が導入した低温3ウェット塗装技術は、従来ボディ塗装とバンパー塗装で別々に設けていた工程を一体化し、塗装工程からのCO₂排出量を従来比25%以上削減*2することを可能にします。また、塗装ブースの排気リサイクルにおける除湿処理を不要とすることで空調エネルギーを大幅に削減できる乾式塗装ブースなど、

ボディ・バンパー同時塗装



従来2つあった工程（左図）を、新技術でボディ・バンパーを同時に塗装しひとつ（右図）に集約することと低温（85℃）で乾燥させることでCO₂排出量を削減した。

「ニッサン インテリジェント ファクトリー」ではさまざまなCO₂排出削減技術を適用しています。

パワートレイン生産技術分野での取り組み

アルミ鑄造の溶解工程や熱処理工程におけるCO₂削減に取り組んでいます。従来は、3～4t/時の溶解能力を有する大型炉を工場毎に配置し、アルミ溶湯を取鍋付きフォークリフトで各鑄造機保持炉へ運搬・配湯していました。これを、鑄造機1台毎に必要な最低限の能力を有した小型溶解炉を各鑄造機横に配置し、ロボットで溶湯を保持炉へ配湯する方式に変更しました。これにより、溶湯運搬による温度低下ロスを解消し、溶解温度を約100℃低下させることが可能となりました。さらに、操業度に応じて溶解炉を停止でき、全体で約20%のCO₂削減を実現しました。これらの活動により、一般社団法人日本能率協会主催の2024 GOOD FACTORY賞を受賞しました。

またオール電化仕様である液中溶解保持炉をダイカスト鑄造機に配置しました。これにより、大型のダイカスト鑄造機のアルミ溶解、保持の工程で工場エアー、ガス使用量をゼロ化しました。再生可能エネルギーを活用することにより、鑄造溶解工程でのカーボンニュートラルが実現可能となります。

溶解・配湯方式の変更



*1 ニッサン インテリジェント ファクトリーはこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/NIF/>
次世代のクルマづくりコンセプトの関連情報ははこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/191128-02-j>

*2 日産調べ

鋳鉄工程では約1,500℃の高温で鉄を熔解するキュボラを保有しており、CO₂排出量に大きく影響していました。栃木工場では、生産構成の変化により稼働率が低下していた2基のキュボラ体制を見直し1基に集約し、また稼働停止したキュボラの付帯設備についても運用を検証し、必要最小限のバックアップ運転へ最適化しました。その結果、年間約9,000トンのCO₂削減を達成しました。本取り組みへの挑戦が高く評価され2025年度省エネ大賞(省エネ事例部門)で「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

NESCOによる省エネルギー活動

日産では、日々の操業の中で無駄なエネルギー消費を見逃さない運用改善を重視し、各拠点から現場起点の改善提案を集めています。日本拠点では、老朽設備の更新に加え、照明や空調などの運転条件をきめ細かく見直し、エネルギーロスの少ない操業を徹底してきました。こうした日本での取り組みは、標準的な運用ノウハウとして世界各工場へ展開され、各国工場が相互に学び合いながらベストプラクティスを共有しています。さらに、日本、欧州、メキシコ、中国に配置したエネルギー診断チーム「NESCO (Nissan Energy Saving Collaboration)」が現場に入り、設備の使い方や運転方法を中心に診断を実施しました。2025年度は、こうした運用改善を通じて、約3万4,000トンのCO₂削減につながる具体的な対策を提案しています。

再生可能エネルギーの推進

日産は、各拠点の地域特性に合わせ、自社の設備による発電やPPA*1事業者との契約を含めた再生可能エネルギーの導入促進をしています。

自社の設備による発電については、英国のサンダーランド工場で風力発電機を10基導入、出力は6.6MWに達しています。

いわき工場では、太陽光発電を工場見学者ゲストホールの電力に活用しており、余剰電力は「日産リーフ」の中古バッテリーに蓄電することで、エネルギーの安定供給と資源の有効活用を両立しています。

PPA事業者との契約による再生可能エネルギーの導入は、英国のサンダーランド工場をはじめとするグローバル各拠点で推進しています。2025年からは、日本国内においてもオフサイトPPAを活用した再生可能エネルギーの調達に取り組んでいます。これは、小規模な発電所で生み出された電力を束ね、送配電網を通じて安定的に調達する仕組みです。このような再生可能エネルギー導入の取り組みを進めた結果、今年度の再生可能エネルギー比率は11%*2に達しました。今後取り組みを継続・強化し、再生可能エネルギー利用のさらなる拡大を目指します。



サンダーランド工場での太陽光発電

代替燃料を用いた自家発電

日産は2016年に固体酸化物形燃料電池(SOFC)を用いた燃料電池システム「e-Bio Fuel-Cell」を世界で初めて車両に搭載しました。その開発経験を生かし、2024年3月にはバイオエタノールで高効率発電する定置型SOFC発電システムを開発し、栃木工場でトライアル運用を開始しました。今後は発電量の向上を図り、2030年からの本格運用を目指します。SOFC発電に用いるバイオエタノールについては、カーボンニュートラルサイクルに貢献する燃料として、イネ科作物ソルガムに着目しています。ソルガムは生育が早く環境適応性が高く、安定調達に適しているほか、子実は食料、絞りカスはバイオマス燃料や飼料としての活用が期待されます。2024年より、ソルガムの栽培からバイオエタノール製造までを一貫して行う実証プロジェクトに取り組んでいます。本プロジェクトでは、製造したソルガム由来のバイオエタノールを燃料に、SOFC発電システムによる発電試験の実施を計画しています。発電した電力はEVへの給電に活用し、実用性の確認を行います。本実証試験で得られた成果を踏まえ、今後は本技術の本格運用に向けた検討を進めていきます。



*1 Power Purchase Agreement(電力販売契約)の略。

*2 生産領域における全エネルギー使用量のうち再生可能エネルギーの割合(日産が自己投資または調達した再生可能エネルギーと電力系統に含まれる再生可能エネルギーの合計)

物流分野での取り組み

日産はライフサイクル全体でのカーボンニュートラル達成に向け、物流分野でも2030年に向けた明確なロードマップを策定し積極的に活動を進めています。具体的な取り組みとして以下の活動を実施しています。

- ・距離短縮：効率的な物流設計を行い輸送距離を短縮
- ・荷姿改善：荷姿仕様や部品形状を改善し輸送量を削減
- ・積載向上：輸送ルートや頻度を改善し積載率を向上
- ・輸送方法改善：モーダルシフトや電動化、代替燃料の活用

環境対策に取り組む物流パートナーとの連携をグローバル各地で強化し、モーダルシフトや電動トラックの導入、環境対応燃料船の活用を進めています。欧州向け完成車輸送は80%以上をLNG燃料船で行っています。

英国のサンダーランド工場では、EV36Zero*1の取り組みとして大型トラック用に7基の高出力充電設備を開設し、25台の大型電動トラックを導入しました。部品取引先と工場間の輸送や完成車の輸送に活用し、年間約1,500トンのCO₂排出削減に寄与しています。



サンダーランド工場の高出力充電設備

オフィスでの取り組み

日産は、日本、北米、欧州、中国のオフィスにおいてCO₂マネジメントを推進し、CO₂排出量を削減することを目指しています。日本では日産トレーディング株式会社が特定規模電気事業者(PPS: Power Producers & Suppliers)として、CO₂排出量とコストを考慮しながら環境負荷の少ない電力を調達しています。海外拠点ではスペインの日産テクニカルセンターやイタリアの事業所などに自社で太陽光発電を設置するなど、欧州を中心にオフィスでの再生可能エネルギー導入を拡大しています。

さらに、エネルギー診断専門チームNESCOを日産テクニカルセンター(NTC)に立ち上げ、オフィスにおいても省エネルギー診断を実施してCO₂排出量削減を推進しています。

グローバル本社での再生可能エネルギー導入の取り組み

神奈川県横浜市のグローバル本社では消灯などの日常改善やLED化の展開などによる省エネルギー活動を推進するとともに、再生可能エネルギーの導入によるCO₂排出量の削減に取り組んでいます。2011年には約40kW太陽光発電設備を導入しました。発電した電力は、本社ビル内の「日産リーフ」のリチウムバッテリーに蓄えられたのち、敷地内に設置されたEV向けの充電システムに使用されています。また発電した電力余剰分は、構内の電力として有効活用しています。さらに2024年度から、グローバル本社で使用する電力と熱エネルギーは100%再生可能エネルギーに置き換えられています。

グリーンビルディングポリシー

日産はISO14001の環境影響評価のマネジメントプロセスに基づき、新築や改修工事の際に、環境配慮の面で最適化された建物仕様を重視しています。CO₂排出量が少なく環境負荷の低い建物や、廃棄物などの少ない工事方法の立案、さらに有害物質の使用削減などの品質管理を評価項目としてあげるとともに、日本においては建築物の環境性能を総合的に評価する国土交通省のCASBEE*2をひとつの指標としています。

既存の建屋では、グローバル本社ビルがCASBEEの最高評価である「Sランク」を取得し、神奈川県厚木市の日産先進技術開発センター(NATC)に続く2件目の取得となりました。

グローバル本社ビルは、自然エネルギーの有効活用とCO₂排出量の削減、水のリサイクル、廃棄物の大幅な削減が評価され、建築物の環境性能効率を示すBEE値が新築としては過去最高の5.6と、日本最高レベルの環境性能を持つオフィスビルとして認証されました。

また海外では、欧州の複数の事業所でBREEAM認証*3を取得し、トルコの事業所ではLEED認証*4を取得しています。そのほかオーストラリアを含む複数の事業所でグリーンビルディングの認証を取得しています。

*1 EV36Zeroについてはこちらをご覧ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/210701-03-j>

*2 建築環境総合性能評価システム: Comprehensive Assessment System for Built Environment Efficiency

*3 BREEAM: Building Research Establishment Environmental Assessment Method

*4 LEED: Leadership in Energy & Environmental Design

販売会社での取り組み

販売会社の各店舗では、日々の運営の中で工夫を重ねながら主体的に省エネルギーに取り組むとともに、潜在的な削減余地を見つけ出し、効率的なエネルギー利用を推進しています。さらに、将来的な環境配慮型店舗の導入検討や、「日産でんき」をはじめとした再生可能エネルギーの活用など、複数の手法を組み合わせることで、カーボンニュートラルの実現を目指しています。

「日産でんき」高圧事業の開始

日産は、環境問題やお客さまの環境に対するニーズに対応し、よりクリーンで安全、誰もが共生できる社会を目指しています。2024年12月から家庭向け実質再生可能エネルギー100%^{*1}の「日産でんき」低圧事業を開始、順次エリアを拡大しており、また2025年10月より日産グループの販売会社

や取引先法人のお客さまを対象として、高圧事業を開始しました。販売会社領域における、主なエネルギー源は「電力」であり、各エネルギー要素の構成のうち、約9割^{*2}を占めます。「日産でんき」を導入することにより、販売会社領域における多くの電力由来のCO₂排出量が削減され、カーボンニュートラル実現に向けて大きく前進しました。これにより、販売店（運営電力）・車両（EV）・家庭充電（充電電力）の3領域のクリーン化を実現し、販売から利用、充電までトータルにCO₂排出を実質ゼロとする仕組みを整備してきました。今後も、「日産でんき」のさらなる拡充を目指していきます。

国内初カルコパイライト太陽電池の実証開始

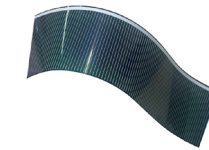
環境配慮型店舗の検討に向けて、神奈川県が実施する「次世代型太陽電池普及促進事業」の採択を受け、R1東戸塚店（横浜市）において、自動車販売店で国内初となる「カルコパイライト太陽電池」（株式会社PXPが開発）の実証実験を2025年10月～2026年2月に行いました。カルコパイライト太陽電池は、「薄く、軽く、曲げられる」という特長を持ち、非常に軽量で、曲面にも柔軟に追従できることから、従来のシリコン系太陽電池では難しかった壁面や円柱などへの設置を可能にします。今回の実証実験では、県内初となる丸みを帯びた形状への設置を実現しました。研究開発段階にとどまらず、実際の店舗インフラの中で再生可能エネルギーをどのように実装し、活用していくかを検証する新たなフェーズに踏み出しました。この実証実験を通じて、太陽電池の設置場所や活用範囲を確認し、店舗における再生可能エネルギー由来の電力の活用を促進します。

将来的には環境配慮型店舗の導入につなげ、お客さまに次世

代型太陽電池の設置などによる環境への取り組みを伝えていきます。



R1東戸塚店

株式会社PXP社製
カルコパイライト太陽電池キャンピー柱に設置した
太陽電池

エネルギー実績の見える化とエネルギー診断

NGP活動を通じて販売会社から集約したエネルギー使用実績をデータベースとして整備し、各社が自社のエネルギー利用状況を把握できるように可視化を行っています。また、NESCOチームと連携してエネルギー診断を実施し、確認できた省エネルギー改善ポイントを事例化して全国の販売会社と共有することで、省エネルギーへの気付きを促し、各社のエネルギー削減の推進を継続的に後押ししています。日産では、走行時CO₂排出をしないEVの販売から、「日産でんき」を活用する販売店舗の拡充と、お客さまの日常生活での充電に至るまで、「くるまも、くらしも」環境に配慮した、持続可能なモビリティ社会の実現に向けてカーボンニュートラル活動を継続していきます。

くるまも、くらしも、でんきと。



電気自動車に使う電気も



ディーラーで使う電気も



自宅で使う電気も

実質再生可能エネルギー100%^{*1}の「日産でんき」へ

^{*1} 固定価格買取制度（FIT）の認定を受けた非化石エネルギー源に由来する電気的环境価値を証書化したものを付すことで、実質的に再生可能エネルギー100%を実現しています。

^{*2} 全国の日産販売会社の2024年度CO₂排出量実績に基づく。

気候変動(企業活動)関連データ

エネルギー投入量*1

(年度)

	単位	2018	2022	2023	2024	2025
合計	GWh	7,755.2	6,442.7	6,053.6	5,807.0	5,571.0★
地域別						
日本	GWh	3,845.6	3,403.2	3,045.9	2,862.9	2,769.3
北米	GWh	2,397.7	1,971.4	2,074.6	2,070.0	1,947.7
欧州	GWh	862.0	545.1	511.4	474.7	491.8
その他	GWh	649.8	523.0	421.8	399.5	362.2
エネルギー源別						
電力	GWh	4,067.8	3,496.3	3,496.0	3,433.6	3,315.2
天然ガス	GWh	2,882.1	2,396.0	2,049.6	1,934.3	1,858.0
LPG	GWh	199.9	129.6	109.2	102.7	74.3
コークス	GWh	179.2	111.0	105.8	93.6	92.6
灯油	GWh	127.3	57.9	53.6	45.2	46.1
ガソリン	GWh	153.6	94.4	55.9	55.0	51.5
軽油	GWh	57.1	48.1	9.8	8.8	8.1
重油	GWh	19.1	11.0	28.8	4.9	3.5
冷水	GWh	5.5	3.9	4.6	4.9	4.5
蒸気	GWh	63.6	94.4	140.3	124.0	117.1
その他	GWh	0	0	0	0	0.1

(年度)

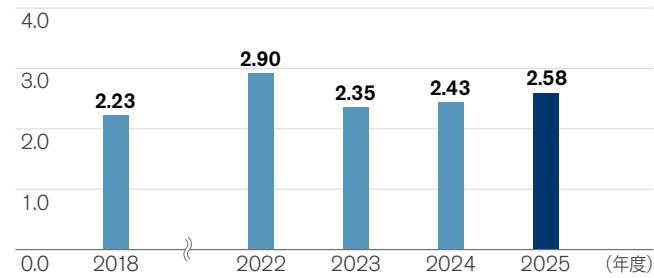
	単位	2018	2022	2023	2024	2025
ローカーボンエネルギー						
ローカーボンエネルギー	GWh	400.9	410.6	548.6	767.7	825.3
うち再生可能エネルギー*2	GWh	209.9	251.6	226.6	261.5*3	313.0

エネルギー消費量(生産台数当たり)

2025年度の生産台数当たりのエネルギー消費量は2.58 MWhとなり、2024年度より6%増加しました。

日本のエネルギー消費量には、海外で組み立てて使用するパワートレインや他の部品の製造を含みます。分母の数はそれぞれの地域で製造された生産台数であるため、数値が高くなることがあります。

(MWh/台)



(年度)

地域別	単位	2025
日本	MWh/台	4.97
北米	MWh/台	1.75
欧州	MWh/台	1.76
その他	MWh/台	1.74

スコープ1と2のCO₂排出量

2025年度の日産のグローバル企業活動からのCO₂排出量*4は、1,462千トン★となり、2024年度の1,519千トンより4%減少しました。

(年度)

	単位	2018	2022	2023	2024	2025
スコープ1	kt-CO ₂	725	585	477	442	417★
スコープ2	kt-CO ₂	1,688	1,187	1,254	1,077	1,045★
スコープ1と2	kt-CO ₂	2,413	1,772	1,731	1,519	1,462★
日本	kt-CO ₂	1,277	994	984	908	883
北米	kt-CO ₂	687	502	501	401	395
欧州	kt-CO ₂	131	81	86	73	69
その他	kt-CO ₂	318	195	161	137	115

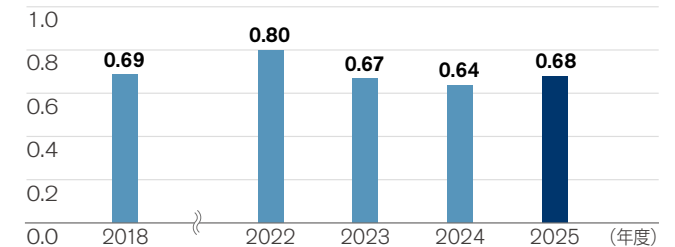
エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス (GHG)排出

(年度)

種類別	単位	2018	2022	2023	2024	2025*5
CH ₄ (メタン)	t-CO ₂ e	4,846	5,054	5,705	4,810	5,649
N ₂ O(一酸化二窒素)	t-CO ₂ e	1,425	1,071	1,801	2,094	1,304
HFCs(ハイドロフルオロカーボン)	t-CO ₂ e	3,594	1,878	148	121	526
PFCs(パーフルオロカーボン)	t-CO ₂ e	0	0	0	0	0
SF ₆ (六ふっ化硫黄)	t-CO ₂ e	43	43	128	117	13,680
NF ₃ (三ふっ化窒素)	t-CO ₂ e	2	0	0	0	0

スコープ1と2のCO₂排出量(生産台数当たり)

2025年度は、企業活動に伴う生産台数あたりのCO₂排出量が0.68となりました。

(t-CO₂/台)

*1 2025年度より、表の単位をMWhからGWhに変更し、開示項目を一部変更しております。

*2 日産が自己投資または調達した比率を表しており、電力系統に含まれる再生可能エネルギー分を含まない。

*3 2024年度の実績値を見直した結果、変更が生じています。

*4 CO₂の算定方法についてはこちらをご参照ください。 >>>P060

*5 2024年度以前は地球温暖化対策の推進に関する法律をもとに日産自動車株式会社国内拠点からのGHG排出量を算出しています。2025年度より、対象範囲を財務連結グループと一致させ、国内拠点は地球温暖化対策の推進に関する法律の提出値、海外拠点は各国の法規またはGHGプロトコルに則った算定を用いた開示に変更しております。

★を付している開示情報について、KPMGあすさすサステナビリティ株式会社により保証を受けています。詳細はこちらをご参照ください。 >>>P060

カテゴリー別のスコープ3排出量

温室効果ガス(GHG)の報告に関するガイドラインに基づいた試算を行った結果、日産のスコープ3排出量の約80%は、製品であるクルマの使用によるものでした。

(年度)

項目	単位	2025
1.購入した製品・サービス*1	kt-CO ₂	17,099★
2.資本財	kt-CO ₂	1,800
3.燃料およびエネルギー関連活動	kt-CO ₂	211
4.輸送、配送(上流)	kt-CO ₂	1,601
5.事業から出る廃棄物	kt-CO ₂	102
6.出張	kt-CO ₂	45
7.雇用者の通勤	kt-CO ₂	147
8.リース資産(上流)	kt-CO ₂	—
9.輸送、配送(下流)	kt-CO ₂	547
10.販売した製品の加工	kt-CO ₂	6
11.販売した製品の使用*1	kt-CO ₂	96,163★
12.販売した製品の廃棄	kt-CO ₂	250
13.リース資産(下流)	kt-CO ₂	473
14.フランチャイズ	kt-CO ₂	—
15.投資	kt-CO ₂	145
合計	kt-CO ₂	118,588

輸送量

2025年度はグローバル輸送量が前年比で7%減少し、290億トンキロとなりました。

(年度)

	単位	2018	2022	2023	2024	2025
合計*2	百万ton-km	34,973	25,938	32,893	31,116	29,023
インバウンド*3	百万ton-km	10,278	8,720	11,166	11,159	11,260
アウトバウンド*4	百万ton-km	24,695	17,218	21,727	19,957	17,763

海上	%	60.8	69.9	69.6	70.5	68.8
トラック	%	23.5	19.1	20.4	19.2	19.9
鉄道	%	14.8	10.7	9.8	10.1	10.9
航空	%	0.9	0.3	0.2	0.2	0.4

物流からのCO₂排出量

2025年度の物流からのCO₂排出量は前年比で4%減少し、1,703千トンとなりました。

(年度)

	単位	2018	2022	2023	2024	2025
合計*2	kt-CO ₂	2,471	1,591	1,981	1,774	1,703
インバウンド*3	kt-CO ₂	891	408	552	505	525
アウトバウンド*4	kt-CO ₂	1,580	1,182	1,429	1,269	1,178

海上	%	29.1	35.1	37.0	38.1	35.7
トラック	%	59.8	58.3	57.3	56.1	56.9
鉄道	%	3.8	3.4	3.1	3.4	3.6
航空	%	7.2	3.1	2.6	2.5	3.8

*1 2025年度より集計対象を変更し財務連結グループと一致させています。(従来の集計対象範囲：日産自動車、連結子会社および持分法適用関連会社の一部、変更後の集計対象範囲：日産自動車および連結子会社)

*2 CO₂排出量には当社生産拠点への部品の輸送、ならびに当社生産拠点から販売店への輸送が含まれます。

*3 インバウンドには部品調達・KD(現地組み立て用)部品の輸送と返却容器の輸送が含まれます。

*4 アウトバウンドには完成車・サービス部品輸送、販売店までの輸送と廃材・利材輸送が含まれます。販売店までの輸送と廃材・利材輸送については、2022年度の実績値より追加しています。

★を付している開示情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社により保証を受けています。詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P060](#)

サーキュラーエコノミーの取り組み (資源循環とモビリティの活用)

日産は、クルマに必要な資源の効率的かつ持続的な利用とクルマの最大限活用を推進しています。

より少ないエネルギーでの資源循環を目指し、クルマを修理しながら使うリペア、可能な限り部品やユニットとしての再利用を図るリユース・リビルド、そして素材としての循環を行うリサイクルを通じて、資源再利用を積極的に進めます。資源の循環利用を推進することで、原材料の安定的な確保を図るとともに、自然環境への影響回避および低減に貢献します。また、新規資源を使用する場合においても、資源の循環性を考慮した、環境影響の小さい資源利用を目指します。

日産のサーキュラーエコノミー

少ないエネルギーでの循環利用

クルマを最大活用



少ないエネルギー資源で資源の有効利用

「設計・調達・生産」における資源の有効利用

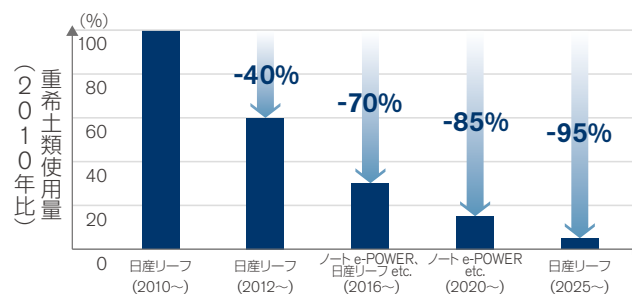
希少資源の削減

EV、HEVおよびe-POWER用の永久磁石式モーターにはレアアースと呼ばれる希少資源が使用されています。レアアース

スは資源の偏在や需給バランスによる価格変動が懸念されており、その使用量削減が課題となっています。

日産はレアアースの中でも希少性の高い重希土類を継続的に削減し、2022年「日産アリア」では永久磁石を使用しない巻線界磁式EV用モーター、2025年新型「日産リーフ」では重希土類を2010年比95%削減したモーターを採用しました。永久磁石を使用するモーターについては、重希土類元素ゼロ化を目指した研究開発を進めていきます。

駆動モーター向け磁石における重希土類使用量



「リペア・リユース・リビルド」による 資源の有効利用

リペアの対応

金型を用いることなくボディパネルを成形する「対向式ダイレス成形」や、3Dプリンター*1などの新技術により、多品種少量

生産が求められるアフターサービス部品や旧型車の補修部品の延長生産が可能となります。これにより、クルマを修理しな



から利用することができ、廃棄物の発生の抑制に貢献します。

「4RE」を通じた リチウムイオンバッテリーの二次利用の推進

日産のEVに搭載した蓄電池は、クルマでの使用後も高い性能を有しています。また今後EVが普及し買い替えが進むことで二次利用が可能な蓄電池は供給が大きく増加することが見込まれています。日産は電気自動車(EV)に搭載されるリチウムイオンバッテリーの再利用事業を推進しています。*2

リビルトパーツを拡大

使用済み自動車の部品や、修理の際に交換した部品の中には再生可能なものが含まれています。日本ではこれらを回収し、適切な品質確認を行ったうえで、修理用のリサイクル部品「ニッサングリーンパーツ」として市販しており、分解整備を施して消耗部品を交換した「リビルト(再生)部品」と、「リユース(中古)部品」*3の2種類があります。

日産は、これらニッサングリーンパーツの取り組みを日本、欧州、北米を中心にさらに加速することで、限りある資源を有効利用しつつお客さまへの安定した部品の供給を目指します。

日本におけるニッサングリーンパーツの対象部品の例



オルタネーター



エアコンコンプレッサー



スターターモーター

*1 3Dプリンターに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/release-abe1d9572c0dbf098bf54c66e927c947-210315-01-j>

*2 リチウムイオンバッテリーの再利用事業に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P036

*3 一部取り扱っていない販売会社があります。

「リサイクル」による資源の有効利用

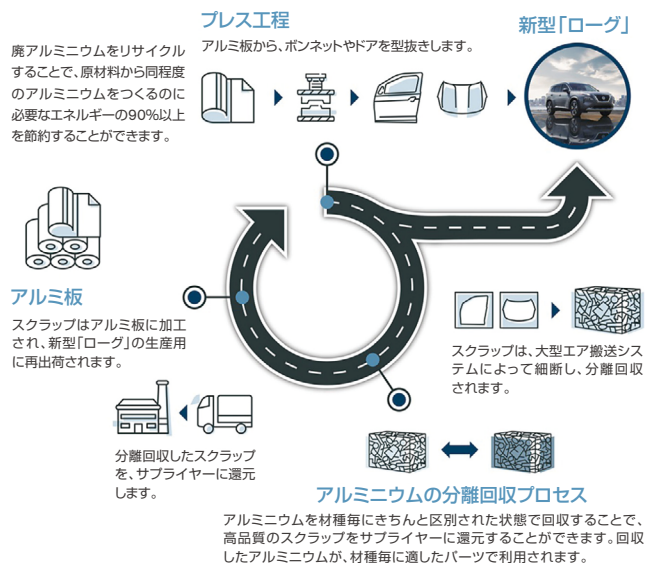
リサイクル材使用拡大への取り組み(鉄・非鉄)

日産車に使用する材料は、重量比で鉄60%、非鉄13%、樹脂16%、その他11%(2025年度実績)で構成されています。

日産は、天然資源使用量をさらに低減するため、それぞれの材料でリサイクル材の使用拡大に向けた取り組みを進めています。鉄とアルミニウムについては、生産時に発生する端材を減らす工夫に加え、発生した端材を自動車用の材料に再生するクローズドループ・リサイクルの取り組みをグローバルで推進しています。

現在、「エクストレイル」「ログ」「キャシュカイ」を生産する日産自動車九州や北米・欧州の生産拠点において、アルミメーカーと協働し、製造時に発生したアルミニウムの端材

アルミのクローズドループリサイクル

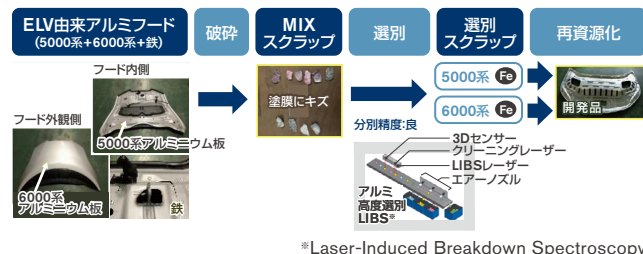


スクラップを自動車用アルミ板にリサイクルするクローズドループ・リサイクルを採用しました。このプロセスにおいては、端材スクラップの選別回収をすることで不純物混入を抑え、品質低下のない水平リサイクルを実現し、新規採掘資源(アルミニウム新塊)の使用量削減に貢献します。廃車由来の鉄スクラップの水平リサイクルの実現に向けて、取り組みを推進しています。廃車や市場で発生するアルミのロードホイールスクラップについても、日産の品質に適した材種を選別・異物除去し、サスペンション部品に採用しています。軽量化のために推進しているアルミドアなどについても、選別精度の向上や、成分組成の制御による成形性の担保などにより、廃車からのクローズドループ・リサイクルを目指します。

アルミの水平リサイクル



アルミのアップグレードリサイクル

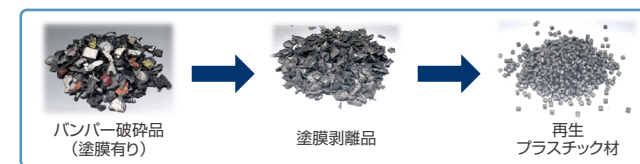


リサイクル材使用拡大への取り組み(プラスチック)

日産はクルマへのリサイクルプラスチックの使用拡大を技術開発を含め取り組んでいます。車両に適用した原油由来のプラスチック材料は、廃車後にそのほとんどが自動車シュレッターダスト(ASR)となり、サーマルリカバリーという形でエネルギーを回収しています。一方で、リサイクルプラスチックは従来の材料に比べ、材料製造時のCO₂の発生量を抑制する事ができ、資源の有効利用・廃棄物の削減に大きく貢献します。

日産は、プラスチック材料のサーキュラーエコノミー構築のため、マテリアルリサイクルプラスチックやケミカルリサイクルプラスチックの研究開発を推進しています。マテリアルリサイクルの取り組みとして、追浜工場やメキシコのアグアスカリエンテス工場における工場で発生する塗装済みバンパーのリサイクルが挙げられます。これらは新車用のバンパーやサービスバンパーの材料として活用しています。また、日本国内の販売会社で交換されたバンパーは再生資源として回収し、アンダーカバーなどの部品の材料として採用し、2025年度は日本国内のディーラーで取り外されたバンパーの50%に当たる、約7万4,000本を回収しリサイクルしました。

プラスチックのマテリアルリサイクル



使用済み自動車のリサイクルでは、専用処理施設にて、廃車由来のASRが処理されており、ASRのプラスチック比率は約30%となっています。日産はこのプラスチックを自動車の

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
				バリューチェーンでの活動実績
				第三者保証

材料として再生するために研究開発を進めています。

また、日産は他産業のプラスチック製品のリサイクルプラスチック適用開発も推進しています。事業所内で使用した飛沫防止用パーティションをリサイクルし、自動車部品として再生させる取り組みを進めており、アクリル(PMMA)製のものはエクストレイルのヘッドランプの内部レンズに適用し、ポリエチレンテレフタレート(PET)製のものは天井(ルーフトリム)への採用を進めています。

2025年度、日産車1台に使用するプラスチックを含む高分子材料のリサイクル材の割合は3%^{*1}となりました。日産は、リサイクル材利用の取り組みを推進することにより自動車や他産業由来のリサイクルプラスチックの適用を進め、2030年代前半の日本国内生産・発売の新型乗用車において、リサイクルプラスチックの利用率10%を目指します。

プラスチック資源循環促進法^{*2}に関する対応

2025年度の日本国内のプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量は4,860トンとなりました。

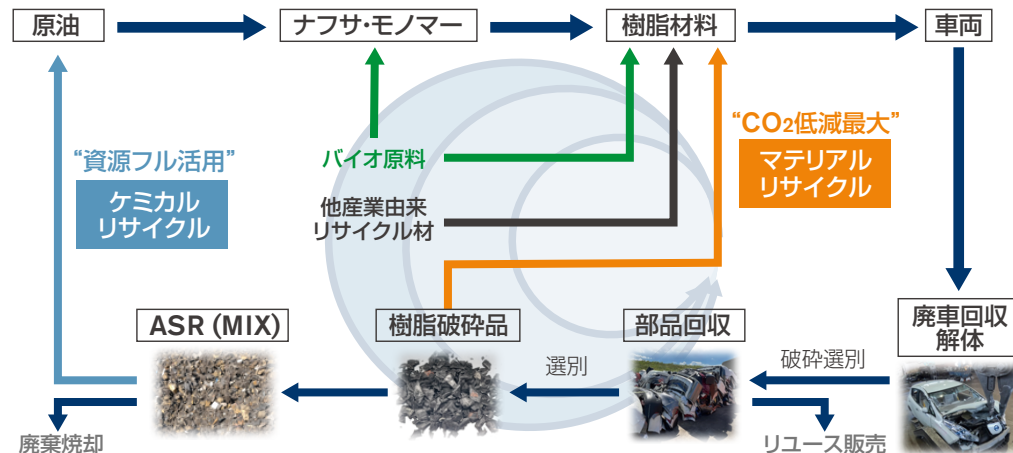
プラスチックに関する目標	2025年度実績
梱包用プラスチック材等の排出抑制活動の継続	リターナブル容器の再利用を継続実施
プラスチック使用製品産業廃棄物における再資源化率100%の継続	再資源化率100%

希少資源の再利用(モーター磁石)

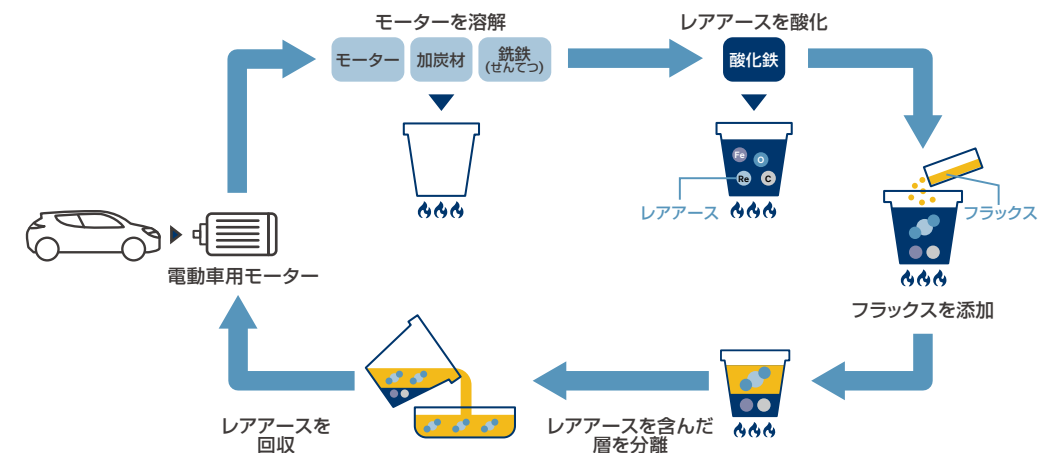
日産は駆動モーター磁石からのレアアース回収技術開発を進めています。これまでモーター内の磁石をリサイクルするためには、手作業による磁石の分解取り出し作業を含む複数の工程が必要となり、経済性が課題となっていました。日産と早稲田大学は共同で、モーターのローターを解体することなく、ホウ酸塩を融剤(フラックス)とした直接溶解によりレアアースを高純度で回収する技術を確認しました。現在、2030年前後の実用化に向け、出荷基準を満たさなかったモーターを活用して実証実験を進めています。

このように日産は、電動化のキーテクノロジーであるモーターに関し、レアアースの使用量の削減から使用後の再利用まで、資源を効率的かつ持続的に活用し、サーキュラーエコノミーの考えに沿った開発に取り組んでいます。

プラスチックのクローズドループリサイクル



電動車用モーター磁石からのレアアースリサイクルプロセス



^{*1} 欧州における最量販車をもとに算出

^{*2} プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
				バリューチェーンでの活動実績
				第三者保証

希少資源の再利用(EVリチウムイオンバッテリー)

日産は2023年度よりEVの廃リチウムイオンバッテリー(LIB)のブラックマスリサイクル*1をしています。LIBは希少金属を原材料の一部とし、鉱物の新規採掘を減らすためには原材料のリサイクル利用が必要となります。廃LIBのブラックマスリサイクルを行うことにより、ニッケル、コバルト、リチウム、鉄、銅、アルミが回収可能となります。

現在、「日産リーフ」「日産アリア」「日産サクラ」などの車種を対象にブラックマスリサイクルを実施していますが、今後は対象車種を拡大するとともに、JAMAと連携し日産の企業活動域外で発生した廃LIBの回収・リサイクルも推進していきます。

使用済み自動車(ELV)のリサイクル

日産は、新車の設計段階から「3R」「廃棄物の発生抑制(Reduce)、再使用(Reuse)、再資源化(Recycle)」の視点を取り入れ、2005年度以降、日本および欧州市場に投入したすべての新型車においてリサイクル可能率95%を達成*2しています。

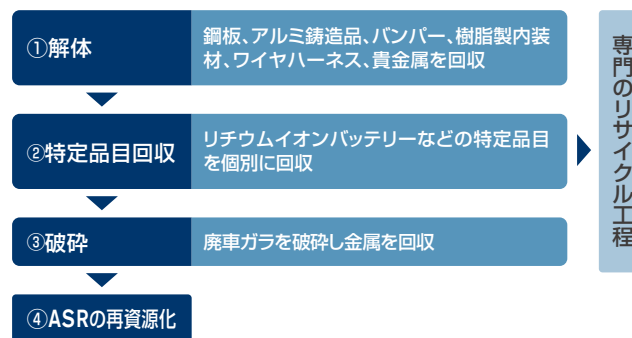
また、解体事業者や破碎事業者、他の自動車メーカーと連携して、使用済み自動車(ELV)のリサイクルを進めています。日本において、日産は2005年度以降、日本の自動車リサイクル法に基づいたELVのリサイクル実効率95%以上を継続して達成しています。2025年度のリサイクル実効率は99.4%*3に相当し、政府の定めたリサイクル実効率95%以

上を大幅に上回りました。

日産は、他の自動車メーカー12社と自動車破碎残さリサイクル促進チーム(ART)を2003年12月に結成し、協力してASR再資源化施設でのASRの処理を推進してきました。これは日本の自動車リサイクル法に対応した取り組みで、日産はASRを有効・円滑かつ効率的に再資源化するための中心的な役割を果たしています。その結果、ELVより鉄類および非鉄金属を除いたASRの最終処分場での処分率は2025年度もゼロを達成しました。

また、使用済みリチウムイオンバッテリーは日本自動車工業会として、共同で回収するスキームと適正に処理する体制を構築し、2018年度より運用を開始しました。

欧州においてもELVリサイクルを推進しており、各国がELV指令に基づいて契約解体事業者、契約サービス事業者、自治体、政府と連携し、認定処理施設のネットワークを構築しています。



廃棄物対策を徹底

日産は、生産過程における3R活動(Reduce, Reuse, Recycle)を積極的に推進し、廃棄物の発生源対策と徹底した分別による再資源化に努めています。日本では2010年度末よりすべての生産拠点(5工場、2事業所および連結7社)において、海外においてもブラジルなどは、生産段階で再資源化率100%を達成しています。

また、日本を含めたグローバルの生産工場において、輸出入部品の梱包資材の削減、海外拠点間の部品の物流、プラスチック容器やリターナブル容器*4を繰り返し使用するなど、廃棄物の削減に取り組んでいます。

さらに開発段階から部品形状を最適化する物流サイマル活動を行い、梱包資材の使用量削減を行っています。また梱包資材選択段階で、リサイクル素材を選定しています。

*1 ブラックマスリサイクルに関する詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/TECHNICALREVIEW/PDF/TOPIC/NISSAN_TECHNICAL_REVIEW_91_Ja_ALL.pdf (P41)

*2 日本は1998年に日本自動車工業会が公表した定義とガイドラインに、欧州はISO22628に基づき算出。

*3 日産調べ

*4 リターナブル容器: 部品梱包用の容器を部品納品後に発送元に返却し、繰り返し使用できるようにした容器。日産は返却時の輸送効率に配慮し、折り畳み構造を採用。

資源依存(拠点の廃棄物)関連データ

廃棄物発生量

2025年度の定常廃棄物*1発生量は、グローバルの企業活動全体で136,356トン、生産工場で131,514トンになりました。(生産工場の非定常廃棄物*2は3,615トン)

企業活動での定常廃棄物発生量*3

(年度)						
	単位	2021	2022	2023	2024	2025
合計	ton	131,399	138,271	155,806	150,565	136,356

地域別内訳						
日本	ton	50,131	50,713	57,633	54,898	47,470
北米	ton	43,481	44,258	49,550	49,067	44,899
欧州	ton	30,946	36,877	43,041	41,216	38,747
その他	ton	6,841	6,423	5,581	5,384	5,240

処理方法別内訳						
リサイクル	ton	125,351	131,625	146,312	141,962	128,002
焼却廃棄物	ton	1,427	1,518	2,010	1,362	1,750
埋立廃棄物	ton	4,621	5,128	7,484	7,241	6,604

生産台数あたり						
廃棄物発生量	ton	68.15	62.23	60.46	62.97	61.00

マテリアルバランス

投入量

(年度)			
	単位	2024	2025
原材料	ton	2,820,044	2,532,672
エネルギー	GWh	5,807.0	5,571.0
うち再生可能エネルギー	GWh	261.5*4	313.0
水	千m ³	16,909	16,150

生産量／排出量

(年度)			
	単位	2024	2025
車両生産			
グローバル生産台数(連結)	千台	2,409	2,156
CO ₂ 排出量	kt-CO ₂	1,519	1,462
排水量*5	千m ³	12,652	12,455
エミッション*5			
NO _x (窒素酸化物)	ton	479	456
SO _x ((硫黄酸化物)	ton	5	4
VOC(揮発性有機化合物)	ton	10,404	8,343
廃棄物発生量*5			
リサイクル	ton	141,962	128,002
焼却廃棄物	ton	1,362	1,750
埋立廃棄物	ton	7,241	6,604

環境保全コスト*6

(年度)					
		2024		2025	
	単位	投資	コスト	投資	コスト
総額	百万円	15,887	160,937	11,848	127,918
事業エリア内コスト	百万円	751	2,145	297	1,813
上・下流コスト	百万円	0	384	0	314
管理活動コスト	百万円	0	12,094	0	13,210
研究開発コスト	百万円	15,136	145,888	11,551	112,480
社会活動コスト	百万円	0	108	0	100
環境損傷対応コスト	百万円	0	318	0	1

経済効果

(年度)			
	単位	2024	2025
総額	百万円	9,983	8,134
費用削減額	百万円	237	25
収益額	百万円	9,746	8,109

*1 通常生産、メンテナンス、故障対応など、定常に発生する廃棄物。

*2 新工程設置、設備移設、設備撤去など、非定常に発生する廃棄物。

*3 2021年度からの経年変化を示す開示合計は、*2を除いた生産拠点とオフィス拠点から発生した、定常廃棄物総量。

*4 2024年度の実績値を見直した結果、変更が生じています。

*5 2025年度より集計対象を財務連結グループとしています。2024年度の数値に当該変更を適及的に反映させています。

*6 環境保全コストは環境省の「環境会計ガイドライン」に準じて算出され、日本国内の活動分のみを示しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
				バリューチェーンでの活動実績
				第三者保証

企業活動の自然への依存と影響(水・大気)

水に関する実績

企業活動における水使用量の削減

日産では水を地域性のある課題と捉え、渇水リスクの高い地域では排水のリサイクル、雨水の有効活用など、優先的に水使用量を削減する活動を行うとともに、地域の水課題への貢献も行っています。また、すべての生産工場で水使用量の管理・削減に取り組み、工場ごとに切磋琢磨しながら新たな水削減活動を行っています。

水使用量削減に向けて、メキシコのアグアスカリエンテス第2工場では雨水利用を目的にため池を整備し、日本の追浜工場などでは廃水のリサイクル設備を導入しています。

また工場以外のオフィス拠点でも水資源の有効利用に向けて活動をしています。日本のグローバル本社では、雨水・雑排水・厨房排水をリサイクル処理した後、飲用以外の用途に利用し、水使用量の削減に努めています。特に、水資源が貴重な流域に位置しているルノー日産テクノロジー&ビジネスセンターインディア社(RNTBCI)でも事務所周辺の池や湖の再生や、植林に取り組んでいます。

これらの活動が評価され、CDPの水セキュリティ部門で7年連続の最高ランクであるAリスト企業に認定されました。

企業活動における排水管理

日産の主要な生産拠点では、ISO14001認証のもとで環境管理を行っており、現地の規制よりも厳しい基準に基づき、排水管理を実施し、法令遵守を徹底しています。

メキシコの工場では、廃水処理した水を敷地の緑地維持に活

用し、敷地外への排水ゼロを実現しています。日本の工場では、油などが流出するという万が一の場合に備えて、廃水処理施設の排出口に水質センサーを取り付け、水質の異常が検知された場合は自動的に敷地への排水を停止させるシステムを導入しています。また、雨水放流口にも水質センサーを導入し、豪雨時でも水質異常の廃水を外部に流出させないよう水門を自動的に閉止させることで、水質汚濁防止を強化していきます。これらシステムへの投資を確保し、現在の技術ではセンサーで検知しづらい物質については技術開発を進めています。

2025年度は、水質に関する重大な環境法令違反や行政処分を受けた事案はありませんでした。

大気品質に関する実績

生産工程におけるVOCの削減

クルマの生産工程から排出される化学物質のうち、9割を占める揮発性有機化合物(VOC)の低減が課題となっています。日産は各国の規制化に先立ち、洗浄用シンナーなどの回収率を上げて工場外への排出量を減らすとともに、廃シンナーのリサイクル率向上を計画的に進めています。同時にVOC排出量を20g/m²以下に抑える水系塗装ラインへの切り替えを推進しています。九州工場、メキシコのアグアスカリエンテス工場、ブラジルのレゼンデ工場、米国スマーナ工場、英国サンダーランド工場などでは水系塗装を採用しています。日産では、VOC排出量を削減する活動を今後も継続していきます。

生産工場からの排出ガス管理

日本では、大気汚染物質として窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)の排出に関して厳しい対策を推進してきました。具体的には塗装工程の熱となるオープンやボイラー設備への低NOxバーナーの採用や、使用する燃料を重油や灯油などからSOx排出量の少ない燃料へ転換するなど、NOxやSOxの排出濃度を低減してきました。

カーボンニュートラルの観点から、今後は燃料を使用する設備の電化が進みます。これに伴い生産工場から排出する排ガスの一層の削減が期待できます。引き続き、適正な管理を継続して実施していきます。

水資源の管理関連データ

企業活動での取水量*1

2025年度にグローバル企業活動における取水量は16,150千m³となり、2024年度の16,909千m³と同等となりました。2025年度のグローバル生産工場の取水量は14,718千m³となり、2024年度の15,761千m³より減少しました。

(年度)						
	単位	2021	2022	2023	2024	2025
合計	千m ³	17,470	17,569	18,019	16,909	16,150

日本	千m ³	10,164	10,506	10,760	10,046	9,496
北米	千m ³	3,845	4,084	4,286	4,141	4,295
欧州	千m ³	1,115	1,234	1,310	1,307	1,301
その他	千m ³	2,346	1,745	1,663	1,415	1,058

水源別の取水量

(年度)		
	単位	2025
合計	千m ³	16,150
地表水	千m ³	641
地下水	千m ³	5,315
第三者の水	千m ³	10,194

企業活動での取水量(生産台数当たり)*1

2025年度の生産台数当たりの取水量は7.49m³/台となり、2024年度の7.07m³/台より増加しました。

(年度)					
単位	2021	2022	2023	2024	2025
m ³ /台	9.06	7.91	6.99	7.07	7.49

(年度)			
地域別	単位	2024	2025
日本	m ³ /台	15.66	17.02
北米	m ³ /台	3.55	3.87
欧州	m ³ /台	4.73	4.66
その他	m ³ /台	4.59	5.08

企業活動での排水量*1

2025年度のグローバル企業活動における排水量は12,455千m³となり、2024年度の12,652千m³と同等となりました。

(年度)						
	単位	2021	2022	2023	2024	2025
合計	千m ³	13,342	13,192	13,224	12,652	12,455

日本	千m ³	8,558	9,322	9,381	9,020	8,738
北米	千m ³	3,110	2,702	2,670	2,540	2,745
欧州	千m ³	827	655	660	648	639
その他	千m ³	847	513	513	444	333

排水先別の排水量

(年度)		
	単位	2025
合計	千m ³	12,455
地表水	千m ³	7,592
地下浸透	千m ³	0
第三者の水	千m ³	4,393
海水	千m ³	470

*1 2025年度より集計対象を財務連結グループとしています。2021年度から2024年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。

企業活動での排水量(生産台数当たり)*1

2025年度の生産台数当たりの排水量は5.78m³となり、2024年度の5.29m³より増加しました。

(年度)					
単位	2021	2022	2023	2024	2025
m ³ /台	6.92	5.94	5.13	5.29	5.78

(年度)			
地域別	単位	2024	2025
日本	m ³ /台	14.06	15.66
北米	m ³ /台	2.18	2.47
欧州	m ³ /台	2.35	2.29
その他	m ³ /台	1.44	1.60

日本の数値には、海外で組み立てて使用するパワートレインや他の部品の製造を含みます。分母の数はそれぞれの地域で製造された生産台数であるため、日本の数値が他の地域よりも高くなる場合があります。

企業活動での消費量*1*2

2025年度のグローバル企業活動における水の総消費量は3,695千m³となり、2024年度の4,257千m³より減少しました。

(年度)						
	単位	2021	2022	2023	2024	2025
合計	千m ³	4,128	4,377	4,795	4,257	3,695

日本	千m ³	1,606	1,184	1,379	1,026	758
北米	千m ³	735	1,382	1,616	1,601	1,551
欧州	千m ³	288	579	650	659	662
その他	千m ³	1,499	1,232	1,150	971	724

企業活動での消費量(生産台数当たり)*1

2025年度の生産台数当たりの水の消費量は、1.71m³/台となり、2024年度の1.78m³/台と同等となりました。

(年度)					
単位	2021	2022	2023	2024	2025
m ³ /台	2.14	1.97	1.86	1.78	1.71

(年度)			
地域別	単位	2024	2025
日本	m ³ /台	1.60	1.36
北米	m ³ /台	1.37	1.40
欧州	m ³ /台	2.39	2.37
その他	m ³ /台	3.15	3.48

*1 2025年度より集計対象を財務連結グループとしています。2021年度から2024年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。

*2 GRI303に基づいて算出。消費量は水の総取水量から総排水量を差し引いた量を示しています。

大気品質関連データ

エミッション(NO_x,SO_x)*1

2025年度に生産拠点から排出されたNO_xとSO_xの量はそれぞれ456トン、4トンになりました。

(年度)						
	単位	2021	2022	2023	2024	2025
窒素酸化物(NO _x)	ton	548	550	481	479	456
硫黄酸化物(SO _x)	ton	5	4	28	5	4

揮発性有機化合物(VOC)排出量*1

2025年度のVOC総排出量は8,343トンとなり、2025年度より減少となりました。水系塗料、VOC含有率の低い物質への切り替えなどの活動を継続しています。

(年度)						
	単位	2021	2022	2023	2024	2025
合計	ton	8,738	9,699	11,018	10,404	8,343

日本	ton	3,019	3,987	4,791	4,397	3,100
北米	ton	2,587	2,655	3,294	3,480	3,418
欧州	ton	519	877	1,023	749	696
その他	ton	2,613	2,180	1,910	1,778	1,129

VOC排出量(塗装面積当たり)*1

2025年度の塗装面積当たりのVOC排出量は0.032kgとなりました。

(年度)						
単位	2020	2021	2022	2023	2024	2025
kg/m ²	0.037	0.034	0.038	0.036	0.036	0.032

(年度)			
	単位	2024	2025
合計	kg/m ²	0.036	0.032

日本	kg/m ²	0.054	0.043
北米	kg/m ²	0.024	0.024
欧州	kg/m ²	0.024	0.025
その他	kg/m ²	0.060	0.058

PRTR対象物質排出量(日本)*2

2024年度の化学物質排出移動量届出制度(PRTR : Pollutant Release and Transfer Register)対象物質の排出量は3,855トンとなり、法改正による新規対象物質増加等により2023年度の4,326トンより減少しました。

(年度)						
	単位	2020	2021	2022	2023	2024
国内拠点合計	ton	2,173	2,183	2,924	4,326	3,855
追浜工場	ton	697	881	959	1,055	1,025
栃木工場	ton	394	323	567	1,077	966
日産自動車九州株式会社	ton	1,042	942	1,369	2,151	1,809
横浜工場	ton	9	4	8	15	11
いわき工場	ton	6	4	4	7	8
日産テクニカルセンター	ton	3	3	3	3	2
座間工場	ton	22	26	14	18	34

PRTR対象物質排出量(生産台数当たり／日本)

2024年度の実産台数当たりのPRTR対象物質排出量は6.02kgとなり、2023年度と同等となりました。

(年度)					
単位	2020	2021	2022	2023	2024
kg/台	4.20	4.90	4.90	5.97	6.02

*1 2025年度より集計対象を財務連結グループとしています。2021年度から2024年度の数値に当該変更を遡及的に反映させています。

*2 日本のPRTRのガイドラインに基づいて算出。PRTR取扱量から製造品としての搬出量を除いた総排出量。

取引先との連携

サプライチェーンマネジメントの方針・考え方

環境目標達成には、取引先との協働は不可欠と考え、ガイドラインの策定や説明会の実施、活動実態の把握、共同での技術開発などで連携し、共に環境負荷の低減活動を推進しています。

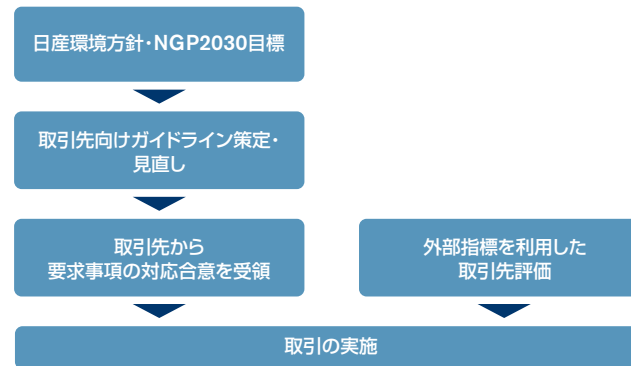
日産は2008年に「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」を発行しました。社会要請や環境課題の変化を反映し、継続的にガイドラインの見直し、更新を実施しています。当社の環境理念や中期・長期の環境目標、取引先への要求事項を共通理解として共有することで、環境負荷を軽減し、責任ある調達を進めています。



環境活動説明会の様子(横浜本社での開催事例)

発注先選定プロセスでの運用

発注先選定プロセスでは、環境面も評価指標に組み込むほか、日産のガイドラインで定める要求事項への対応の可否についても確認して取り引きを行っています。



協働での改善活動の推進

日本における取引先とのCO₂排出量削減活動

希望する取引先に対して、CO₂削減の進捗情報や日産の期待値、改善方策などを共有することにより、さらなるCO₂削減活動につなげています。

連携事例としては2027年度以降に生産を開始する全車で、アルミニウムを原材料とする部品に低CO₂アルミニウムの適用を進めていきます。

このような環境視点の取引を推進することに加え、明確な選定基準に基づく「公正・公平な取引」、相互の持続的な成長を目指す「相互信頼・相互繁栄」、倫理、社会、環境に配慮したビジネスの遂行を目指す「責任ある調達」の実践にも務めています。^{*1}

「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」における取引先の要求事項

気候変動	資源依存	大気品質・水	基盤強化
CO ₂ 排出量の削減活動(下記は活動の視点) ・推進体制の構築 ・サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出量の把握 ・削減計画の立案/推進 ・科学的根拠に基づいたCO ₂ 低減目標の設定 ・フレームワークに基づく情報開示 CO ₂ 排出量の情報提供	・サステナブルマテリアルの使用推進 ・サステナブルマテリアルの使用状況報告	<大気品質> ・法規制・日産基準や方針の遵守や管理 ・情報提供 <水> ・水使用量の削減 ・排水の水質管理 ・水に関連する調査への回答	・環境マネジメントの構築 ・環境影響の管理者設定 ・サプライチェーンマネジメント ・監査対応 ・ライフサイクルアセスメントの情報提供

^{*1} 責任ある調達の取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P075

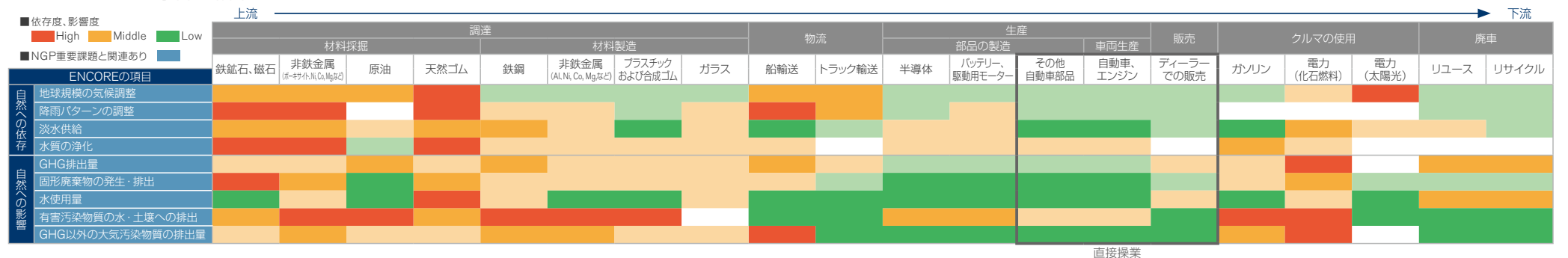
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
				バリューチェーンでの活動実績
				第三者保証

事業全体を通じた生態系との関わり 自然への依存・影響、リスク・機会の分析

日産は2024年度に直接操業を、2025年度にはバリューチェーン上流を中心に、TNFDが推奨するLEAPアプローチに沿った分析を行いました。

ENCOREを用いたバリューチェーン分析では依存・影響をしている生態系サービスの特定を行いました。また、Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT^{*1})を用いて保護区からの距離やレッドリスト種の数を確認し、WRI Water Aqueductを用いて水リスクの把握を行い、サイトの優先順位付けを行いました。その後、WWF Water Risk Filter^{*2}を用いてリスクや機会の特定を行い、対応の検討を行っています。分析の結果、バリューチェーン上流および下流において生態系サービスへの依存や影響が大きいことが確認され、NGPの取り組みを通じてリスクや機会への対応が適切に進められていることが確認できました。この結果は、2010年度に実施した評価^{*3}とも一致しております。

バリューチェーン分析の結果



*1 IBATについての詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.ibat-alliance.org/>

*2 WWF Water Risk Filterについての詳細はこちらをご参照ください。 <https://riskfilter.org/water/home>

*3 評価に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan.co.jp/IR/2017/P017>

*4 サンターランドでの取り組みについてはこちらをご参照ください。 <https://europe.nissannews.com/en-GB/releases/not-just-leafs-but-plants-and-animals-all-thriving-in-new-nissan-biodiversity-project>

*5 RNTBCIの取り組みについてこちらをご参照ください。 <https://mntbcin/csr>

*6 日産アニマラートプロジェクトについての詳細はこちらをご参照ください。 <https://ev2.nissan.co.jp/BLOG/859/>

のサンダーランド工場^{*4}では、湿地の再自然化を進め、コウモリや猛禽類、アナグマ、シカなど多様な生物が確認される生息地となりました。また、インドのRNTBCI^{*5}では、在来種による植生や湖・水辺環境の再生、渡り鳥の保護活動を通じて、地域の生態系回復に寄与しています。さらに、日本で2025年度に開始した日産アニマラートプロジェクト^{*6}では、EVの接近警報技術を応用し、絶滅危惧種のアマミノクロウサギを対象としたロードキル防止の実証実験を行っており、将来的には全国規模での野生動物保護に貢献することを目指しています。加えて日産は、事業の変革にも積極的に取り組んでおり、それらを通じて自然関連課題の解決にも貢献していきます。EVを活用したバーチャルパワープラント、Car to Carリサイクルの推進、ライドシェアの普及、車両の所有からリースへの推進などにより、再生可能エネルギーの利用拡大や資源効率の向上を目指し、自然環境と生物多様性の保全にさらなる貢献をもたらします。このように日産では、事業と密接に関わるカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーの取り組みを推進することで、ネイチャーポジティブの実現を目指します。

関連パートナーとの連携

気候変動や材料・エネルギー資源の枯渇、生物多様性の喪失など、日産は、事業を継続するうえで多面的なリスクに囲まれています。それらの環境リスクを正しく理解するため、お客さま、行政府、投資家、NGO／NPOなど、直接的・間接的なパートナーとの信頼関係の構築と対話が重要となります。パートナーとの対話を通じ特定したリスクや発見した機会を自社の事業活動に反映させ、環境に与える負の影響の最小化とポジティブな影響の最大化を目指し、持続可能な社会と事業の継続を実現していきます。

お客さまとの協業

日産ゼロエミッションファンド

日産ゼロエミッションファンド*1は賛同されたお客さまの電気自動車が行走された際に排出されなかった分のCO₂を集約し、J-クレジット制度を活用しカーボנקレジットという「価値ある資産」に変換します。2025年度も昨年度に引き続きその資金の一部を北海道美瑛町の森林保全活動に活用しました。*2今後も持続可能な社会の実現に向けた環境・社会活動を推進することで、社会とオーナーの皆さまへ還元していきます。



政府・自治体やパートナー企業とのさらなる連携

COP21でパリ協定が採択された2015年、「気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つと共に、1.5℃に抑える努力を追求する」という世界の共通目標の重要性を認識しました。IPCCの特別レポートからさらなるビジョンの強化の必要性を認識し、日産は2021年1月には、2050年までに事業活動を含むライフサイクルでのカーボンニュートラルを目指すことを宣言しました。EVエコシステム構築には、政府、自治体との連携や他業種企業など幅広いパートナーとの協業が必要となります。政府との連携の一事例として、協業の機会を拡大するために2022年当初よりGXリーグ*3にも

参画しており、気候変動の取り組みの実効力拡大に努めています。

また、以下の表の通り所属する業界団体の気候変動へのスタンスをレビューし、日産の目指すべき方向と一致していることを確認しています。所属する業界団体活動も通じ自動車業界内での連携を引き続き実施し、パートナーとともにカーボンニュートラルへ継続してチャレンジしていきます。

各加入団体のスタンスレビュー結果

団体	パリ協定に対するスタンス(出所)	パリ協定や当社スタンスとの整合レビュー結果
一般社団法人 日本自動車工業会 (自工会)	2050年カーボンニュートラル(CN)に全力でチャレンジする。 2050年CNは、画期的な技術ブレークスルーなしには達成が見通せない大変難しいチャレンジであり、安価で安定したCN電力の供給が大前提であるとともに、政策的・財政的措置等の強力な支援が必要。 (2021年4月8日：2050年カーボンニュートラル実現に向けた省エネルギーのさらなる深掘りと課題・要望)	- 自工会の目標である2050年カーボンニュートラルは、パリ協定で合意された目標および日産のスタンスと一貫性を確認。 - CEOのイヴァン・エスピノーサは自工会副会長であり、傘下各委員会の重要ポストに当社役員が参画。 - カーボンニュートラルに向けた関連政策の議論や規制化・標準化の取り組みに積極的に関与。 - 日産は自工会のスタンスと乖離はなく、2050年カーボンニュートラル実現に向け、引き続き自工会と連携していきます。
一般社団法人 日本経済団体連合会 (経団連)	- 環境は事業活動や国民生活の基盤であり、サステナブルな社会の実現は経済界の最大の関心事である。 「2050年カーボンニュートラル」に向け政府とともに不退転の決意で取り組む。 (2020年12月15日：2050年カーボンニュートラル(Society 5.0 with Carbon Neutral)実現に向けて—経済界の決意とアクション—)	- 経団連の目標である2050年カーボンニュートラルは、パリ協定で合意された目標および日産のスタンスと一貫性を確認。 - 日産は経団連のスタンスと乖離はなく、2050年カーボンニュートラル実現に向け、引き続き経団連と連携していきます。

*1 日産ゼロエミッションファンドに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://n-link.nissan.co.jp/MANUAL/EV/ZEFUND/index.html>

*2 詳細はプレスリリースをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-jp/releases/240624-01-j>

*3 GXリーグの詳細はこちらをご参照ください。 <https://gx-league.go.jp/>

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
環境方針	環境に対する認識	環境ガバナンスとリスクマネジメント	戦略的アプローチ	ニッサン・グリーンプログラム
				バリューチェーンでの活動実績
				第三者保証

第三者保証

独立業務実施者の限定的保証報告書		
日産自動車株式会社 代表執行役社長兼最高経営責任者 イヴァン エスビノーサ 殿		2026 年 7 月 10 日
KPMGあずさサステナビリティ株式会社 東京事務所		
業 務 責 任 者		佐藤 研一郎
結論 当社は、日産自動車株式会社（以下「会社」という。）のサステナビリティデータブック2026（以下「サステナビリティデータブック」という。）に含まれる2025年4月1日から2026年3月31日までの期間の★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、サステナビリティデータブックに記載されている会社が定めた主題情報の作成規程（以下「会社の定める規程」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。 実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規程に準拠して作成されていないと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。		
結論の根拠 当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。 当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他の職業倫理に関する規定に準拠している。 当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。 当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。		
その他の記載内容 当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。		
主題情報に責任を負う者の責任 会社の経営者は、以下に対する責任を有する。 ・不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること ・主題情報の作成に適合する規程を選択又は策定し、使用した規程を適切に参照又は説明すること		
・会社の定める規程に準拠して主題情報を作成すること		
主題情報の測定又は評価における固有の限界 サステナビリティデータブックに記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。 したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。		
業務実施者の責任 業務実施者は、以下に対する責任を有する。 ・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること ・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること ・経営者に対して結論を報告すること 当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行いつ、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。 ・主題情報の作成に適用される規程の妥当性の評価 ・会社の担当者に對する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問 ・分析的手続（傾向分析を含む）の実施 ・重要な虚偽表示リスクの識別・評価 ・リスク評価の結果に基づき選定した国内1工場における現地往査 ・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施 ・抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合 ・主題情報が会社の定める規程に従って表示されているかどうかの評価 限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。		
以 上		
上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。		

（注記）第三者保証にかかわるCO₂排出量の算定方法

- 日産自動車および連結子会社のCO₂排出量：GHGプロトコルを参照した社内基準に基づき、取引先からの請求書をベースとするサイト内での各エネルギー投入量データに、日産自動車および各連結子会社にて一般に入手可能なCO₂排出係数をそれぞれ乗じて算定。
- 【電力】
 - ・日本：環境省が公表する「電気事業者別排出係数一覧（令和7年提出用）」の基礎排出係数
 - ・日本以外：各拠点契約の電気事業者別の排出係数を使用、電気事業者別の排出係数が入手できない場合はIEA emission factorsの国別排出係数を使用
- 【電力以外】
 - ・日本：環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」の排出係数
 - ・日本以外：各国公表の排出係数
- 購入した製品・サービスにおけるCO₂排出量：サイズやパワートレインに基づき定義したセグメント別の主要製品毎に、クルマ1台あたりの原材料投入量に対して Sphera Solutions のデータベース (GaBi) を適用し1台あたりのCO₂排出量を算定し、各々に2025年度の年間グローバル生産台数（一部の持分法適用関連会社を除き、日産自動車、連結子会社分および他社から供給された日産ブランド車）を乗じてCO₂排出総量を算出した。
- 販売した製品の使用に伴うCO₂排出量：使用に伴うクルマ1台の走行距離当たりの平均CO₂排出量（地域別）に、廃棄されるまでの推計平均走行距離（地域別）と2025年度のグローバル販売台数（一部の持分法適用関連会社を除き、日産自動車、連結子会社分および他社から供給された日産ブランド車）を乗じて算出。使用に伴うクルマ1台の走行距離あたりの平均CO₂排出量は、GLECフレームワークのWell to Wheel係数を適用し、資源採掘・エネルギー製造から車両の走行に至るまでの全過程を算定対象範囲とした。日産自動車の主要市場については市場ごとの平均的な排出量、その他の国については主要市場の排出量を用いて推定した。廃棄されるまでの推計平均走行距離は、公表されている国別の市場走行距離データをもとに設定した。
- CO₂排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。

社会性に関する方針・考え方

当社はコーポレートパーパスの実現に向け、長期ビジョンの社会的側面の実行を担う「ニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)」を2023年度に策定しました。日産の企業価値と社会価値を創造しながら、従業員、取引先、パートナー、社会と共に成長し、「人」を中心とした企業になることを目指しています。各領域では、プログラムを通じて社会に提供する価値および2030年に向けた目標、指標などを設定し、各領域の活動は担当部署が責任を持って推進しています。当社は、脱炭素をはじめとする事業変革に伴い、従業員、サプライチェーンに関わる労働者および地域社会に社会的影響が生じ得ることを認識しています。こうした事業変革の

考え方を前提として、「公正な移行(Just transition)」の観点から、これらの影響を適切に評価・管理し、重大な負の影響が生じないように努めていきます。

取締役会による監督のもと、サステナビリティ委員会にて社会性に関する全社的な方針や目標設定の論議および決定、各領域の活動進捗の報告を行っています。サステナビリティ委員会で審議された事項は、経営会議に付議され、同会議での審議を踏まえ、議長が最終決定を行います。なお、議題の内容や重要性に応じて、経営会議からの権限委譲により、サステナビリティ委員会において議長が最終決定を行う場合もあります。これらの内容は取締役会に定期的に報告しています。

2025年度はサステナビリティ委員会を2回開催し、「NSP2030」の進捗報告や、サプライチェーンを含む人権デューディリジェンスの論議などを行いました。

当データブックでは「NSP2030」各領域と、それらに共通する人権への取り組み実績を報告します。

また、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、社会性の課題を含めたサステナビリティ関連の評価指標を組み込み、中長期的な企業価値および社会価値の向上を目指しています。^{*1}

「NSP2030」一覧表

領域		社会的価値	2030年目標	取り組み
人権	安全	交通事故およびそれに伴う死傷者の削減、安心・安全な社会システム構築への貢献	運転支援技術やコネクテッドカーシステムなどの新たなテクノロジーに投資することによって、より安全で、効率的で、そしてより一層パーソナライズされたモビリティソリューションを創造する	・Pro-PILOT拡大 ・次世代LIDARの導入 ・交通安全啓発ツールを作成し活動開始 ・地域毎に運転者/歩行者教育プログラムを推進
	品質	製品・サービス品質によるお客さまの満足	トップレベル品質 ^{*2} 、品質不具合ゼロ、コンプライアンス問題ゼロを達成する	・お客さまフィードバックに基づく品質向上 ・監査機能の強化
	知的財産	人・社会・地球の共存共栄に貢献する、IPエコシステムを通じた効率的/効果的なイノベーションの促進	他社とともに知的財産活動を推進し、イノベーションを促進することにより、社会課題の解決に貢献する(IPエコシステム)	・知財創出の促進 ・確実な知財保護 ・知財ライセンスの促進 ・知財権行使の推進(模造品対策)
	責任ある調達	サプライチェーンにおける人権尊重の推進および人権への負の影響の軽減と防止	「人権侵害ゼロ」を目指して、サプライチェーンにおける人権デューディリジェンスの仕組みを構築する	・人権デューディリジェンスの実行 ・苦情処理メカニズムの運用
	地域社会	教育機会の提供、被災地支援、地域が抱える社会課題への対応	日産らしさを活かして社会課題を解決するとともに、次世代の子どもの可能性を広げる	・地域貢献活動の企画および推進
	Power of employees	従業員一人ひとりが自信を持ち、支えられ、自分らしさを発揮できるような働き甲斐のある職場環境を築くことで、従業員の能力が最大限に発揮できることを目指す		
	従業員の人権	・人権を尊重する企業文化、具体的なルールの発展と浸透促進 ・個人の尊厳や地位の保護、活力の付与	人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現	・従業員のデューディリジェンス実施拠点範囲の拡大 ・デューディリジェンスの強化および人権に対する意識の向上
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	・多様な豊かな従業員が尊重し合える環境を実現 ・そこから生まれる独自性に溢れ革新的なクルマやサービスで、人々の生活を豊かに	一人ひとりの個性を尊重し、インクルーシブでワクワクする日産の実現	・DEIマインドの醸成 ・従業員主体のDEI活動の確立 ・インクルーシブな職場環境：制度の拡充拡大 ・パートナーシップ/コミュニティへの拡大
	従業員の能力開発	個人のエンployアビリティの向上、変革に対応できる人材の育成(個々人の対応力の向上)	高いスキルとモチベーションを持った従業員の育成	・グローバル共通のトレーニングプラットフォームの導入と推進 ・広く従業員に重要なスキル ^{*3} の習得の機会を提供する ・テクノロジーを活用することにより学び体験を充実化する ・実効性のある学びを得られる機会を創出する ・タレントアクセラレーションプログラムの見直しと再構築
	労働安全衛生	・社会全体の生産性向上 ・医療機関への負担軽減	従業員が安全・安心・健康に働くことができ、活気ある職場の実現	・従業員のメンタルおよびフィジカルヘルス、ウェルビーイングの改善 ・労働災害の根絶

^{*1} 環境課題も含めたサステナビリティに関わる業績連動型インセンティブはこちらをご参照ください。 >>>P010

^{*2} 製品品質、セールス&サービス品質において各市場にてトップ3になる。

^{*3} 重要スキル：電動化、コネクテッド、自動運転、デジタル、先進技術、リーダーシップ

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「日産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・国籍・文化・宗教・性別・性的指向・性表現・性自認・障がい、婚姻・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、および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を容認していません。

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）の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位置づけています。2021年度には、CEOのもとに人権に関する特別プロジェクトチームを発足、社内各部門から選抜されたメンバーが約8ヵ月間にわたり人権尊重に関する社会動向・要請の確認、外部有識者との意見交換を行い、日産として取り組むべき方向性を最高意思決定機関である経営会議に提

案、承認されました。本提案では、「日産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重要課題・方策・社内体制を明確にしました。2022年度以降、定常の部門横断業務として継続的に推進、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、人事や購買など主要部門が日常管理レベルへの落とし込みを行っています。

～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」

日産は2004年から「国連グローバル・コンパクト」に参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的10原則に基づいてサステナビリティの取り組みを推進しています。日産は世界人権宣言（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にコミットしています。

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。

同じく2025年3月に、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*2するとともに、欧州法規などの要求事項への対応を見据え、「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」*3を新たに制定しました。

日産は、これらの方針やガイドライン・基準に基づき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、人権尊重への取り組みを進めていきます。

これまでの人権尊重に関する取り組み詳細は以下をご参照ください。

[人権尊重に関する取り組み一覧表](#)

*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/

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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、CEOが議長を務めるサステナビリティ委員会において、人権に関するガバナンスを推進しています。各部門や海外統括会社は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報告、同部はそれらの内容を踏まえサステナビリティ委員会・経営会議に報告・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、サステナビリティ評価指標として人権尊重に関する項目を追加しました。2024年度には指標および配分の見直しを行い、一層の取り組み強化を図るなど、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、日常管理から取締役会まで人権ガバナンス体制を強化しています。^{*1}

日常管理では、サステナビリティ・購買・広報・コンプライアンスほか社内関連部署・各地域統括会社のメンバー数十名が参画するグローバルな部門横断の人権ワーキンググループで以下の5つの課題解決に取り組み、その進捗状況・結果をサステナビリティ委員会に年2回報告、取締役会にも報告しました。

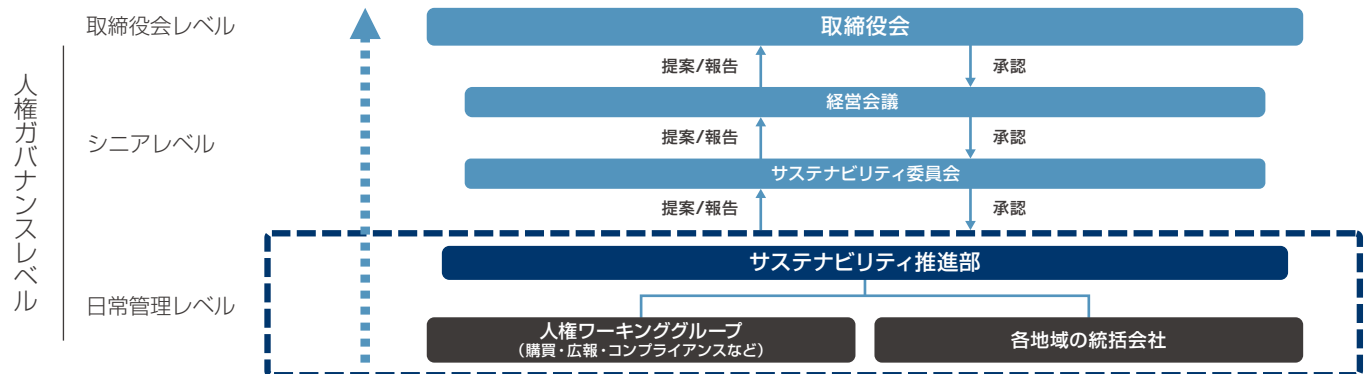
- ①従業員人権デューディリジェンススコープ拡大
- ②人権トレーニング拡大・強化
- ③取引先向け苦情処理メカニズム構築
- ④ステークホルダーエンゲージメント
(含む重大な申立てへの対応)の実施・強化
- ⑤ディーラーの人権デューディリジェンス実施

日産では、社内方針・ルールの変更規定、社外の関連法令・基準・ガイドライン、さらには社会的要請に従って定期的に見直される「日産人権方針」と「日産グローバル人権ガイドライン」に基づく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強化と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および取締役会に報告しています。^{*2}

項目名	2025年度目標	2025年度結果
①従業員人権デューディリジェンススコープ拡大	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人権トレーニング拡大・強化	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サプライチェーンの人権マネジメント (1.原材料調達、2.取引先向け苦情処理メカニズム)	1.重点材料のデューディリジェンス推進 2.通報内容、通報対象スコープの拡大	1.重点材料の妥当性評価およびCMRT調査の実施 ^{*3} 2.人権ホットラインの運用拡大 ^{*4}
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	2025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 (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実施	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 ^{*5} 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} 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の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/GOVERNANCE/RISK_MANAGEMENT/

^{*3} CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) 責任ある原材料調達のマネジメントの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P077

^{*4} 取引先向け苦情処理メカニズムの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P076

^{*5} TPC: Third Party Complianceの略。

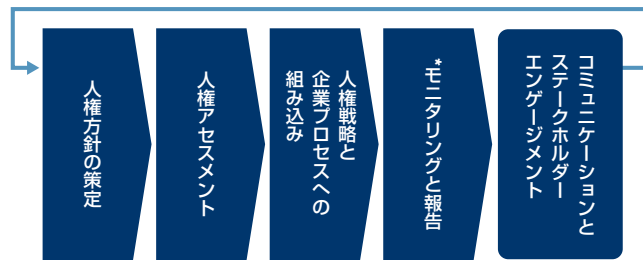
人権に関する実績

日産は人権について包括的に取り組む必要性を認識し、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て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、課題に対して速やかに是正措置を講じています。是正措置の実施状況および結果については継続的にモニタリングし、人権リスクへの対処状況を公表することで、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評価を実施し、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

人権デューディリジェンスのプロセス

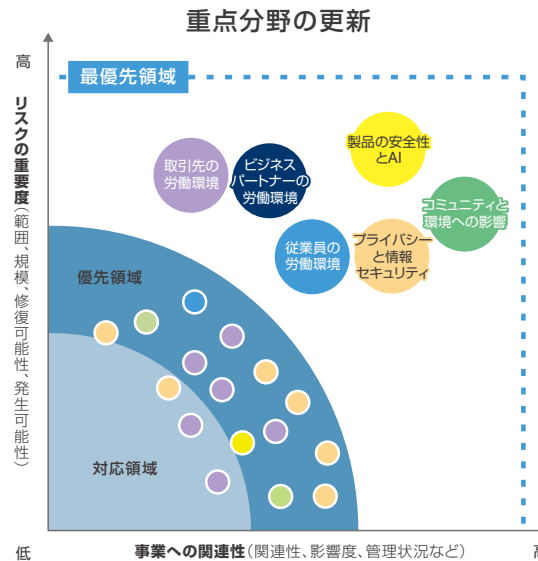


* 苦情処理メカニズムを含む

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。



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.取引先の労働環境、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、それぞれの領域における取り組みを強化していきます。

*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。 >>>P075

*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。 >>>P083

目次	Corporate direction					環境	社会性				ガバナンス		◀ 065 ▶ ↺
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

日産は、社内外の多様なステークホルダーとの対話を継続的に実施しています。社外との取り組み、社内での取り組みに関する詳細は以下をご参照ください。

[人権ステークホルダーエンゲージメントの取り組み](#)

エンゲージメントに基づく方針・活動等の強化

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いただいた意見を、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、バリューチェーン上のライツホルダーを含むステークホルダーとの対話を継続的に実施し、取り組みを推進します。

*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/

関連する方針とガイドラインは下記をご参照ください。

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

安全

安全に関する方針・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。一方で、世界保健機関(WHO: World Health Organization)が発行したGlobal status report on road safety 2023によると、世界全体で交通事故によって年間約119万人の方が命を落としています。これは世界全体での死亡原因のうち、12番目に多い原因となっています。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提供します。

日産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」の目標に向け、安全に関する取り組みを進めています。

安全に関するマネジメント

日産はリアルワールドで発生した事故の分析結果をもとに、衝突時の安全性能よりも事故そのものを減らすことが「ゼロ・フェイタリティ」の達成に向けて最も効果的であると考えており、“ぶつからないクルマ”の実現を目指しています。さらに、クルマの技術開発のみならず、アカデミアと立ち上げたバーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」などを通じて、交通安全啓発活動を実施しています。

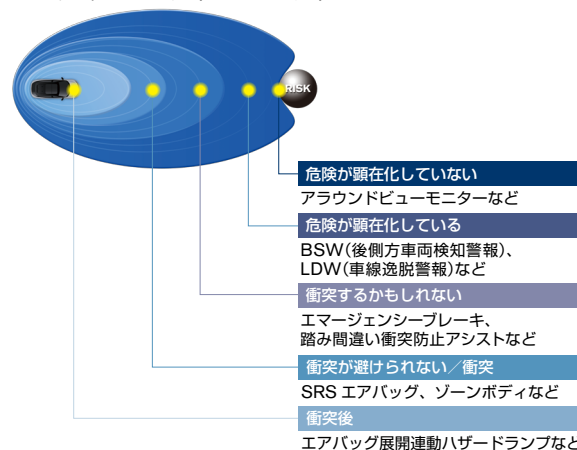
安全に関する取り組み

“ぶつからないクルマ”の実現に向けて

日産の安全技術開発は、危険が顕在化していない状態から衝突後に至るまでのそれぞれの状態で発生する危険要因に対し、最適な支援をクルマが行うことにより乗員の安全をサポートする「セーフティ・シールド」というコンセプトのもとに行っています。その中でも、衝突回避をサポートする運転支援技術は事故そのものを減らすために有効であり、新しい技術の開発と採用の促進に取り組んでいます。

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。

セーフティ・シールドコンセプト*1



日産の安全技術の拡充と獲得した外部評価*2

新車アセスメントプログラム(NCAP*3)は各市場で導入され、車両試験結果から得られた安全情報を消費者に提供することで、車両購入時の判断をサポートします。日産は「セーフティ・シールド」コンセプトに基づき、衝突安全技術だけでなく、「360°セーフティアシスト(全方位運転支援システム)」により高い安全性能評価を獲得しています。また、自動車工業会や自動車技術会などの業界活動にも参加し、車両安全対策活動や戦略的標準化活動を推進し、さまざまな安全技術の性能評価試験法の国際基準・標準の作成にも貢献しています。近年、戦略的標準化活動は市場創出や競争優位性確保などにおいても重要性が高まっており、標準化活動を通じて国際標準に適合した技術を提供することにより、健全なグローバル市場の発展を支え、社会課題の解決および交通安全の向上に寄与するイノベーションを実現していきます。

高度運転支援技術「プロパイロット」

高度運転支援技術「プロパイロット」は、高速道路等の条件下でアクセル、ブレーキ、ステアリング操作を支援し、運転者の負担を軽減するシステムです。2016年の製品化以降、軽自動車からSUVまで幅広く搭載し、2019年には高速道路での同一車線内ハンズオフと車線変更支援を行う「プロパイロット 2.0」へ進化しました。この運転支援能力はEuro NCAP

*1 個々の技術についての詳細はこちらをご参照ください。日産の安全への取り組み https://www.nissan-global.com/JP/INNOVATION/TECHNOLOGY/ARCHIVE/SAFETY_TDC/

*2 主な外部安全評価結果(2025年度評価分)に関する詳細は社会性データ(P4)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=4

*3 NCAP: New Car Assessment Programの略。

の先進運転支援評価でも高い評価を獲得しています。

2025年には、運転に必要な状況判断と予測が可能なエンボディドAIを活用した「次世代プロパイロット」が、市街地の複雑な交通環境に調和し走行する様子を公開しました。この革新的な運転支援技術は、2027年度に発売予定です。日産は運転支援のシーンを拡大することで、より安心して運転できる体験の提供を目指します。

交通安全啓発活動の推進

日産自動車株式会社は交通安全活動「ハローセーフティキャンペーン」*1の一環として、ヘッドライトの早期点灯をドライバーに促す「おもしろライト運動」を2010年からリードし、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、新潟大学の研究室と連携して、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」*2を開発しました。そして、2021年3月にネットワーク上に産学連携バーチャル研究所「交通安全未来創造ラボ」*3を創設し、北里大学、相模女子大学、新潟大学、桐蔭横浜大学などと協力しながら、交通事故削減に向けた研究とその研究成果を社会に広める活動を行っています。同ラボの取り組みの一つとして、2024年3月には日産の歴代名車と交通安全の研究内容を体感できるVRワールド「NISSAN Heritage Cars & Safe Driving Studio」*4を公開しました。また2026年2月には、北里大学との共同研究をもとに、日々の生活の中で足指を鍛えることで高齢者の安全運転と安全

歩行をサポートする、「むすんでひらいて あしゆび体操」*5を考案しました。

「おもしろライト運動」

毎年11月10日「いい点灯の日」にあわせて、「点灯ありがとう活動」と命名した全国点灯呼びかけアクションを実施しています。2025年度も北海道から鹿児島まで13地域の賛同者が参加しました。この活動を通じて、「おもしろライト運動」は市民の間に着実に浸透しています。



主体的に点灯呼びかけアクションを全国で実施

「交通安全未来創造ラボ」

本ラボでは、多様な取り組みを行っている中、社会問題となっている高齢ドライバーの交通事故削減を優先課題として取り組んでいます。運転操作に必要な筋力や認知力を高めることで、主として高齢ドライバーの安全走行を支援する「ハンドルぐるぐる体操」を広げる活動を進めています。2025年12月に、全国のハンドルぐるぐる体操とおもしろライト運動の賛

同者との合同交流会を開催しました。各地方ならではの交通安全に関する課題を共有したり、アイデアを出し合ったりすることで、参加者に新たな気づきが生まれる有意義な交流となりました。

また、北里大学と進めている研究において、足指で地面をつかむ力（足指の握力）がドライバーの運転操作に影響を与えることが分かりました。足指の握力が低下すると、ハンドル誤操作の増加、アクセル操作の粗さ、ブレーキ反応の遅れなど、さまざまな悪影響が生じます。これらの課題を改善するために、2026年2月に「むすんでひらいて あしゆび体操」を考案しました。

これからも交通事故削減に向けてさまざまな取り組みを行っていきます。



「むすんでひらいて あしゆび体操」

*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参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/>

*2 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参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/SAFETY/HELLOSAFETY/TAISOU/>

*3 「交通安全未来創造ラボ」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/SAFETY/HELLOSAFETY/LAB/>

*4 「NISSAN Heritage Cars & Safe Driving Studio」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/SAFETY/HELLOSAFETY/LAB/ACTIVITY/STUDIO/>

*5 「むすんでひらいて あしゆび体操」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/260224-01-j>

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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
			従業員の人權	DEI
				従業員の能力開発
				労働安全衛生

品質

品質に関する方針・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決まるといっても過言ではありません。技術革新がめざましい現在、お客さまが求める品質はますます高まっています。

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しています。同時に、お客さまに満足してもらえる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。ニッサン・ソーシャルプログラム2030では、「トップレベル品質を目指し、品質不具合やコンプライアンス問題を起こさないこと」をゴールとして掲げ、取り組みを進めていきます。

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応対、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、お客さまの声1件1件に真摯に向き合い、全社的に取り組んでいます。

日産はお客さま中心の考えのもと、「長きにわたり日産車をお選びいただくために、お客さまの声を第一に、深い満足を感じていただける製品やサービスの品質を向上すること」を

目標に、「製品品質」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、お客さまにお届けする新車の「初期品質」、長くお使いいただいている間に感じる「耐久品質」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。

品質に関するマネジメント

日産は、お客さまの安全確保と常に満足していただける品質の提供が、重要な課題であると捉えています。信頼される企業として持続的な成長を実現するため、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活動に取り組んでいます。多岐にわたる品質向上活動の責任者やプロセスは、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムで明確に定められ、グローバルに適用されています。そして、それらすべての品質項目に対して、必要に応じて適宜マニュアルを改訂しています。また、品質マネジメントシステムを構

築し実施していくための指針についての研修を毎年実施。この研修は全従業員必須としています。なお、車両生産拠点において、連結・非連結を含めた20拠点*1すべてにおいてISO9001の認証を取得しています。

品質に関するマネジメント体制

日産は、品質においてトップレベルを目指すため、チーフ クオリティ オフィサー(CQO : Chief Quality Officer)を筆頭に、品質専任の執行職を選任しています。CQOを議長とする「CQO Meeting」を毎月開催し、各部門の役員や地域責任者が参加して、製品品質だけでなく、お客さまが購入前後に体験するセールス・サービス品質の課題を迅速に解決し、改善活動を推進しています。

また、コンプライアンス徹底のため、3層構造のモニタリング・監査体制を構築し、監査活動を強化しています。

第1層：各部門が法令・基準の遵守に責任を持ち、モニタリングを実施

第2層：品質監査室が法令・基準の遵守状況を監査

第3層：内部監査室がリスクに応じた年度計画に基づき監査

*1 非連結車両生産委託工場を除く。

目次	Corporate direction			環境	社会性				ガバナンス		◀ 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

品質への取り組み

お客さまの声を品質向上活動に反映

お客さまの期待する価値を提供し、不満に迅速に対応するため、日産はお客さまからのすべての声に耳を傾け、企画・開発からサービスに至るまで、あらゆる品質改善活動に反映させています。

お客さま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ンタクトセンター、調査など、さまざまな機会を通じてお客さまからの問い合わせや相談に対応しています。例えば、日本の「お客さま相談室」には年間約18万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、電子化したカタログや技術資料および「よくあるご質問(FAQ)」検索システムを活用しています。また、AIチャットやお客さま向けに公開しているFAQをご利用いただくことで、お客さまご自身で解決することができ、問い合わせの手間を減らしています。寄せられたお客さまの声は、従業員がいつでも閲覧できるよう社内イントラネットに掲載し、関係役員やマネジメント層にはメールでタイムリーに情報を共有しています。

お客さまの声を製品やサービスに反映

お客さまの声は、企画、デザイン、開発、生産、販売、サービスなど、あらゆる部門で確実に共有し、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

が不満を感じる要素も製品の品質に影響します。日産は、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、嗜好によって異なり、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、地域のニーズに合わせた対応を行っています。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を減らす取り組みを進めています。

お客さまの声は、購入後のアンケートや市場情報、従業員モニターなどから抽出しています。そして、企画・開発工程で優先順位を決め、対応策を検討し、製品やサービスに反映するよう努めています。

お客さま視点を醸成するための取り組み

従業員一人ひとりがお客さまの視点に立ちお客さま中心“Customer Centric”を意識して業務に取り組むことが重要であると考え、日常にお客さまの声に触れる機会を設けるなど、マインド醸成のためのさまざまな活動を推進しています。

その一例として、お客さまのお困りごとを理解し「お客さまのため何ができるのか」を考え、お客さまのおほめの言葉に触れて、お客さまの期待以上の製品やサービスを提供する大切さを体感する「カスタマーセントリックワークショップ」を全社で実施しています。また、役員、従業員、取引先を対象として、品質の現状や市場のお客さまの声、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、体感型のイベントを取り入れ、全従業員のお客さま意識の醸成と品質の重要性を確認する取り組みを行っています。本フォーラムは日本をはじめ北米、欧州、中国、東南アジア諸国など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使用いただくための基本となる品質です。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。常に品質をお客さま視点で考え、不具合が発生した場合は迅速に対応し、不具合の再発防止に努めています。また、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。

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、実際に見て触って使って感じる質の良さのことです。人が感じる質感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、世界の各市場において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

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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

り、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

日産は、お客さまに期待以上の品質を提供するため、より良い製品の生産に取り組んでいます。栃木工場ではニッサン インテリジェント ファクトリーを立ち上げ、カーボンニュートラルや資源の有効活用など環境への配慮を実現し、電動化・知能化のニーズに応えるとともに、従業員の負担を軽減するモノづくりを進めています。このインテリジェント ファクトリーは、今後グローバルの工場へ水平展開する予定です。これらの活動を含め、日産は4つの領域で品質向上に取り組む、新型車の開発段階からお客さまへの納車までのプロセス全体を網羅し、高品質な製品を安定的に提供していきます。

日産の生産/SCM*1における4つの領域

新型車品質 全工場での初期から 高品質な車両生産の実現	・ 新型車のデジタル段階でバーチャル工場を模擬し、シミュレーションやバーチャルリアリティを活用し、設計部門との連携による車両デザインデータの精緻化 ・ グローバル車両生産技術センターでの試作車構造工法の検証
パワートレイン品質 新商品の品質向上と 安定した品質の実現	・ 各工程での品質のつくりこみ完結のため、工程ごとのクオリティゲート設定と良品条件の明確化 ・ 良品のみを次工程に送る仕組みの徹底 ・ お客さまの意見を製品設計・工程設計に反映
生産車品質 全工場での安定した 品質の確保	・ 工程での造り込み品質の向上とクオリティゲートの設定 ・ 品質要件を満たす信頼性の高い工法・ツールの整備 ・ 人作業品質の安定化のため、マスタートレーナー育成による高スキル人材のグローバル展開
物流品質 工場出荷品質の維持 お客さまへの高品質車両 の提供	・ 完成車輸送過程でのグローバル共通評価指標による品質スコアリング ・ 各拠点のベンチマークを通じた改善推進

あらゆる場面を想定した品質評価を実施

日産では、生産車および開発中の試作車に対して、評価システムVES*2を用いて日々品質評価を行っています。お客さまの声や意見をもとに基準化された評価項目に従い、専門教育を受けたVES評価員が厳格なチェックを担当します。評価は、クルマの内外装の外観評価と走行評価で構成されており、目標とする品質基準が達成されているかをお客さま目線で確認します。走行評価では、異音、振動、操縦安定性、先進機能の動作などをチェックします。最終的には、品質責任を担うCQEが、お客さまの使用シーンを想定して総合的な品質を確認しています。

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

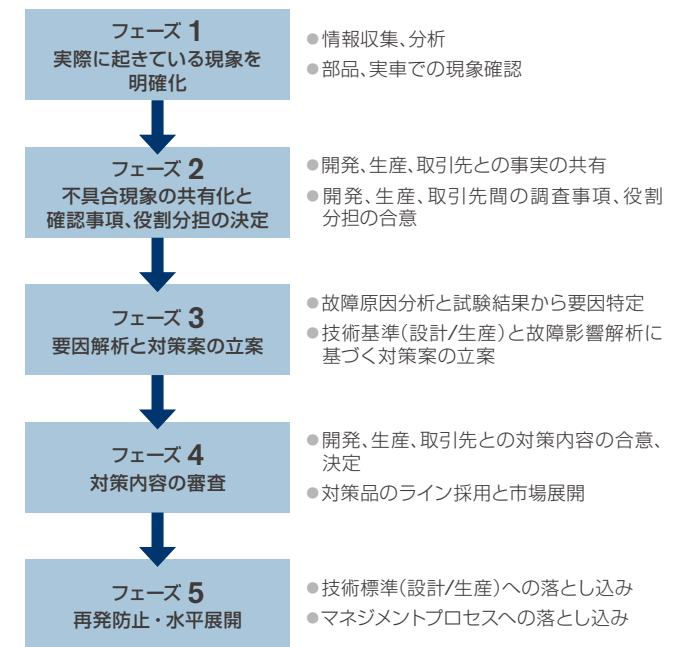
お客さまの不満や不具合を迅速に察知し対応するため、日産は販売会社やお客さまとのダイレクトコミュニケーションを強化しています。

TCSX(トータルカスタマーサティスファクション本部)が販売会社やお客さま相談室などから情報を収集し、お客さまをサポートするとともに、開発・生産部門と共有します。原因究明や対策検討を行い、生産車両に反映することで不具合の流出防止を推進し、恒久的な対策を実施しています。

また、グローバル展開に伴い、世界各地で発生する不満や不具合への対応体制も強化しています。そのため、日産は日本、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、タイなど、計15ヵ所に「フィールド・クオリ

ティ・センター」を設置しています。これらのセンターでは、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、現地で迅速に不具合を解析し要因を分析しています。

5つのフェーズでの市場品質調査・解析活動の概念図



初期品質の向上

お客さまの潜在的な要望や不満に早期対応するため、開発責任者であるチーフ ビークル エンジニア(CVE: Chief Vehicle Engineer)と品質責任者であるCQEが集まり、市場からの情報を共有しています。品質改善の進捗を工程ごとに確認し、発生する可能性のあるリスクを企画段階から可視

*1 SCM: Supply Chain Managementの略。

*2 VES: 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、認定された評価員によって実施する品質評価システム。

化して、緩和策を検討します。こうしたプロセスを透明性のある判断で進めることで、新車立ち上げ時から高品質を保証しています。

耐久品質の改善

お客さまに長く快適にクルマを使用していただくため、樹脂の変色や変形、表皮の摩耗、メッキの剥がれ、疲労による異音など、長年の使用で生じる経時劣化への対策を推進しています。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、実際に使用された中古車や部品を回収し、品質確認を行っています。これにより不具合の早期検出に活用し、さまざまなデータを分析して、劣化しにくい技術の開発を強化しています。

重大な不具合への公正・迅速な対応について

製品の不具合を防ぐことは私たちの責務ですが、複雑な工業製品であるクルマづくりでは、万が一に備えることも重要です。日産は、透明で公正・迅速な対応をリコールの基本姿勢とし、法令遵守とお客さまの安全への影響を重視してリコールを決定します。具体的には、お客さまの安全確保と迷惑の最小化ならびに法令遵守を最優先に判断し、迅速な修理案内と入庫促進を実施しています。日産が生産・販売したクルマに問題が見つかった場合、社内規程に基づき、地域代表とともにリコールを決定します。決定後は、お客さまの安全・安心を最優先に以下を実施します。

- ・対象車両のお客さまへダイレクトメールで速やかに連絡し、必要に応じ販売店からも直接連絡

- ・ホームページやマスメディアでリコール情報を公開
- ・各国当局へ法規に基づき改修・修理実績などを報告

2025年度 リコール実績*1

国・地域	件数(件)	台数(千台)
日本	4	44
北米	15	1,702
欧州	8	396
その他	11	250
グローバル	30*1	2,392

取引先との取り組み

部品の品質や供給に関するリスク対応を含め、日産は取引先と協働しながら、すべての生産拠点において、部品の設計段階から品質向上に取り組んでいます。

取引先と推進するリスク評価・低減のマネジメント

グローバル品質マネジメントの強化を図るとともに、日産の要求レベルを満たせるかを確認するため、取引先各拠点の生産工程における品質管理状況を現場で確認しています。また、部品を直接納入する取引先だけでなく、その構成部品を生産する二次取引先も対象とし、幅広い品質向上策に取り組んでいます。

製品安全・品質向上のための取引先の監査・トレーニング

日産は、製品安全・安定した品質を確保するため、納入部品についても取引先と協働しながら監査を実施しています。部品が納品されるまでには、企画段階での確認、設計図面の作成、試作品の製作、性能確認、量産体制の確立など、複数の工程が存在します。日産では、これら一連の流れにおける品質保証活動をNPQP(Nissan Product Quality Procedure)*2として規定し、すべての部品に適用することで、良質な部品が納品される仕組みを整えています。また毎年多くの取引先にNPQPトレーニングを実施し、理解促進と徹底を図ることで、良質な部品の安定した納入体制を構築しています。取引先の選定に際しては、ASES(Automotive-parts Supplier Evaluation Standard)*2により、高水準の生産体制を備えているかの評価を実施しており、部品材料についても、取引先と連携した品質管理体制により、すべての部品で材料認証を取得していることを確認しています。

さらに、「サプライヤースコアカード」による納品品質や市場品質の診断や、取引先工場監査を実施し、良質な部品の安定供給と継続的な品質改善活動の状況を定期的に確認しています。

*1 リコール措置案件ごとに1件とカウントした件数のため、各国・各地域のリコール件数合計≠グローバル件数となります。各国当局からの安全関連の調査依頼に対しては100%対応しています。

*2 NPQP、ASES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/QUALITY/PRODUCTS/ASSURANCE/>

「セールス・サービス品質」の向上

日産は、クルマの品質だけでなく、あらゆる接点でお客さまの期待を超えるため、店舗でのサービス品質向上にも力を入れています。常に変化するニーズに対応できるよう、明確な計画を設定し、基盤となる「オペレーショナル・エクセレンス」に加えて、よりパーソナルでデジタルとのシームレスな体験を提供する新しい取り組みを各国の販売店へ展開しています。

グローバルディーラーガイドライン

「ニッサン・セールス・アンド・サービス・ウェイ(NSSW)」は、店舗での購入やサービス体験を継続的に改善するためのグローバル・プロセス・ガイドラインです。最新の顧客動向やニーズを反映するため、ガイドラインを定期的に改訂し、リアル店舗やデジタル上の接点を問わず、より良い体験の提供を目指しています。最新の改訂では、コネクテッドサービス体験のサポートを強化しました。

販売店向け研修とサポート

販売店向け研修開発チーム「日産アカデミー」は、店舗スタッフから経営陣までを対象に、ブランド、商品、行動研修など幅広いプログラムを提供しています。また、販売会社が持続的に成長できるように、フィールドチームへのトレーニングも継続し、販売店のオペレーション分析や改善計画の策定・実施を支援しています。

店舗デザイン

「ニッサン・リテール・コンセプト(NRC : Nissan Retail Concept)」は、グローバルに展開する新しい店舗デザインで、来店されたお客さまに快適な環境でおもてなししています。電気自動車、NISMO、小型商用車、認定中古車など、ブランドの重要要素をNRCで紹介し、各国で継続的に展開しています。

お客さまの声を反映する

「クイック・ボイス・オブ・カスタマー(QVOC)」

日産は、迅速な問題解決と顧客満足度向上のため、「クイック・ボイス・オブ・カスタマー(QVOC)」を導入しています。QVOCは、簡単な質問とフリーコメントでお客さまのフィードバックを収集するツールで、期待以上の体験が提供できたかを把握します。懸念が示された場合、店舗と日産にアラートを発信し、迅速な対応を実現することで、顧客ロイヤリティの向上につなげています。日産は、この仕組みを通じて、卓越した体験を提供していきます。



新ブランドロゴを掲示したディーラー店舗

知的財産

知的財産に関する方針・考え方

自動車産業における知的財産（「知財」）を取り巻く環境は、技術開発の「CASE」分野へのシフトにより大きく変化し、多様化しています。これに伴い、従来の知的財産権の管理にとどまらず、ソフトウェアやデータの管理、ノウハウの保護など、広範な知財管理の重要性が増しています。また、産業の垣根を越えた技術開発により、知財の売買、ライセンス、権利行使などの機会も拡大しています。そのことは自動車業界以外の標準必須特許の取り扱いや、異業種間での知的財産紛争などの増加に表れています。

さらに、模倣品市場では国際的なサプライチェーンの拡大とともに、流通経路が店舗からインターネット取引へ移行し、不正使用のリスクが高まっています。

こうした環境を踏まえ、日産は以下のような社会的機会と脅威を認識しています。

- ・機会：世界中の知的財産が適切に尊重されつつ効率的に活用されることにより、イノベーションが健全に活性化され、社会・環境問題の解決に貢献することができる。
- ・脅威：模倣品市場の拡大は、イノベーションが活性化される環境を阻害する。

日産は、知的財産の適切な活用を通じて、グローバルイノベーションの推進、個人・社会・地球の共生・共栄を目指します。そのために、環境の変化を踏まえた柔軟かつ効果的な知的

財産の創造・保護・活用や、権利の適切な行使を進め、健全な知財エコシステム*1の構築を推進します。特に、自社・他社の知財の相互活用に注力し、市場全体でのイノベーションを推進します。また、行政機関と連携し、知的財産権の行使や関連法規の適用などにより、模倣品の流通防止を目指します。

知的財産に関するマネジメント

日産では、グローバル知的財産ポリシーのもと、全社で知的財産の重要性と効果的な管理運用の必要性を共有し、ガバナンスを強化しています。また、知的財産に関する課題を多面的に評価し、迅速に対応方針を決定するために、商品企画、研究開発、生産、ファイナンス、法務、知的財産などの各部門のメンバーからなる知的財産専門支援委員会を設置しています。

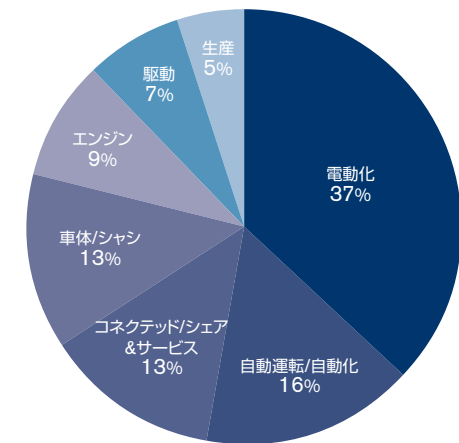
知的財産に関する取り組み

イノベーションの推進、特許ポートフォリオマネジメント

日産は、e-POWERやEVなどに関連する車両電動化、プロパイロットなどに関連する自動運転／自動化、Nissan

Connectを始めとするコネクテッド・サービスに関連する技術といった領域をはじめ、市場環境に合わせた持続的なイノベーションを推進しています。また、自社製品の設計自由度を確保しつつ、対外的な活用に資する特許ポートフォリオの最適化も図っています。

特許ポートフォリオ*2



*1 知財エコシステムとは、知的財産を創造し、保護し、活用する循環を示す知的創造サイクルの概念に加え、そこから生まれる知的財産を基に、人々が互いに、また、社会に対して好影響を及ぼし、自律的に新たな関係が構築され、新たな「知」が育まれ、新たな価値が生み出される、いわば知的財産の生態系を指す。
 (引用元：特許庁 ミッション・ビジョン・バリューズ https://www.jpo.go.jp/introduction/tokkyo_mv.html)

*2 2025年12月31日時点で日産が保有する特許ポートフォリオ（登録特許および特許出願中を含む）

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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	従業員の人權
			DEI	従業員の能力開発
				労働安全衛生

知財ライセンス

日産は、クルマづくりで培った先端技術やノウハウをさまざまな業種の企業にライセンス展開し、CO₂排出量の削減や労働環境改善に貢献する革新的な製品やサービスの開発をサポートしています。

ライセンシー企業、エンドユーザーとなるお客さまなど、関係するステークホルダーとの相互の価値創出を通して豊かな社会を築くため、日産は知財ライセンスに積極的に取り組んでいます。^{*1}

知財ライセンス 取り組み実績

2025年度は、自治体が主催する知的財産マッチング事業に参画し、地域企業の3社と4件の技術について、ライセンス契約を締結しました。今後、各社がそれぞれの市場や用途に応じて独自に製品化し、販売する予定です。日産は、自動車の生産、開発で培ったさまざまな技術を社会や産業の発展に役立てる取り組みを10年以上にわたり行っています。特に生産性を向上させる技術については、2013年にライセンス契約を締結した株式会社ミス(本社：神奈川県川崎市)が、作業者に必要な量のボルトとナットを供給するパーツカウンターを製品化し、自動車業界を中心に累計約2,000台を販売しています。この装置は、同社の売り上げの約3割を占める主力商品となっています。ミスの製品販売によりさまざまな製造現場での生産性改善や、ミスの成長を通して地域経済活性化に貢献しています。

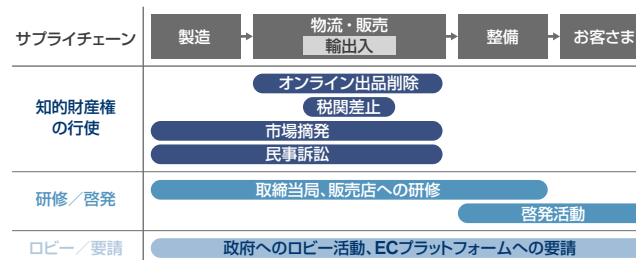
模倣品対策

模倣品対策の取り組み

日産は、グローバル本社と各リージョンが連携し、サプライチェーン全体に渡る模倣品対策を推進しています。

近年、インターネット取引(EC)プラットフォームを通じて、模倣品が世界中で容易に流通するようになってきました。このような状況に対し、日産は知的財産権を行使し、模倣品の排除に積極的に取り組んでいます。具体的には、ECプラットフォームを監視し、不正なオンライン出品の削除をECプラットフォーム事業者に要請しています。また、税関や市場における模倣品の取締りを関係当局に要請し、そのための研修も提供しています。さらに、悪質な販売者に対しては、民事訴訟を提起するなどの法的措置を講じています。

知的財産権の行使に加え、他の取り組みも行っています。模倣品が誤って購入され、車両に装着されることがないように、販売店への研修の提供や、整備業界やお客さまに向けた啓発活動を実施しています。さらに、効果的な対策を講じるため、政府へのロビー活動やECプラットフォーム事業者への改善要請を行っています。^{*2}



知的財産権の行使

権利行使の内容	件数	個数
オンライン出品削除	1,341	-
市場摘発	61	1,010,262
税関差止	70	37,644
民事訴訟	29	-

模倣品に関する啓発活動

日産は、各リージョンの特色に即した啓発活動を展開しています。

中東では、中東日産会社がUAE経済省と3か年の協定を締結し、コミュニティ向けの啓発イベントを通じて、知財保護の重要性に関する認識向上を共同で推進しています。



中東日産会社の啓発イベント(純正品と模倣品の比較展示)

^{*1} 日産テクノロジライセンスに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/LICENSE/>

^{*2} 日産の模倣品対策に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan.co.jp/SERVICE/SHAKEN/PURE/>

責任ある調達

サプライチェーン戦略

日産は、「人々の生活を豊かに」というコーポレートパーパスのもと、「お客様に魅力のある車を届け、喜んでもらうことを目的に、日産の事業に必要なあらゆる物品・サービスを調達する。また、そのために競争力のあるサプライヤーベースを整備し、日産・取引先双方の健全な事業運営に貢献する」ことを購買部門のミッションと定めました。

そして、各国・各地域の法令を遵守するとともに、グローバルに統一された価値・基準をもった一貫性のある調達活動を展開し、以下の方針（日産購買基本方針）で取引を行います。

1. 公正・公平な取引：私たちは高い透明性をもって、公正・公平かつ誠実に取引を行います。また、企業の大小を問わず門戸を開き、明確な選定基準に基づき取引先を選定します。
2. 相互信頼・相互繁栄：私たちは取引先に敬意を払うことで相互信頼を築き、パートナーとしてともに競争力を強化し、相互の持続的な成長を目指します。そのためにイノベーションを重視し、よりよい明日に向かい、取引先とともに日々の改善を積みかさね進化し続けます。
3. 責任ある調達：私たちは、取引先とともに、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ます。

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）にも則した取引の実践に努めています。また、2024年3月に受けた公正取引委員会からの勧告と、2026年1月に施行された製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（以下、取適法*1）を踏まえ、全社的な教育を実施して公正な取引を推進しています。*2

取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定するなど、パートナーシップ構築宣言*3の内容遵守に引き続き取り組みます。

また、取引先各社に対し定期的にアンケートを実施し、取引先との関係性や満足度、公正な取引慣行に関する懸念等を把握しています。これにより、一方的な契約条件の押し付けや不当な取引慣行といった、取引関係における課題の防止、早期把握、是正につなげ、労働環境や人権が守られた責任ある調達活動が実施できているかを確認しています。

責任ある調達に関する方針・考え方

取引先との取り組み

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。ニッサン・ソーシャルプログラム2030では、“「人権侵害ゼロ」を目指して、サプライチェーンにおける人権デューディリジェンスの仕組みを構築する”をゴールとして掲げ、取り組みを進めています。

日産が大切にすべき価値に加え、持続可能なサプライチェーンの構築、すべての部品・原材料を含めた責任ある調達の実現を目指し、「日産取引先サステナビリティガイドライン」*4、「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」*5に取引先での実施が求められる取り組みを定め、取引先およびその取引先への周知と管理・実践を要請しています。

サステナビリティの取り組みを一層強化するため、「日産サプライヤーCSRガイドライン」（2023年版）から2025年に「日産取引先サステナビリティガイドライン」へ改訂し、デューディリジェンスの実施を含め、取り組みが求められる7分野・31項目を説明しています。（次頁表内を参照）

その一環として、取引先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、また取引先から合意確認書を取得する

*1 旧：下請法

*2 取適法に関するコンプライアンスの取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 >>>P110

*3 パートナーシップ構築宣言（日本語のみ）に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.biz-partnership.jp/declaration/90197-05-23-kanagawa.pdf>

*4 「日産取引先サステナビリティガイドライン」（PDF）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 「バリューチェーンでの活動実績」における取引先との連携に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P057

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		◀ 076 ▶ ↺
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	

ことで、取引先およびその取引先にて同水準の管理をいただくことを確認しています。さらに、万が一、「日産取引先サステナビリティガイドライン」の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、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。

また、日産は取引先へ「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」に沿ったデューディリジェンスの実現（リスク評価および分析、リスクの予防および軽減、リスクの監視、苦情処理メカニズムの設置等）を要請しています。

各方針の発行時には、小冊子の配布や取引先ミーティングの場などで説明を行い、取引先へ周知を徹底しました。また英語版や日本語版に加え、中国語版も適宜発行しています。

日産は、取引先との対話を重ねながら人権への負の影響を防止・軽減するための取り組みを続けています。

日産は、2023年度以降、取引先から苦情申立てを受け付ける窓口（人権ホットライン）を設置しています。

・通報対象：人権・環境・地域社会への負の影響（取引先による負の影響を含む）

・対象地域：日本・中国・欧州（現地語に対応）

・24時間、365日通報可能

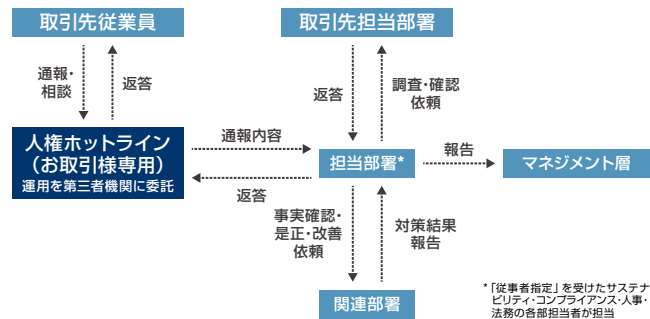
・通報内容保全：倫理ホットラインを専門とする独立した第三者機関「NAVEX Global社」のシステムを導入

・申立者保護（下記）の明示：取引先に対して報復禁止を日産から要求すること、また、日産からも報復を受けないこと

・申立者は司法的手続による救済の権利の放棄や秘密保持義務は要求されないこと

・本窓口を通じて特定された負の影響は、トップマネジメント層へ報告

・運用プロセス：下図参照



・更新頻度：3年毎にプロセスを見直し、必要に応じ改訂（トップマネジメント層承認）

・ステークホルダーインボルブメント：運用開始前に対象取引先5社による模擬通報を実施し、アンケート等を通じてより申立てしやすいプロセス・内容表現へ改善

・受付実績（2026年3月末時点）：2025年度3件（2023年度以降、累計4件）

・対応結果：日産または取引先の従業員による人権・環境・地域社会への負の影響は確認できず。

サプライチェーンマネジメントの方針・考え方

日産のグローバル行動規範、環境方針、人権方針^{*2}

サプライチェーンマネジメントの方針

「日産取引先サステナビリティガイドライン」 ■取引先に求める7分野・31項目

■ コンプライアンス

法令の遵守、競争法の遵守、汚職防止、個人情報・機密情報の管理・保護、輸出入取引管理、知的財産の保護、反社会的勢力の排除

■ 人権・労働

人権尊重、差別の禁止、ハラスメントの禁止、児童就労の禁止、強制労働の禁止、賃金、労働時間、従業員との対話・協議、安全・健康な労働環境

■ デューディリジェンス

■ 責任ある原材料調達

■ 安全・品質

お客さまのニーズに応える製品・サービスの提供、製品・サービスの安全確保、製品・サービスの品質確保

■ 環境

環境マネジメント、温室効果ガスの排出削減、大気・水・土壌への環境汚染防止、省資源・廃棄物削減、化学物質管理、生物多様性の保全、騒音と振動、工場の安全性

■ コミュニティ・グローバル社会

地域社会の生活への貢献、ステークホルダーへの情報の開示

「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」

■ 環境法規制／日産環境基準の遵守
・マネジメント体制構築
・化学物質の管理

■ 環境負荷低減活動
・CO₂／水など排出量データ調査

^{*1} プロジェクト詳細はこちらをご参照ください。（英語） <https://thailand.iom.int/blogs/pilot-project-automobile-sector-assessment-migrants-human-rights-nissans-supply-chain-thailand>

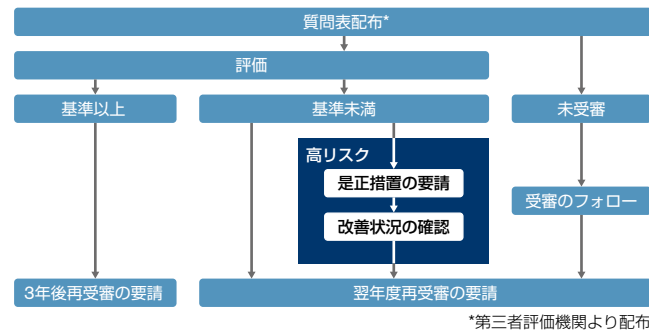
^{*2} 日産の人権方針・取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P062

責任ある調達に関するマネジメント

取引先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

日産は、材料・部品の調達先約3,500社との直接取引があり、さらにその取引先企業にはそれぞれの取引先の企業があることから、日産の活動が多く企業に影響を及ぼすと認識しています。日産の人権・環境・倫理を尊重した調達活動を通じて、よりよい社会への発展に貢献してまいります。日産では従来、発注先選定時に「日産取引先サステナビリティガイドライン」ならびに、取引先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。

日産は、2016年から第三者機関(EcoVadis)による取引先の環境や人権などを含むサステナビリティ活動の評価を開始し、取引先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。この評価の結果が日産の基準に満たない場合、改善計画の策定を取引先に依頼し、改善状況のフォローを実施しています。取引先向けセミナーを実施し、質問への回答方法や改善計画の策定について、評価機関からの直接レクチャーも行っています。現時点で購入額の90%以上の取引先が、第三者評価機関によるアセスメント済みです。



日産では、取引先におけるサステナビリティおよび人権尊重の取り組みを推進するため、購買部門をはじめ、サステナビリティ推進部、コンプライアンス部門、法務部門などが連携し、日常的に取引先のリスク評価、モニタリング、改善支援に取り組んでいます。これらの担当者は、取引先のサステナビリティ要件への適合状況の確認、デューディリジェンスの実施、必要に応じた是正措置要求等を実施し、責任ある調達体制の維持・強化を図っています。

日産のサステナビリティデューディリジェンスは、リスクベースアプローチに基づきサプライチェーンの人権・環境等のリスクを特定・評価しています。固有リスクを重大性と発生可能性で分析し、特定されたリスクを優先順位付けし、社内部門および取引先と協働して対応を進めています。詳細は「サステナビリティデューディリジェンス基準」*1第4章に記載しています。

また、「グローバルサードパーティ・コンプライアンスリスク管理ポリシー」に基づき、サプライヤー領域においてもコン

プライアンスリスクモニタリングを実施しています。2025年度のモニタリングにおいて、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になった取引先はありません。*2*3

日産では、取引先と公正・公平な関係を維持するために、全従業員に対して、毎年取適法*4および独占禁止法*5に関する各e-ラーニングを必須研修として受講を義務づけています。さらに購買部門内では、購買担当者が日常業務の中で取引先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、取引先からの部品・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るため、①平時の取引先の供給リスク確認、②取引先のQCDDMSR実績確認(品質: Quality、コスト: Cost、納品: Delivery、開発: Development、経営: Management、サステナビリティ: Sustainability、リスク: Riskの実績を毎年フォロー)、③取引先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。

*1 「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/

*2 当社の人権ガバナンスに関する詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P063](#)

*3 サードパーティのコンプライアンスリスクにおける取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 [>>>P110](#)

*4 中小受託取引適正化法(旧:下請代金支払遅延等防止法)

*5 独占禁止法:私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス		◀ 078 ▶ ↺
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	

外観品質基準適正化を通じた競争力強化

日産は、取引先と、外観品質基準をお客さまの期待値に合せて最適化し、基準の適正化を通してサプライチェーンの構造課題を解決していくSSA(Smart Standard Activity)を2024年度から開始しました。

本活動は、日産と取引先との課題を解決するだけでなく、業界全体の競争力強化を目指しており、2025年度には取引先のほか、有識者のゲストをお招きし「第一回 SSA Forum」を開催。各社の事例発表や意見交換を通じ、活動の理解と促進を図っています。

取引先とのコミュニケーション

日産は、取引先へのタイムリーで的確な情報提供が重要であると考え、日産パートナーズカンファレンス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取引先に伝えるとともに、取引先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取引先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取引先を表彰しています。

この表彰制度は、品質*1、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*2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。グローバルでは「Nissan Global Innovation and Quality Award」として、年間を通して品質面で優れた取引先に「GLOBAL QUALITY AWARD」を、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取引先に「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取引先を選考します。2024年度は、6社が「GLOBAL QUALITY AWARD」を、7案件・8社が「GLOBAL INNOVATION AWARD」を受賞しました。

一方、各リージョンでも独自のアワードを実施しており、取引先との関係性を強化しています。

例えば、北米では、米州の日産グループで取引先への感謝を伝えるための表彰イベントを実施し、「Monozukuri Spirit」「Aftersales」「Sustainability」「Operational Excellence」「Quality」5つカテゴリで20社以上が受賞しました。*3

責任ある原材料調達

原材料調達への対応方針

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、2020年7月には「グローバル鉱物調達に関する方針」を公開しました。2025年には紛争地域および高リスク地域からの3TG(錫、タングステン、タンタル、金)を含むすべての鉱物に加え、バッテリーの製造に必要な鉱物、天然ゴム等、社会や環境への影響が懸念される原材料へ対象範囲を拡大し、「責任ある原材料調達への対応方針」*4を公開しました。

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。商品の製造に使用する材料や構成部品に含まれる天然資源において、環境や人権等のサステナビリティ側面への影響に対し、「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」*5に沿ってデューディリジェンスを実施し、自らのサプライチェーンを監視し、懸念がある場合には、「日産取引先サステナビリティガイドライン」に従って、リスクを防止・軽減し、改善に向けた対策を実施します。同様の管理を取引先にも徹底する要請をしています。

*1 「品質」における取引先との取り組みに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P071

*2 「バリューチェーンでの活動実績」における取引先との連携に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P057

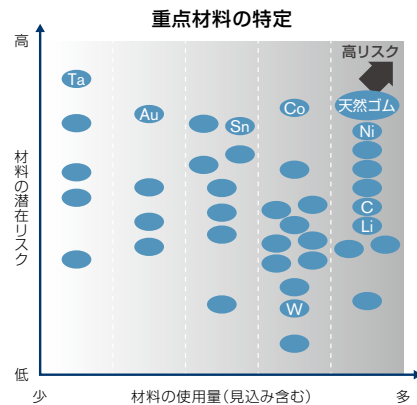
*3 Regional Appreciation Eventについてはこちらをご参照ください。 <https://usa.nissannews.com/en-US/releases/nissan-celebrates-excellence-at-2025-regional-supplier-appreciation-event>

*4 「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/

*5 「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/

責任ある原材料調達のマネジメント

日産は、倫理、社会、環境に配慮した材料を調達することで、材料の持続可能な調達の実現を目指す取り組みを行っています。材料の使用量(将来的な使用量の見込みを含む)や倫理、社会、環境等の側面での潜在リスクの観点から最優先で取り組むべき材料を特定しており、2024年度に天然ゴムを含む重点材料を特定しました。2025年度は、その重点材料の妥当性評価を行い、更新がないことを確認しました。今後も特定された各材料の潜在リスクを低減し持続可能な調達につなげるため対策を実施していくと共に、定期的にリスク評価を見直します。



天然ゴムにおける取り組み

2025年3月に「持続可能な天然ゴムのためのグローバル・プラットフォーム(GPSNR*1)」に加盟し、「責任ある原材料調達への対応方針」にて、持続可能な天然ゴム調達への対応を公開しました。2025年度は本対応方針の実施状況に関して、GPSNRから要請された質問事項に対し、取引先と連携して情報を収集し、回答を作成しました。

コバルトを含むバッテリーの製造に必要な鉱物における取り組み

コバルトについては、地政学リスクだけでなく、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おり、使用量の多いリチウムイオンバッテリーの取引先へヒアリングを実施し、2018年からサプライチェーンおよび製錬所、精製所の特定に向けた取り組みを行っています。結果は、「鉱物調達への取り組み」年次報告書*2にて公開しています。2023年8月17日に発効したEUバッテリー規則では、コバルトに加え、天然黒鉛、リチウム、ニッケルおよびその化合物について社会・環境リスクにデューディリジェンスが求められており、第三者調査機関を活用した調査を進めています。また、2025

年10月には、規制対象外の取引先を対象に重点材料であるニッケルに関する対話を行い、人権侵害等の課題は報告されていないことを確認しました。

紛争地域および高リスク地域からの3TG(錫、タングステン、タンタル、金)を含む鉱物における取り組み

日産は、「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照し、デューディリジェンスを実施しています。RMI*3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し、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どうかを確認しています。

2025年度は、日本、米国、メキシコ、欧州、中国、タイ、インド、南アフリカ、ブラジル、アルゼンチンの10市場で調査を実施した結果、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取引先は確認されませんでした。

今回、回答が得られなかった取引先については、引き続き調査を継続していきます。

これらの取り組みは、「日産サステナビリティデューディリジェンス基準」に沿ってトップマネジメント層へ報告し、今後の取り組みの決定に反映します。

材料の潜在リスク ●: リスク高 ○: リスクあり

材料の潜在リスク	天然ゴム	コバルト(Co)	ニッケル(Ni)	リチウム(Li)	天然黒鉛(C)	錫(Sn)	タングステン(W)	タンタル(Ta)	金(Au)
倫理									
法支配が脆弱	●	●	○	-	○	●	●	●	●
賄賂	●	●	○	-	○	●	●	●	●
社会									
児童労働	●	●	-	-	-	●	-	●	●
強制労働	●	●	-	-	-	●	-	●	●
先住民/地域社会への影響	●	○	●	●	○	○	○	-	●
環境									
CO2排出	○	○	○	-	-	-	-	-	●
生物多様性への影響	●	●	●	-	-	●	-	●	●
精錬時環境汚染(酸の排出)	-	●	●	-	-	●	-	●	●
当該物質の毒性	○	○	●	-	○	-	-	-	●

日産として重要と考える潜在リスクを洗い出し、「Material Change」(Drive Sustainability, Responsible Minerals Initiatives, Dragon fly Initiative) などの情報をもとに作成。情報が不足している箇所は・で表記。

*1 Global Platform for Sustainable Natural Rubber <https://sustainablenaturalrubber.org/>

*2 「鉱物調達への取り組み」(PDF)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/Minerals_j.pdf

*3 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。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

地域社会

地域社会に関する方針・考え方

日産は、グローバルに生産、販売など多くの活動拠点を持っており、事業を進める上で地域社会と密接にかかわっています。魅力ある製品やサービスを提供することに加え、地域社会の一員として主体的に貢献することも、企業の重要な使命だと考えます。

企業が地域社会にさまざまな資源を提供し、地域社会の活性化や課題解決に参画することは、よりよい事業環境や持続的に成長する市場を生み出し、企業と地域社会双方の発展につながります。

日産は、複雑化する社会課題に対応するため、NGO・NPOや行政など多様なステークホルダーと連携し、相互の強みを生かした活動を展開しています。

金銭的な支援だけでなく、専門技術や知識、自社製品など、事業を通じて培った資源を生かした独自性の高い活動を推進し、従業員の積極的な参加も促しています。

社会貢献プログラムの活性化に向けた2つの重点分野

日産らしさを生かして社会課題を解決するとともに、次世代の子どもたちの可能性を広げることが2030年に向けた目標とし、「教育機会の提供」「地域社会への生活向上支援」を重点分野として活動を推進していきます。

重点分野「教育機会の提供」

日産は、誰もが共生できる世界の実現に向け、若者や子どもたちの可能性を広げることが重要と考え、より多くの教育機会の提供に取り組んでいきます。気候変動をはじめとした社会課題について理解を深める教育プログラムの提供だけでなく、創業以来培ってきた日産ならではの創造性や技術を生かして、さまざまな教育機会の提供を行います。

重点分野「地域社会への生活向上支援」

日産は、あらゆるステークホルダーの権利を尊重し、社会的な課題解決に貢献すべく、世界各地で多様な支援を行っています。社会的・経済的に恵まれない人々への金銭的・物的支援や心のケアなどのソフト面での支援、自然災害や人道的危機などによる被災者への緊急支援などを実施します。

また、地域のイベントに協力するほか、清掃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、さまざまな地域貢献活動を行います。

地域社会への取り組みに関するマネジメント

活動推進にあたっては、グローバル共通の社会貢献活動方針と、2030年に向けた目標および活動の指標を定めています。

す。これらは、サステナビリティ委員会*1にて議論・決定されます。各国・地域の社会貢献活動責任者は、この方針や目標に沿ってそれぞれの地域のニーズに対応した活動を企画し、進捗をサステナビリティ委員会で報告します。

地域社会への貢献の実績

2025年度の社会貢献活動の実績

グローバル社会貢献活動従業員参加人数：延べ約6万4千人
グローバル社会貢献活動受益者数：延べ110万人以上
グローバル社会貢献支出額*2：約15.1億円

主な緊急人道支援

タイ南部洪水についての支援：

被災地域および被災者への緊急対応として、タイ日産自動車会社はタイ赤十字社に15万パーツを寄付しました。また、同社および現地ディーラーはナーン県において救援物資の提供を行いました。

フィリピン（セブ・ダバオ）地震についての支援：

フィリピン日産社よりフィリピン赤十字社とアンガット・ブハイ（フィリピンの人道支援NGO）に合わせて100万ペソを寄付しました。

*1 サステナビリティ委員会については以下のページにも記載しています。 >>>[P009](#)

*2 グローバル社会貢献支出額に関する詳細は社会性データ（P6）をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=6

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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

社会貢献活動事例*1

日産は、多様化する地域のニーズに応えるため、日本をはじめ各国で子どもたちを対象とした環境教育やSTEAM*2教育、NGOや地方自治体との連携による地域社会への貢献活動などを行いました。ここでは各地域における2025年度の代表的な活動を紹介します。

重点分野	地域	活動名	内容	実績
教育機会の提供	日本	出張授業	NML*3では日産がこれまで培ってきた技術やノウハウを生かした環境、モノづくり、デザインの3つの出張授業*4を提供しています。	出張した学校数：333校(2025年度) 従業員参加人数：延べ1,408人(2025年度) 授業を受けた累計人数：45万9,900人
	中国	日産ドリーム・クラスルーム	NCIC*3とDFN*3では環境、モノづくり、デザイン、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など、多彩な授業を小学生に提供しています。	累計参加学生数：230万人以上 従業員参加人数：延べ75人(2025年度)
	英国	日産スキルズ・ファンデーション	NMUK*3では日産独自の環境、モノづくりプログラムに加え、外部の2つの国際的な教育プログラム「VEX IQ Robotics」「FIRST LEGO League」にも機材や資金、知見などを提供して地元チームを支援しています。	累計支援学生数：12万人以上 従業員参加人数：延べ1,335人(2025年度)
地域社会への生活向上支援	米国	ハビタット・フォー・ヒューマンティとのパートナーシップ	NGOハビタット・フォー・ヒューマンティは世界約70ヵ国以上で住居建築や自立支援に取り組んでおり、NNA*3の従業員はボランティアとして参加しています。	累計参加従業員時間：18万時間以上 従業員参加人数：延べ970人(2025年度) 2025年は10件の住宅建築プロジェクトに参加 累計寄付額：2,200万ドル以上
	タイ	WWF生態系保全プログラム支援	NMT*3は森林保全や野生生物保護に関するWWFタイの現地調査や保全活動を、車両や物資の提供を通じて支援しています。	支援実績： 車両貸与および物資提供 6万パーツ相当

地域自治体、ステークホルダーとの連携

新しいモビリティを活用したまちづくりの実証実験

日産は、地域の交通課題解決に向けたモビリティサービスを推進しています。福島県浜通り地域では、2022年度にオンデマンド配車サービス「日産スマートモビリティ」*5を、2024年度にスクールバス運行の効率化支援サービスを導入しています。横浜市では、2017年度より自動運転モビリティサービスの実証を継続しており、2025年度は関係4社および横浜市と連携し、専用管制室による遠隔監視体制の構築やサービス運用の検証を進めています。加えて、神戸市では灘五郷エリアを対象に、「日産リーフ」を用いた自動運転の実証を2025年度より開始しています。*6

さらに日産と三菱商事株式会社は2025年3月に「Moplus株式会社」を設立し、地域に最適化したモビリティソリューションの社会実装を支援しています。*7

ブルー・スイッチの展開

-EVを活用した持続可能でレジリエントな社会への取り組み

「ブルー・スイッチ」*8は、EVを活用した電動化によるソリューションを通じて、脱炭素化や強靱化（災害対策）の実現と地域社会の発展を目指しています。全国の自治体や企業とともに、環境、災害対策、エネルギーマネジメント、観光など幅広い分野で地域課題解決を推進しており、2026年3月末までに連携している自治体・団体の数は286件に広がっています。今後もパートナーと連携してEVのさまざまな活用を広めることで、持続可能な社会の実現に引き続き貢献していきます。

*1 各国の社会貢献活動の実績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/CITIZENSHIP/>

*2 STEAM：Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics

*3 NML：日産自動車株式会社、NCIC：日産（中国）投資有限公司、DFN：東風汽車有限公司東風日産乗用車公司、NMUK：英国日産自動車製造会社、NNA：北米日産会社、NMT：タイ日産自動車会社

*4 3つの出張授業の詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/CITIZENSHIP/VISITINGSCHOOL/>

*5 「日産スマートモビリティ」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www.smamobi.jp/>

*6 詳細はプレスリリースをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/251003-01-j> <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/251128-01-j>

*7 Moplusに関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://moplus.co.jp/>

*8 「ブルー・スイッチ」に関する詳細はこちらをご参照ください。 <https://www3.nissan.co.jp/blue-switch.html>

Power of employees – 従業員一人ひとりが力を最大限に発揮するために –

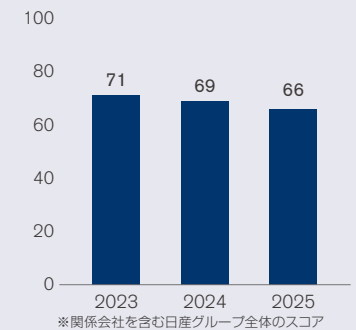
日産はコーポレートパーパスやビジョンを実現すべく、コアビジネスを支えるエンジニアの採用強化を含めた人財戦略「HR Ambition 2030」*1を2022年度に設定し、推進しています。2025年5月に発表した経営再建計画「Re:Nissan」のもと、従業員数の適正化を進めると同時に、「HR Ambition 2030」を通じて従業員が自発的に学び、それぞれの能力やポテンシャルを発揮、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

社会性の取り組みを推進するプログラム「NSP2030」では、「HR Ambition 2030」の中から、社会に関わる人事領域の取り組みをPower of employeesと定義しました。具体的には「従業員の人権」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」「従業員の能力開発」「労働安全衛生」の4領域において、2030年に向けた目標をそれぞれ設定しています。従業員、地域社会、パートナーとともに成長する「People Centric」な企業になることを目指し、各領域の取り組みを推進しています。

グローバル従業員サーベイ

日産にとって従業員は最大の財産です。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組織づくりを目指して、2005年からグローバル従業員サーベイを実施し、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。同サーベイでは、各指標への評価に加え、フリーコメント欄も設定し、従業員から率直な意見を広く集めています。会社の重要指標として「エンゲージメント」*2を継続的にモニタリングしているほか、全社的に優先度の高い重点領域を指標としています。サーベイの結果は各部門や地域ごとに分析を行い、トップマネジメントの直接的なオーナーシップのもと改善活動に取り組んでおり、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設定しています。2026年2月に実施したグローバル従業員サーベイ*3では、「エンゲージメント」のスコアにおいて前年比で3ポイント低下しました。その他の重点領域においては、リーダーシップでスコアアップしましたが、それ以外は変化がありませんでした。従来からの改善活動に加え、従業員からのコメントを今後の会社の取り組みに反映し、より良い組織づくりにつなげていきます。

エンゲージメントスコア



*1 「HR Ambition 2030」に関する詳細は2025年度有価証券報告書(P23)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2025/PDF/tr/2025.pdf#page=26

*2 「エンゲージメント」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。

*3 グローバルで約8万人が回答しました。(参加率86%)

従業員の人権

従業員の人権に関する方針・考え方

日産は結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別撤廃、安全で健康的な労働環境といったILO中核的労働基準を尊重します。なお、国内法と上記の国際的に認められた人権基準との間に矛盾がある場合には、可能な限り国際人権基準を尊重する方法を追求します。

「日産人権方針」（2024年度改訂）*1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」*2を2025年3月に改訂、これをグローバルに周知・徹底すること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。同ガイドラインは事業展開先の各国・地域従業員の基本的権利を尊重し、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社会・地域社会が求める企業の人権課題への取り組みを一貫させることを目的とし、さまざまな活動を強化しています。

従業員の人権尊重は組織として不可欠です。ニッサン・ソーシャルプログラム2030の「Power of employees」領域の重点分野のひとつに「従業員の人権」を設定し、人権尊重を通じた「人を中心とする企業文化」の実現を2030年目標（ゴール）として掲げ、従業員が安心して働ける職場環境の構築など、目標達成に必要な体制を整えています。

従業員の人権に関するマネジメント

日産ではCEOが議長を務めるサステナビリティ委員会に加えて、日常管理レベルでは各機能部門による人権尊重の取り組みを推進しています。特に、人権侵害リスク管理・低減に不可欠である従業員の人権デューディリジェンス領域においては、グローバルとリージョンで連携し、活動を推進しています。「日産グローバル行動規範」*3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、民族、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。さらに、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、性自認を問わず、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-ラーニングをグローバル全従業員対象の必須研修とし、従業員の意識向上、啓発に努めています。*4

また、「日産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、内部通報システム

SpeakUp*5の導入により、内部通報が可能となっています。

加えて、日産では従業員一人ひとりの安全と健康を守る観点から、長時間労働・過重労働の防止に取り組んでいます。

<具体的な取り組み事例>

- ・PCのON／OFFや生産現場に設置したカードリーダーを活用した管理システムの導入による、労働時間の適正化および各種休暇取得状況の見える化
- ・間接部門におけるノンコアフレックスタイム制の導入による自律的な働き方の推進

*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

*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。 [>>>P109](#)

*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。 [>>>P112](#)

従業員の人権デューディリジェンス

実績

2025年度は、日産自動車株式会社を対象に、グローバル本社と日産自動車カスタマーサービスセンターの2拠点で人権アセスメントを実施しました。結果、法律を逸脱する事案は指摘されませんでしたが、今回のアセスメント対象拠点において「日産グローバル人権ガイドライン」の7つのテーマ*1へのさらなる対応向上に向け、改善の余地があると確認された課題について、対策実行計画を策定しました。

- ・日産が直接雇用する従業員以外でも社内診療所内の休養室が利用可能なことを周知する
- ・組織改編等に伴う業務負荷の変化を踏まえ、従業員の業務負担を適切に管理する

上記はアセスメントの指摘事項と同じく、フォローアッププランに則って3年度以内に改善予定です。これら指摘・勧告には対応完了期限を設定しており、現地担当者への定期的な確認を通じ、実際にとられた対応策とその確認結果を通じて改善し、得られた教訓や今後のHRDDプロセスへの反映事項を検討しています。

なお、2024年度にジャトコ株式会社で行った人権アセスメントでは、人権方針の周知に課題があったため、全社員受講のハラスメント研修に人権方針の内容を織り込むことで改善しました。また、タイ拠点では一部の研修がタイ語または日本語のみで実施されていましたが、入社時の説明会など英語のセッションを増やす改善をしています。さらに、日本人駐在員がタイの文化や言語、現地の労働規制への理解を深められ

るよう、各種プログラムを実施しています。こうした取り組みにより、コミュニケーション上の障壁が軽減され、職場での相互尊重の促進につながっています。

アセスメントプロセス

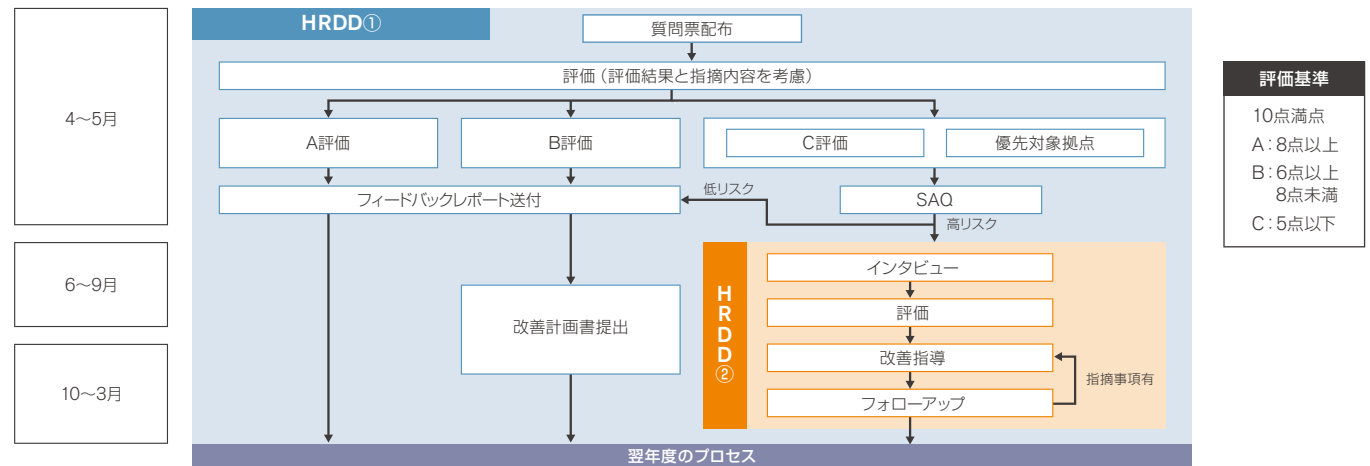
従業員向けの人権アセスメントは、ビジネスとサステナビリティの観点からリスクベースアプローチに基づいて対象拠点を選定し、社内で定めた人権アセスメントプロセス(下図：2023年度策定)に基づいて実施しています。

具体的には、人権に関する調査票にて自己評価を実施し、現地従業員へのインタビューにて詳細な状況について把握します。インタビュー対象者選定の際は、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・人種等の属性を考慮しています。また、アセスメント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、地域における一般的な労働慣行や企業文化について事前に把握したうえで調査すべき領域を特定するなど、地理的・経済的・社会的要因を考慮のうえでリスク特定も行っています。アセスメントで特定・検出・評価された人権リスクは、対象拠点へ勧告事項としてフィードバックされ、改善活動実施や、影響を受けるステークホルダーとの対話などを通じて、負の影響の予防・軽減・是正を図っています。

このプロセスはグローバルに適用され、勧告事項への対応状況・改善アクションの効果は継続的に本社がフォローアップし、重要な問題を見逃していないか、改善アクションは適切であったかの評価がなされ、サステナビリティ委員会に報告されるとともに、今後の活動につながっています。

＜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		◀ 085 ▶ ↺
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		

拠点ごとの課題をより正確に把握するため、2025年度は米国のサステナビリティ推進団体(NPO)であるBSR(Business for Social Responsibility)とともに人権アセスメントで使用する調査票の改善に取り組みました。改善後の調査票とインタビュー内容については、日産自動車労働組合からの意見も踏まえ、内容に問題がないことを再確認しました。^{*1} なお、人権アセスメントの実施率、指摘事項の改善率などの指標を立てて、2025年度も計画通り実施しました。

人権に関する従業員教育・研修、内部通報システム

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、2025年度に更新し、「日産人権方針」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メッセージ、ビジネスと人権、日産の人権尊重、小テストで構成され、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。すべての間接従業員・役員を対象にしており、2025年の受講率は日本：93.8%、アセアン：99.8%、中国(NCIC)：82%、米州：93.6%、AMIEO^{*2}：87%でした。

また、工場などで働く直接員については、「日産グローバル行動規範」のビデオ研修の中で「日産人権方針」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における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。

日産の従業員は、「日産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^{*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や報復を受けることがないように保護しています。

ハラスメントに対する研修の取り組み

日産では、ハラスメントの未然防止に努め、従業員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

これまで、労働施策総合推進法(パワハラ防止法)を踏まえ網羅的にハラスメント防止に向けた施策を全社的に実施してきましたが、未然防止をより強化する目的から、ハラスメントに対する研修内容や仕組みをさらに強化しています。具体的には、新たに管理職や現場監督者になる者を対象に受講必須のハラスメント研修を実施しています。

また、防止のための啓蒙活動として、ハラスメント相談窓口の設置や職場コミュニケーションの改善プログラムなど、トラブルに至る前に対応できる環境整備につなげています。

^{*1} BSRと日産自動車労働組合との連携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/>

^{*2} AMIEO(アフリカ/中東/インド/ヨーロッパ/オセアニア)

^{*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。 [>>>P112](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の方針・考え方

日産は、従業員一人ひとりがチャレンジ精神を育み、変化を起こすイノベーションをドライブし続けるために、各リージョンの指針に基づき、真にダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平)&インクルージョン(受容)(DEI)を推進し続ける企業を目指しています。誰もが価値ある存在として認められ、尊重されるために、DEIの取り組みをさらに強化し、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)はグローバルの従業員自らが理解・実践することで企業文化として根づいていくものと考え、すべての従業員が自由に発言できる環境を整え、それぞれの能力を最大限発揮できる職場づくりを目指しています。「ニッサン・ソーシャルプログラム2030(NSP2030)」では、「一人ひとりの個性を尊重し、インクルーシブでワクワクする日産」をゴールとして掲げ取り組みを進めていきます。

世界がますます複雑化し、お客さまや社会の多様なニーズに応える商品を提供するためには、才能豊かな人財をひとつにまとめる必要があります。グローバルにDEIを推進することで、真にインクルーシブな組織となり、イノベーションを生み出します。そして、モビリティの未来を実現し、私たちが暮らす社会を豊かにしていきます。*1



日産にとってのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

日産は、ダイバーシティとはさまざまな背景、価値観や特性を認め、尊重することであると考えています。

エクイティとは、個々の事情を理解し、必要なリソースや機会を確保することで、一人ひとりの状況に応じた機会をすべての人に提供することだと考えています。

そして、インクルージョンとは、一人ひとりが受け入れられ、持てる力を最大限に発揮できるようになることだと考えています。さまざまな業務を行う従業員が積極的にかかわりあうことによって、インクルーシブな文化を育むよう努め、誰もが意思決定プロセスにかかわり、社内での役割にかかわらず意見を述べることができる風土を醸成したいと考えています。

このようにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンのサイクルを生み出すことで多様な人財を最大限にいかし、イノベーションをドライブし続けます。

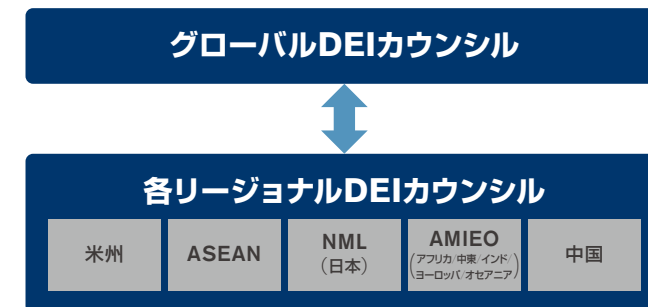
「女性のエンパワメント原則」に署名

2023年8月、国連グローバル・コンパクト(UNGC)と国連女性機関(UN Women)によって設立された、7原則をもとにした「女性のエンパワメント原則(WEPs=Women's Empowerment Principles)」に署名*2しました。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)のマネジメント

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の意思決定と実行推進体制

日産では、グローバルと各リージョンが連携し全世界でDEIを推進する体制を整えています。DEI推進部署は日本・各リージョンでDEIを推進する専門組織または専属担当者を配置し、DEIカウンシルの運営や、各部門と連携しグローバル戦略に沿った各リージョンのDEI戦略策定とその実行を主導します。グローバルDEIカウンシルではCEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員がメンバーとなり、グローバル戦略の決定・方針共有、各リージョンの進捗確認・議論をしています。



*1 企業情報サイトのDEIページはこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/DIVERSITY/>

*2 詳細は、こちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230907-02-j>

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)推進の取り組み(2025年度)

取り組みの方向性

日産では、活動する国や地域において各自が果たすべき役割を定義したグローバル共通のポリシーを遵守しながら、① DEIを推進する企業文化の醸成②一人ひとりの能力を最大限に引き出す取り組み③インクルーシブな職場環境作り④ パートナリシップとコミュニティへの拡大、これら4つの観点でそれぞれの環境や実情に即した独自の取り組みを推進しています。

DEIを推進する企業文化の醸成

日産は、お互いの違いをより理解するために多くの機会を提供しています。日産の企業文化改革の取り組みであるOur Nissanの基盤として、さまざまな対話の場を設け、従業員の声に耳を傾けて認識し、自由に気兼ねなくコミュニケーションが行える環境をつくることで、よりインクルーシブ(多様性を受容できる)な企業文化の醸成を目指しています。

相互理解を深めるための取り組み

日産におけるコンセプトと、従業員一人ひとりがインクルーシブ(多様性を受容できる)な企業文化にどのように貢献できるかについて理解を深めるために、複数の研修を導入しています。

内容	
グローバルDEI e-ラーニング	日産従業員のDEIに関する理解を深め、DEIが浸透する職場を実現することを目的とした研修です。
LGBTQ+ e-ラーニング(日本)	誰もが自分らしく働くことを目指し、LGBTQ+に関する知識を学ぶ全従業員の必須研修として展開しています。
グローバルDEI オンボーディングジャーニー	中途入社者含む世界中の日産新入社員に入社時からDEIに関する情報を提供するため、入社後のオンボーディングプロセスにDEIのセクションを設け、日産のDEIへのコミットメントや、各地域でDEIの取り組みがどのように行われているかを学ぶ機会を設けています。

オープンなコミュニケーション

日産では、社内の役職や年次を超えて一体感を感じられる、オープンなコミュニケーションを大切にしています。誰もが自身のアイデアを共有でき、違いを尊重し、ユニークな視点を取り入れられるよう、さまざまな対話の場を提供しています。

主な取り組み	
リーダー層とのトークセッション	Fireside chatやERG活動を通して、経営層の経験や考えに基づいた意見交換を行い、DEIについての理解促進を図っています。*1
グローバルダイバーシティ啓発月間	役員メッセージや従業員インタビューの掲載、パネルディスカッションの開催を通じて、一人ひとりがDEIの重要性について改めて考え、議論する機会を設定しています。
イントラネット、ニュースレター	各種セミナーの案内や報告、DEIに関するコンテンツを掲載しています。また、メールマガジンを定期的に発行し、DEIの社内浸透に取り組んでいます。
インクルーシブ表現ガイドライン	ジェンダー・障がいに関する事柄を扱う際に参照できる用語集、「インクルーシブ表現ガイドライン」を作成し、社内でも適切な用語の使用を促しています。
企業情報サイトのDEIページ*2	経営戦略の重要な柱のひとつとして、日産のビジョンや取り組み、日産トップマネジメントのメッセージを社外向けに公開しています。

インクルーシブなリーダーシップの実践

日産のリーダーには、チームメンバーや同僚一人ひとりのニーズを理解することが求められると同時に、インクルーシブ(多様性を受容できる)な職場環境をつくることが求められます。このような考え方が、個々の取るべきリーダーシップの価値観と行動を定義する日産リーダーシップウェイに含まれています。また、若手従業員がリーダー層のメンターとなり自らの視点や経験を基にアドバイスや意見を提供するリバースメンタリングを2024年度に導入しました。

主な取り組み	
ダイバーシティマネジメントトレーニング	新任課長研修の一環として、DEIの課題と対応を考える体験型学習を通じて、多様な人財をマネジメントし、個々人とチーム双方の成果を最大化するマインドセットを身に付けます。
管理職・監督者向け育児休職e-ラーニング(日本)	管理・監督者として、育児休職制度を理解し、育児と仕事の両立を支援し、男性の育児休暇取得を切り口に、日々のマネジメントにおけるチーム運営の工夫を学ぶことを目的に実施しています。
リバースメンタリング	日産リーダーシップウェイに沿った企業文化改革として、若手従業員がリーダー層のメンターとなり自らの視点や経験を基にアドバイスや意見を提供し、互いに新しい視点に触れることでイノベーションを加速させる効果があります。

*1 「日産サステナビリティセミナー2023」におけるDEIセッションの詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/230907-01-j>

*2 企業情報サイトのDEIページはこちらをご参照ください。 <https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/DIVERSITY/>

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	◀ 088 ▶ ↺
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

一人ひとりの能力を最大限に引き出す取り組み

あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が高いモチベーションと参画意欲を保てるよう、日産は学びや能力開発の機会を提供し、その最大限の能力を引き出す環境作りに努めています。

ジェンダーダイバーシティの取り組み(日本)

女性が影響力のある地位につくことは、新たな視点を提供するだけでなく、よりインクルーシブな社内のポリシーや制度の改善にもつながります。さらには職場の多様性といった企業文化の側面にも影響を与えると考え、日産では現状のジェンダーギャップを認識し、各リージョンの実態やニーズに基づいた取り組みを続けています。

2026年3月末現在、グローバルでの女性管理職比率(対象会社：日産自動車株式会社を含む54社)は、16.8%となり、2008年の6.7%から大幅に伸び、グローバルに女性が活躍しています。^{*1*2*3}

これらの取り組みの結果、日本における全管理職の女性比率は2026年3月末時点で11.3%となり、従業員数1,000人以上の製造業の平均値6.9%と比べると、良好な水準です(「令和7年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)に基づき算出)。中でも、部長層以上の女性比率(役員除く)は2008年の2%から2026年3月末時点で9.8%と4.9倍となり、日本の企業において上位に位置しています。

日産自動車は、女性管理職比率と間接従業員に占める女性

比率を同等レベルにすることを目標とし、将来的には、さらなる女性管理職比率の向上のために、母集団となる間接従業員に占める女性比率を30%レベルに高めるべく、女性従業員の積極的な採用と育成を促進します(2026年3月末の女性管理職比率11.3%、間接従業員に占める女性比率19.6%)。日本独自の課題について議論する「NML DEIカウンスル」では、「働き方改革」を2025年度のテーマとし、生産性向上と一人ひとりの状況に応じたワークライフバランスについて議論を行い、よりインクルーシブな職場環境の実現に向けて取り組みを加速していきます。

男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金の割合は84.7%です。(2026年3月末時点の全労働者における割

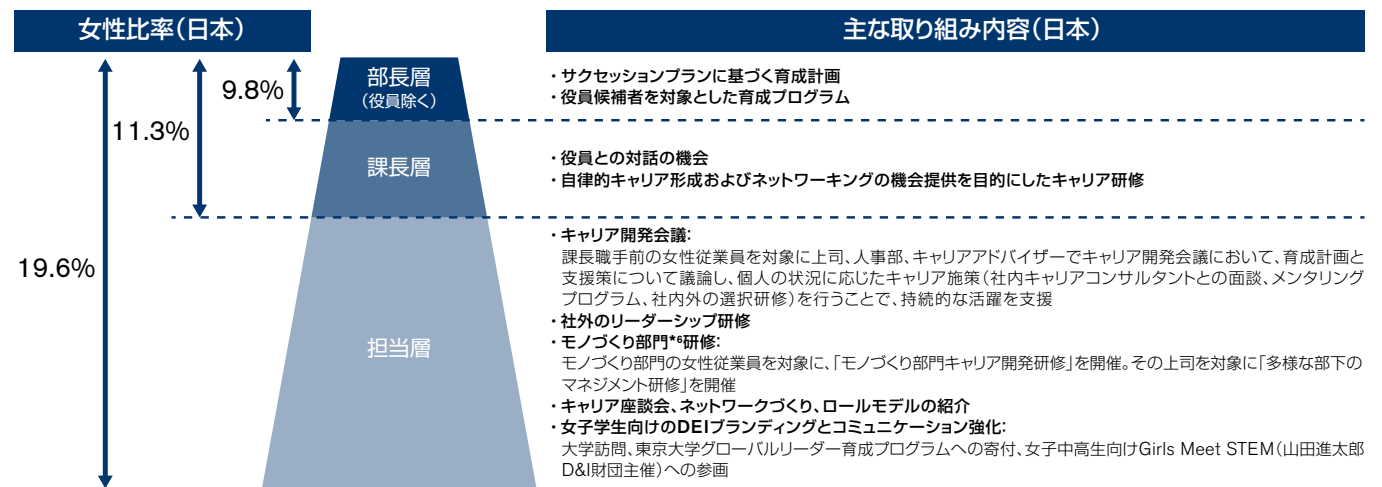
合)管理職比率など男女間に構成の違いがあることで1名当たり賃金に差が出ていますが、賃金制度・体系において性別による処遇差はありません。

前述の取り組みを継続することで、各階層ごとの男女比率の差が縮まり、男女の賃金差の縮小につながると考えています。

女性役員層の育成

女性役員候補者を対象に専属キャリアコーチの配属、役員メンターの配置、さらには女性幹部候補向け外部研修への派遣などを行っています。また、役員サクセッションプラン作成の場で女性候補者の育成プランの議論の時間を確保し、継続的に女性役員候補者の育成に努めています。^{*4}

<層別の女性人材育成の取り組み>(日本)^{*5}



^{*1} 中核人材の多様性確保はコーポレートガバナンス報告書【補充原則2-4-1】をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf

^{*2} 女性活躍推進法 行動計画 <https://positive-ryouritsumhlw.go.jp/positivedb/detail?id=727>

^{*3} 日産は日本経済団体連合会の取り組み「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。詳細はこちらをご参照ください。 <https://challenge203030.com/>

^{*4} 会社法上の役員に占める女性の割合に関する詳細はガバナンスデータをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_governance_data.pdf

^{*5} 制度や環境整備については、「インクルーシブな環境づくり」をご参照ください。 [>>>P091](#)

^{*6} モノづくり部門は、生産、R&D、購買、デザイン、品質保証の部門を示します。

目次	Corporate direction	環境	社会性		ガバナンス	◀ 089 ▶
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	従業員の能力開発
					従業員の活躍	労働安全衛生
					DEI	

クルマの開発・生産現場、販売会社における取り組み(日本) 開発現場

メンバー一人ひとりの能力を最大限に引き出すことを目的に、管理職向け「共感力研修」を実施しています。管理職が「聴く力」を高め、メンバーの感情や考えを丁寧に受け止めることで心理的安全性を高め、創造性と技術力を発揮しやすい環境づくりを推進しています。

また、新型「日産リーフ」がウィメンズ・ワールド・カー・オブ・ザ・イヤー(Women's Worldwide Car of the Year。以下、WWCOTY)2026を受賞しました。WWCOTYは、世界50以上の国と地域から集まった女性自動車ジャーナリストで構成される世界で唯一の自動車賞です。*1

生産現場

持続的に監督者の担い手を輩出するため、ライフステージにかかわらず、本人の希望に合わせたスキル向上の機会を提供しています。2024年度には初の女性係長が追浜工場(神奈川県横須賀市)で誕生し、指導職以上の女性従業員が50名以上となるなど、キャリアアップを目指せる環境になっています。女性従業員の交流会を通じて事業所内外のネットワーキングの場を継続的に提供しています。監督者としての働き方やロールモデルの紹介、女性視点の困りごとや悩みの共有・相談等を通じて、一人ひとりが自分に合う活躍の形をイメージできるよう支援を行っています。また、さまざまな年齢層や男女の区別なく、誰にでも作業できる製造ラインづくりに貢献し、女性に限らず身体的配慮の必要な方が活躍できる工程を整備しています。多様性受容を促進し誰もが働きやすい職場づくりを実現するため、技能員向けに健康支援推進サービスの啓発、事業所診療所と連携した女性の健康に関するセミナーを定期的に開催しています。

販売会社

日産の販売会社では、女性の社長も就任しており、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。2026年3月末時点で1,014名の女性CAが活躍しており、女性CA比率は10.9%です。販売会社の垣根を超えて、女性従業員同士の座談会や外部講師を招いてのキャリア研修などを実施し、ライフステージにかかわらず活躍し続けるためのキャリア開発をサポートしています。また、アフターサービスにおいて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。

*1 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/260310-01-j>

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

LGBTQ+への取り組み

日産自動車では、LGBTQ+の当事者にとって働きやすい職場を目指し、全従業員が性自認、性的指向の多様性について理解促進を進める風土醸成と、本人向けの制度・設備の充実、そして社会への発信の3つの柱で活動に取り組んでいます。

活動の柱	活動事例
理解度促進のための風土醸成	 アライを表明する オリジナルアライステッカー  全従業員必須受講の LGBTQ+e-ラーニング  2014年から毎年開催 LGBTQ+セミナー  メールマガジンや イントラでの情報発信 PRIDE month特集号  従業員コミュニティ(ERG) 2016年立ち上げ 2024年よりオフィシャルERGへ  LGBTQ+従業員と アライのための サポートハンドブック
制度・設備	●【同性婚・事実婚にも適用】 結婚祝い金の支給・忌引き、ファミリーポート休暇など ●健康診断日程の個別設定 ●多目的トイレの設置 ●外部相談窓口
社会への発信	 東京プライドに2017年から参加 2025年はPRIDE/バレードに参加  自動車業界内 LGBTQ+勉強会を開催  婚姻の平等への 賛同を表明  LGBTQ+支援企業 評価9年連続 最高ランク 「PRIDE GOLD」

多様な人財の活躍推進

中途採用者、シニア人財への取り組み

日産自動車では、多様なキャリアの人財を日常的に採用、育成、登用しています。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、早期に日産自動車のパフォーマンスを発揮できる支援を行っています。

中途採用者の管理職比率は日本企業の中でも高い水準にあります。間接従業員に占める中途採用者比率を上回っており、中途採用人財が活躍しています。(2026年3月末時点：管理職に占める中途採用者比率は35.3%、間接従業員に占める中途採用者比率は32.9%(日本))シニア人財が活躍できる場も提供しています。*1

障がい者雇用への取り組み

日産は、障がいをお持ちの方が、能力を十分に発揮できるよう、職場環境や制度を整備し、活躍できるフィールドを提供していきます。障がいにかかわる従業員コミュニティ(ERG)が2022年度に米州、2024年度に日本、AMIEOで立ち上がり、障がいへの理解促進やすべての人にとって使いやすいクルマづくりなどに取り組んでいます。

多様な文化間での協働

日産では、グローバルに100カ国以上の国籍の人財が活躍しています。マネジメント層、チームリーダー層にも多様な国籍のメンバーが含まれています。国内における日産自動車の管理職に占める外国人比率は日本企業の中でも高い水準にあります。(2026年3月末時点：6.1%(日本))役員層においても、外国籍は61.5%(2026年7月1日時点)と

高い比率になっています。*2

海外事業所との人財交流、プロジェクトを通じた協業など、多様な文化間で協働するスキルや経験を高める機会を提供しています。また、米州や日本では多文化に関する従業員コミュニティ(ERG)が活動しており、従業員が国籍や文化的背景・語学力に関係なく能力を発揮できるような環境づくりに取り組んでいます。

従業員コミュニティ(ERG)*3

ERGは、共通の志(アインデンティティ／関心)を持った従業員が集まり形成するネットワークで、役員の支援を得たものです。日産には、LGBTQ+アライ、育児両立、マルチカルチャー、ジェンダー、障がい、キャリア&コミュニケーション、介護など、関心に応じたさまざまな団体が存在し、従業員自身がより安心していきいきと働ける職場をつくるため、イベントの開催や知識・経験の共有などを行っています。日本をはじめ、米州、AMIEO(アフリカ／中東／インド／ヨーロッパ／オセアニア)、中国など、海外の各拠点でそれぞれの特徴に合わせた活動を積極的に展開しています。

健康推進支援サービス(日本)

日産自動車は、フェムテック*4領域や睡眠改善など、不調を感じつつも対処が疎かになりがちな領域に着目し改善することで、男女ともに仕事の生産性向上、さらにはワークライフバランスが取れる職場環境を推進しています。従業員とその家族・パートナーを対象に多様な健康課題について理解促進を深めるオンラインセミナーや、診療サポートを提供しています。

*1 シニア人財の活躍支援に関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P097

*2 会社法上の役員に占める外国人の割合に関する詳細はガバナンスデータをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_governance_data.pdf

*3 米州の日産グループでは、Business Synergy Teams (BSTs)と呼称しています。

*4 フェムテックとは、Female+Technologyを合わせた言葉。「更年期」「月経」「不妊治療」など女性の健康課題をテクノロジーの技術で解決するというコンセプトに基づいた考え方。日産自動車では、男女共通の取り組みとして、フェムテックを含むセルフケア施策を導入。

インクルーシブな環境づくり

日産は、従業員の誰もが能力を最大限に発揮できる職場環境を実現するためには、個人の状況を尊重したワークライフバランスを保つことが重要と考えています。

両立支援(日本)

日産自動車は、3つの方向(①育児・介護・治療/セルフケアなどと仕事の両立を行う従業員本人への支援②両立従業員のキャリアをサポートする上司への支援③制度や設備などのインフラ整備)からアプローチすることで効果的な施策導入を行っています。2022年からは男性の育児休職取得希望者が育児休職を取得しやすい風土を醸成していくことを目指して、経営層や部課長層からの応援メッセージ発信、部課長層対象受講必須のe-ラーニングの展開、取得経験者のインタビューを通じた育児休職取得実例の展開などを実施しています。2025年度の実績は男性の育児休職取得率75.5%、取得日数平均82日となりました。2024年度からは従来のファミリーサポート休暇に加え、治療、療養、予防に使用できるライフサポート休暇も新設し、より幅広い従業員の個別ニーズに対応できる環境を整えています。また、開発拠点を中心に1990年からワーキングペアレンツ同士で情報交換を行う従業員主体のグループが活動しており、2024年からは従業員コミュニティ(ERG)として生まれ変わり、現在300名を超えるメンバーが参加しています。さらに、現在介護に従事している従業員や今後介護に関わる可能性がある従業員が情報交換を行う場として、新たに介護に関するERGを立ち上げました。

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

従業員本人の活躍を支援～キャリア形成×両立～

- 産休、育休前の「プレバパママセミナー」、復職前の従業員向け「復職セミナー」、復職後に働き方を見直す機会となる「両立セミナー」。ライフイベントとキャリア形成の双方を継続的に支援し、安心して働き続けられる環境づくりの推進
- 将来の介護に備えるための介護セミナー（年2回）

上司の（両立）部下育成を支援

- 育児休職前昇格試験ガイド
- 管理職向け育児休職制度e-ラーニング
- 管理職向けダイバーシティマネジメント研修
- 男性の育児休職の取得支援

両立従業員にかかわる制度や設備などのインフラの整備、取得しやすい風土の醸成

- リモートワーク制度（生産工程除く）
- スーパーフレックス勤務制度（一部事業所はコアタイム適用）
- 時短勤務制度（育児／介護／治療両立従業員対象）
- 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 ※時間単位で取得可能）
- ライフサポート休暇（治療、療養、予防 ※時間単位で取得可能）
- 育児休職（分割取得可能）、介護休職、母性保護休職
- 出生支援休職
- 帯同休職制度（最長3年）

- 再雇用制度
- 事業所内保育園（4ヵ所）
 - 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
- 介護に関するERG（従業員コミュニティ）の設立

日本国内の出産から育児までの諸制度

	妊娠	出産	1歳	2歳	3歳	6歳	9歳	12歳
休職制度		6週前 産前産後休暇	8週後	2歳 2歳到達後の4月末				
休暇制度		母性保護休暇	育児休職（分割取得可能）					
就業時間短縮制度		育児のための就業時間短縮制度：妊娠～小学校6年生末まで	3時間／日					
その他の育児支援制度			事業所内保育園					
			ベビーシッター利用補助					
			リモートワーク*					

 法定
 日産独自
 男女対象

* 育児・介護事由を問わず全従業員（生産工程を除く）が利用可能

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

社内保育園の設置

2005年に日産自動車初の保育園をテクニカルセンターに開設、2017年には追浜工場に工場内初の保育園を開設しました。現在では、日産テクニカルセンター／グローバル本社／追浜工場／横浜工場に事業所内保育園を開園しています。開園時間は各事業所／工場のシフト勤務に対応しており、工場で働く従業員の就業継続を支援しています。

多様な働き方の推進

多様な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。2006年に育児・介護両立従業員を対象に在宅勤務制度を導入したリモートワーク制度は、従業員やマネジメントの意見を反映し、場所の拡大や部分在宅の導入や対象者を拡大し、2021年には利用上限時間も撤廃しました。

- ・上限なしのリモートワーク制度(生産工程を除く全従業員対象)
- ・コアタイムなしのスーパーフレックス制度(一部事業所でコアタイム適用)
- ・グローバル拠点間の時差を考慮したスタンダードミーティングタイム(7~20時)

働き方改革「Happy8」

2015年に、「誰もが1日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」を導入しました。全員が1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向上させ、仕事・生活・健康も充実させる取り組みです。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、ワークライフバランスの充実を推奨しています。また、毎年働き方に関する意識調査「Happy8サーベイ」を行い、働き方や制度に対する従業員の声を定期的に拾い上げ、柔軟な制度更新につなげています。

過去のHappy8サーベイから制度化されたもの

2021.1~	ファミリーサポート休暇の1時間単位取得
2021.6~	リモートワーク時間の上限撤廃
2023.7~	健康推進支援サービス
2024.4~	ライフサポート休暇
2025.4~	出生支援休職、治療のための短時間勤務制度

パートナーシップとコミュニティへの拡大

日産は、DEIの考えや活動の適用範囲を、社内にとどまらず、ビジネスパートナーや地域社会にも拡大していくことで、よりインクルーシブな世界の実現に向けて積極的に貢献していきます。

主な取り組み(日本)	
学校との連携	自動車業界および日産の仕事内容、従業員の経験談についての職業講話を行っています。
大学との連携	役員層による講演や、東京大学グローバルリーダー育成プログラムへの寄付を行っています。
東京プライド	LGBTQ+当事者ならびにその支援者(Ally)と共に、性的指向および性自認にかかわらず、すべての人が差別や偏見にさらされることなく、より自分らしく生きていくことができる社会の実現を目指し、イベントへの協賛およびパレードに参加しています。
D&Iかながわメンバーズに参画	すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指す主旨に賛同し、取り組みに参画しています。
日産グループ各社との連携	各社DEI推進担当者間の活動共有とネットワーキングを目的に、定期的に全体会議や情報交換などを実施しています。

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

海外拠点での実績

米州での取り組み

米州の日産グループは、従業員・お客さま・取引先を含むすべての個人が尊重され大切にされ意見が聞き届けられていると感じることのできるような文化の醸成に取り組んでいます。この使命は、世界中で当社の製品を製造、販売、使用する広範囲にわたる人々によって支えられています。私たちは、一人ひとりの従業員がその能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めており、ともに成長するためにそれぞれの異なる個性を大切にしています。

2025年度には、「すべての人への公正性」「経営層によるスポンサーシップ」「BST(Business Synergy Teams)による部門横断的な連携」の3つの柱を軸に、インクルージョンに関する取り組みを拡充しました。アメリカ地域におけるBSTのネットワークは23チーム(米国11、NCI6、中南米6)に拡大し、地域全体で5,000名超(うち中南米150名以上)が参加しています。2025年11月以降、10回を超えるリスニングセッションを実施したほか、毎月のオフィスアワー(交流の場)を新設し、従業員との継続的な対話を行っています。BST主導のイベントは80回以上実施され、8拠点を超える場所で高い参加率を伴うBSTフェアも開催しました。

経営層も、コーヒーチャット、インクルージョン研修、中南米委員会への参画などを通じて重要な役割を果たしています。社外からも、人権キャンペーン団体(チリ、ブラジル、メキシコ)やUN Women WEPs LATAM、CONFETとの連携などにより、これらの取り組みが評価されています。また、社内ポータルを通じたキャリア機会の可視化を進め、透明性と公平なア

クセスの確保を強化しました。

周囲への感謝を示すことはモラル、人間関係、イノベーションを高めます。2025年度に「Kudos」というデジタル賞賛ツールを通じて従業員間で送られた賞賛は18,000件を超えると見込まれており、賞賛文化の醸成が進みました。トップマネジメントと、安全なつながりと透明性のあるコミュニケーションの場を作り、1,600人以上の参加者が個人的、専門的、ビジネス的な話題を共有しました。

日産が素晴らしい居場所であり続けるために、私たちはさらに次のような取り組みを実施しています。

■2022年からの女性のエンパワメント原則(国連)の採択
日産は、敬意に基づくアプローチによって、インクルージョン、フィードバック、成長の文化を形成し続けています。イノベーションと信頼を促進するため、2万時間を超える研修や、サミット、称賛、コーヒーチャットを通じた強力なエンゲージメントにより、フィードバック主導の文化を構築し、インクルーシブなリーダーシップを醸成しています。

AMIEO(アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア)地域での取り組み

2021年4月設立のAMIEO(アフリカ／中東／インド／欧州／オセアニア)は、地理的に広く多様な地域です。その多様性を最大限いかし、当社は100ヵ国以上で事業を展開しています。AMIEOでは、従業員の14.5%を女性が占めており(直接部門と間接部門の従業員の両方において)、5名の女性が要となるリーダーポジションに就いています。

AMIEO地域におけるDEI戦略は、基盤整備の段階から一歩進み、インクルージョンを地域全体に深く組み込むフェー

ズへと進化しました。DEIマニフェストにおいて使命と目標を明確化し、2025年度には実効性のある行動への展開に注力しました。地域の新たな戦略計画は、経営再建計画「Re:Nissan」の目標を支えるものであり、「Accelerate(加速)」「Elevate(引き上げ)」「Represent(多様性の体現)」の3つの柱で構成されています。^{*1}

2025年度には、この戦略のもとで複数の重点施策を展開しました。SPRINTプログラムでは、部門横断かつ多様性を備えた9チームを編成し、事業課題の解決に取り組みました。また、女性リーダー育成を目的とした「Leaders in Action」プログラムを第2四半期に開始し、56名が参加しました。さらに、コミュニケーション・マーケティング部門が連携し、DEIガイドラインを策定・展開し、各市場およびディーラーにも浸透を図りました。

各地域に設置されたリージョナルDEIカウンスルは、それぞれのチームの特性に応じた取り組みを推進し、インクルージョンキャンペーンの展開、ERG(従業員コミュニティ)の支援、日常業務へのDEIの組み込みなどを通じて、現場レベルでのエンゲージメント向上と声の可視化に貢献しました。



AMIEO発行のDEIレポート

^{*1} AMIEOでの活動については、AMIEO DEI アニュアルレポートFY2024をご参照ください。(AMIEO DEIアニュアルレポート) <https://reports.nissanamieosustainability.com/dei-2024/article/1/>

中国での取り組み(日産(中国)投資有限公司(NCIC)とその他中国合弁会社)

中国では、一人ひとりが力を最大限に発揮できるよう、真に多様でインクルーシブ、かつ公平な職場環境を構築しています。

DEIの浸透

コミュニケーション：DEIの浸透のために、タウンホール、スキップレベルミーティング、DEIトピックに関する従業員ラウンドテーブルを含む全方位的なコミュニケーションチャンネルを確立し、部署・役職を問わず対話が生まれています。加えて、カルチャーアンバサダーやDEIリソースサイトは従業員のエンゲージメントを高めています。

トレーニング：DEIへの理解をより深めるため、多くの研修を実施しました。リーダーシップトレーニングや世代間リーダーシップワークショップを通じて、リーダーにDEIツールを提供しています。また、DEIに関するe-ラーニングおよびアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)と心理的安全性に関するe-ラーニングを実施しました。

インクルーシブな職場づくり

柔軟な勤務体系：従業員が個人のニーズに基づいてより柔軟に勤務できるようになっています。

社内ポリシーの見直し：社内ポリシーと規則を、DEIの原則に沿って見直しました。採用プロセスにおいて、性別、年齢、または個人的な背景に基づくいかなる差別もありません。すべての採用募集で公平な機会を積極的に提供し、公正で偏りのない履歴書審査を実施しています。

ERG(従業員コミュニティ)：中国では、インクルーシブな職場づくりを目的として、2つのERGを設置しています。

1つ目の「Keep Growing in Nissan」は、NCICにおける若手世代を対象とし、キャリア形成の支援に重点を置いています。2つ目の「Tri-Role Wonder Women」は、2025年に合弁会社DFIBで立ち上げられ、働く母親特有の課題に対応し、その声を組織に届けることを目的としています。

ジェンダーダイバーシティ：2025年度には、以下のような多くのジェンダーダイバーシティ関連の取り組みを実施しました。

- ・包括的な産休、育休、介護休暇を着実に実施し、家族のケアをする従業員のニーズに応えています。
- ・定期的な個人育成計画(IDP)／キャリア開発計画(CDP)により、女性従業員のキャリア開発を促進しています。スキルギャップを解消してキャリア目標を設定し、成長の機会を得るために一人ひとりに合った明確なロードマップを提供しています。
- ・国際女性デーにあわせて、オンラインセミナー「AI時代における“シー・パワー”の進化」を開催し、AI時代に求められる意識変革や、複雑な環境下でのレジリエンス向上を支援

若い世代の育成：若い世代の育成を目的とし、次のプログラムを実施しました。

- ・カルチャーアンバサダープログラム、クロスファンクショナルチーム(CFT)プロジェクトへの参画、経営陣とのスキップレベルミーティングを通じて、若い世代の活躍の機会を広げています。
- ・若手従業員とのコミュニケーション強化を図るメンタリングプログラムへ経営陣が積極的に参加しています。

ASEANでの取り組み

ASEANでは、DEIを通じて人々の価値を創造し、尊重することに取り組んでいます。主な活動は次の通りです。

女性の活躍促進

男女平等を促進し、女性の多くの貢献をたたえるために、国際女性エンジニアリングデーおよび国際女性デーを祝いました。これらは、経営陣によるコミュニケーション、従業員の声、女性の育成活動を通じて実施されました。

機会均等への取り組み

一人ひとりがキャリア形成に主体的に取り組み、重要な能力を強化できるよう、日産ではすべての従業員に対し、能力開発の機会を平等に提供しています。すべての間接部門の従業員に対して、キャリア開発計画(CDP)および個人育成計画(IDP)の策定に関するガイダンスを行い、各自のニーズに応じた対面型研修への参加を推奨しています。

主な学習分野としては、プレゼンテーション力やコミュニケーションスキル、リーダーとしての存在感、協働力、効果的なフィードバックなどが含まれます。

さらに、能力開発を一層深化させるため、国や機能を超えて従業員をつなぐ地域横断型のメンタリングプログラムを導入しました。この取り組みは、部門・拠点を越えた学びを促進するとともに、リーダーによるスポンサーシップの強化や、ASEAN全体での人的ネットワークの拡充につながっています。

また、従業員がキャリアに関する情報へより容易にアクセスできるよう「キャリア&カルチャー」サイトを開設しました。このサイトを通じて、キャリア支援に関するリソースの提供を行

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

うとともに、地域全体で進める企業文化変革の取り組みを支えています。

ウェルネス月間

地域全体での身体的な活動促進やメンタルヘルスへの意識向上を通じて、従業員のウェルビーイングを支援しました。運動習慣の定着とチーム間の連携強化を目的として、個人およびチーム単位の目標を設定する「歩数チャレンジ」を地域横断で実施し、友好的な競い合いを通じた従業員エンゲージメントの向上を図りました。

従業員感謝デー

部署・役職にかかわらず、上司、同僚、チームメンバーに感謝を表す機会として、「従業員感謝デー」を実施しています。全従業員への感謝の気持ちを込めて、さまざまな活動が実施されました。表彰プログラムは、表彰の機会均等およびプロセスの改善を図るために人事システムWorkdayに組み込まれ、利便性が向上しました。

DEI e-ラーニング

DEIの基本概念および日常業務における実践方法への理解を深めるため、すべての従業員を対象にDEI e-ラーニングを導入しました。

日産のDEIに対する外部評価

日産のDEI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。*1

日本

くるみん認定

2015年に、神奈川県で初めて「ブラチナくるみん」企業に認定。「子育てサポート企業」として認定された企業のうち、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るもので、輸送用機器業界として初の認定取得。



えるぼし

厚生労働省による女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を対象としている。2017年に、最高位である3段階目の認定取得。



PRIDE指標

LGBTQ+などの性的マイノリティに対する取り組みを評価。2017年に日本の自動車会社として初めて受賞して以来、9年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞。



*1 外部団体から認証された主なDEIの取り組みに関する詳細は社会性データ(P3)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=3

従業員の能力開発

従業員の能力開発に関する方針・考え方

日産は能力開発プログラムを通して従業員のエンプロイアビリティを向上させることにより、大きな変革が続く社会に対応できる人財を育成し、社会に価値を提供していきます。

そして、従業員一人ひとりが高いレベルのスキルを有しモチベーション高く働ける会社であり続けるために数々の取り組みを行っています。何よりも、従業員一人ひとりが自発的に学ぶ姿勢を大切に、それぞれの能力やポテンシャルを発揮し、会社と従業員が共に成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいます。

従業員の能力開発に関するマネジメント

人事制度の継続的な改善

日産では「人／個人」と「組織／会社」の対等な関係のもと、双方の中長期的な発展・成長を後押しするために、継続的に人事制度の改善に努めています。2025年度に、人財マネジメントの基盤ともなる等級・評価・処遇の各制度を大幅に刷新しました。キャリア実現にオーナーシップを持つ従業員が、自ら積極的に能力開発を進めるだけでなく、それらを後押しする職場上司による部下育成の支援

や、PCC／PMDプログラム^{*1}を通じた共通の価値観の具現化を進めています。具体的には、2024年度から2025年度にかけて評価制度を刷新し、従来の日産ウェイの5つの価値観に加え、日産リーダーシップウェイの4つの価値観を評価指標に導入しました。これは日産ウェイの実践を支える行動基盤として、従業員ひとり一人が取るべきリーダーシップの価値観と行動を具体的に定義したものです。

日産ウェイ

- #1 お客様のことを常に考える
- #2 事実を示し、現実を直視する
- #3 プロ意識を持って自発的に行動する
- #4 既成概念にとらわれない
- #5 人に誠実に、社会に誠実に

日産リーダーシップウェイ



新制度においては、①企業文化改革の推進、②人財育成の質の向上、③未来志向の評価とコミュニケーションを狙いとし、さまざまな見直しを取り入れています。

- ① 企業文化改革の推進：「結果だけでなく挑戦そのものを評価する文化」へ転換するため、従来の目標管理中心の評価制度を、積極的なチャレンジを奨励する評価体系へと見直しを行いました。
- ② 人財育成の質の向上：これまで別々に扱っていた「結果」と「行動」の評価を統合し、2025年度からは「貢献度評価」として包括的に処遇へ反映しています。努力や成長が実感しやすい仕組みへと見直しを行いました。

- ③ 未来志向の評価とコミュニケーション：結果・行動評価のサイクルを一本化し、上司と部下が成長に向けて継続的に対話を持ちやすい仕組みへと見直しを行いました。

今後も、人事諸制度および人財育成プログラムの継続的な見直しと再構築を行っていきます。

自律的なキャリア形成を支援

日産では、全従業員を対象に年3回のキャリア面談を実施し、上司との対話を通じて自身のキャリア形成について合意をつくる仕組みを整えています。加えて、面談の質向上のため、上司向けの評価スキル研修、従業員向けのキャリアガイドやe-ラーニングなどを提供するとともに、過去の評価履歴を一元管理できる専用システムで評価の一貫性を確保しています。さらに、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。

また、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、2025年度は235のポストに173人がエントリーし105人が合格しています。

^{*1} PCCプログラム：日産の一般層の評価・報酬制度。Performance, Competency, Careerを略してPCCプログラムと呼び、業務を遂行する上でコアとなるスキルやコンピテンシーを軸に、「キャリアコース別役割等級制度」「評価制度」「報酬制度」「キャリア」の4つの仕組みから構成される。
PMDプログラム：同じく部課長向けの評価報酬制度を指す。PMDはPerformance Management and Developmentの略。

目次	Corporate direction				環境	社会性				ガバナンス	◀ 097 ▶ ↺
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

シニア人財の活躍支援

日産自動車では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(多様性、公平、受容)の理念に基づき、高い専門性と経験を有するシニア従業員が、年齢に関係なく継続的に活躍できるキャリアステージとして、2013年4月に「シニアパートナー制度」を導入しました。この制度はシニア層のキャリアに関する多様なニーズと会社のニーズを両立する柔軟な働き方を整備し、60歳定年退職以降の就労機会を提供するものです。制度導入時、200名強であったシニアパートナーは、2025年末現在、約2,600名へと拡大し、さまざまな職種やおのおのの持ち場・立場で活躍されています。

一定の基準を満たしたシニアパートナーには、65歳以降70歳まで、継続して活躍いただける仕組みも同時に導入し、シニア従業員のライフプランの選択肢がますます広がっています。

学習機会の提供

日産では、「個人と会社が互いに成長し続ける」という相互成長の考えをもとに、人財育成に力を入れています。従業員一人ひとりが自身のキャリアビジョンを実現できるよう、マネジメントスキル、ビジネススキル、リーダーシップ開発など、多様な研修プログラムを提供しています。また、今のモビリティ産業では特に重要となる、電動化、コネクテッド、自動運転、デジタル、先進技術といった分野のスキルを習得する機会も提供しています。具体的には個々のキャリアステージに合わせた層別の必須研修に加え、自ら関心のあるものを選び受講できる選択研修、自主学習を促進するグローバル共通のe-ラーニングコンテンツの拡充など、学び、成長し続ける組織文化の醸成に努めています。

日産ラーニングセンター

モビリティ産業の技術革新が加速する中、日産は高度なテクノロジーを理解し、マネジメント能力と人間性を併せ持つ人財の育成を重視しています。そのため、モノづくりを担うリーダー育成と技術・技能の継承を目的に「日産ラーニングセンター」を設置し、多様な学習機会を提供しています。

同センターでは、進化した日産ウェイを実践し成果を出し続ける「日産DNA」を持つ人財を育成するため、さまざまな教育プログラムを展開しています。近年は受講しやすさを高めるため、講座のオンライン化・オンデマンド化を進め、AI・IoTなどを含む154の講座を提供しています。

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

世界共通の基盤教育プログラム グローバルトレーニングプログラム(GTP: Global Training Program)を、2012年から全世界の開発拠点のエンジニアに対し実施しています。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、自動運転技術、コネクテッドカーサービスの教育に力を入れています。

また、2017年に日産先進技術開発センター内に「日産ソフト

ウェアトレーニングセンター(STC)」を開設し、クルマとソフトウェア開発の両方のスキルを持つ技術者の育成に努めています。SDVプラットフォーム構築とAIの活用を含むソフトウェアがクルマの競争力の源泉となる中、STCでは知識習得から実装までを学ぶプログラムを通じてデジタル化に対応した人財を育成しています。

技能員教育

日産はグローバル共通の生産方式である日産プロダクションウェイ(NPW: Nissan Production Way)のコンセプトに基づき、すべての原則と基準を策定しています。現場監督者の業務管理レベルを向上させるため、日産グループ共通のNPW教育プログラムを持ち、NPWの浸透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全社をあげたリーダーシップ・マネジメントの質の向上に取り組んでいます。2021年度以降、全社の層別研修(新入社員、課長昇格時研修など)に加え、職位別の期待役割と関連づけた行動の理解促進と行動実践を継続的に行っています。さらに、研修体系を刷新し、日産ウェイや心理的安全性確保・人財育成に必要なリーダーシップを強化できる環境を整えていきます。

2025年度は、グローバル共通のフレームワークである「Nissan Charge」をさらに発展させるとともに、グローバルのラーニングプラットフォームを刷新し、従業員が成長を実感しやすい仕組みを構築しました。

また、中途入社者向けの受入れプログラムの改良にも力を入

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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

れており、オリエンテーションの充実や、受入れ上司・部署による効果的な受入れの支援、オンボーディングサーベイに基づく支援など働きやすい環境づくりにも力を入れています。

将来の経営層やリーダーの育成

日産は、将来の経営層や専門リーダーを継続的に育成するため、トレーニング、ローテーション、採用を組み合わせた戦略的・体系的な人財マネジメントを進めています。

若手からミドル、経営層候補まで成長段階に応じて選抜し、強みと課題を明確にしたうえで育成プログラムを実施しているほか、部門・地域を越えるローテーションを戦略的・計画的に行い、マネジメントポストやグローバル機能を経験できる機会を提供しています。

また、電動化や自動運転化、カーシェアリング、インターネットとのつながりなど、自動車を所有する時代から新たなモビリティサービスを創出する時代への変革期にあり、新しいビジネスをけん引できるリーダー育成にも取り組んでいます。

採用においては、エンジニアを中心に新卒採用および中途採用に力を入れるとともに、経験者やミドルマネジメントレベルでも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で人財の特定、育成計画の立案と実行、後継者計画の策定を行っています。経営層自身も候補者との対話に積極的に参画しています。こうした戦略的人財マネジメントはグローバル共通の枠組みのもと、地域・部門間で連携して進められています。

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」

企業の持続的発展には、従業員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。制度導入20年目となる2025年度には、86の専門領域で51名のエキスパートリーダーと2名のフェローが活躍し、各分野で専門性を発揮しながら企業全体の成長に貢献しています。

全社研修体系図

必修研修

新部長 研修	役割・コンピテンシー
新課長 研修	オリエンテーション、役割・コンピテンシー
	人事評価
	マネジメント
	ダイバーシティ マネジメント
	ハラスメント防止
新課長補佐 研修	役割・コンピテンシー
担当 研修	役割・コンピテンシー・キャリア
入社3年目 研修	キャリア
新入社員研修	受け入れ研修 / e-ラーニング
中途入社者研修	受け入れ研修 / e-ラーニング

選択研修・選抜研修 *1

	一般層		部課長層	
	担当	課長代理	課長	部長
対面／オンライン			クオリティ マネジメント	
			チーム・リーダーシップ	
			信頼文化の構築	
			マネジャー向けコーチング研修	
	コーチング研修			
	プロジェクト マネジメント			
				イシュー・セッティング プログラム 研修*2
			V-エキスパート研修*2	
			V-パイロット研修*2	
	V-FAST ファシリテーター研修*2			
	V-up基礎研修*2			

従業員の能力開発の実績

日産自動車株式会社の研修実績は社会性データをご参照ください。*3

*1 その他専門性知識・スキル開発のための研修を、対面やe-ラーニングで100以上整備しています。

*2 日産が開発した課題解決プログラム「V-up」に関する研修

*3 研修実績に関する詳細は社会性データ(P2)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=2

労働安全衛生

労働安全衛生に関する方針・考え方

日産は、あらゆる事業活動において労働安全と健康を最優先とする姿勢を明確にし、人の安全と健康を尊重する企業風土を醸成するため、「労働安全衛生グローバルポリシー」を制定しています。

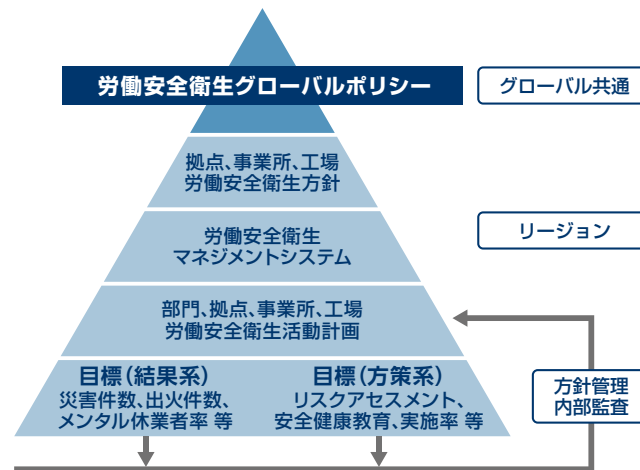
同ポリシーでは、共通の価値観として「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を掲げ、「トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識し合い、職場環境や業務プロセスの最適化、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する」ことを基本方針と定めています。

また、以下の8領域について具体的なポリシーを規定するとともに、役員から従業員まで一人ひとりが持つ安全衛生に関する役割と責任について規定しています。

1. コンプライアンス遵守
2. 安全衛生活動計画とモニタリング
3. 設備、作業計画時の事前安全衛生評価
4. 構内協力会社管理
5. 安全衛生教育、作業指導
6. 災害事故の報告と類似災害事故防止
7. 健康増進
8. 感染症対策

2030年度に向けては、従業員が継続的に安全、安心、健康に働くことができるいきいきとした職場を維持向上していくことを目指して取り組んでいます。また、取り組みを通じて生産性の向上だけでなく、より質の高い従業員の幸福の実現という形で社会に価値を提供していきます。

労働安全衛生グローバルポリシーの位置づけ



労働安全衛生に関するマネジメント

国内外の拠点では、「労働安全衛生グローバルポリシー」のもと、各国政府の指針に沿った労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)を導入しています。多くの事業所ではISO45001*1にも対応し、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。

毎年2回開催している「グローバル安全会議」では、グローバルでの情報共有や共通課題に関する議論を行っています。また、それぞれのリージョンや事業所ごとにPDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクルを回しています。

日本では、「中央安全衛生委員会」を毎年1回開催し、各事業所・労働組合代表の出席のもと、「労働安全」「防火」「健康」「交通安全」などをテーマに活動の振り返り、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」にて、労働組合の代表者も参加し活動の進捗管理を行っています。各職場では監督者が中心となり、作業員の中から選出された「推進員」とともに、日常の安全衛生活動の実効性を高めています。

さらに、感染症対策の取り組みとして、従業員および関係者の安全確保を最優先として感染症対策の強化に取り組んでいます。事業継続性を維持しながら社会的責任を果たすため、BCPの策定と即時対応体制の構築や感染性胃腸炎蔓延防止のための講習会などを実施しています。

*1 ISO45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格

目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
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			

労働安全衛生の実績

安全の取り組み

労働安全基準をグローバルに標準化

日産では、独自開発した安全・防火リスク管理診断手法を導入し、労働災害および出火リスクを積極的に洗い出し、その対応策を講じています。

安全な職場づくり

労働災害の包括的なモニタリングを行うため、労働災害度数率(FR1)*1および重度災害件数(GUR)*2をグローバル指標として採用し、それぞれの進捗を管理しています。労働災害度数率は、2030年度までに2020年度実績値の半減を目標とし、毎年の目標を設定しています。死亡事故についてはゼロとすることを目指しています。

2025年度のモニタリングの結果、労働災害度数率は0.76、重度災害件数は44件を確認し、そのうち死亡災害は1件1名(日産グループ1名)でした。

グローバル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、共通の報告基準を定めています。発生拠点の責任者は速やかに日産自動車株式会社に報告し、発生状況と対応策を各拠点と共有することで類似災害の再発防止に努めています。

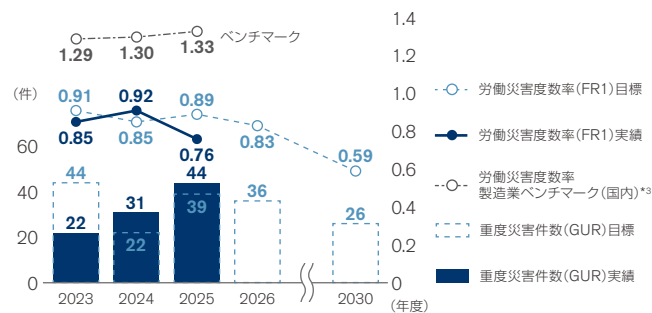
未然防止の活動では、全拠点で労働災害や出火リスクを事

前に検出し、摘みと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、トップから一般従業員まで統一した視点で職場に潜む労働災害や出火リスクを検出する仕組みです。新規プロジェクト開始前や変更発生時にも同じ評価を行うことで、労働災害や出火リスクの低減に寄与しています。

生産現場では、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年から組織的に継続して実施しており、各職場に広く定着しています。

また、リスクアセスメントの教育を受けた従業員が設備や作業ごとにリスクを確認し、安全方策につなげる体制を整えており、安全な職場づくりを支えています。

労働災害度数率および重度災害件数(グローバル)



*1 労働災害度数率(FR1: Frequency Rate 1): 予め定義された症状を伴う災害の度数率(予め定義された症状を伴う災害件数×1,000,000/総労働時間×1.1)。

*2 重度災害件数(GUR): 死亡災害(G: Grave)、後遺障害を伴う災害(U: Unrecoverable)、後遺症はないが予め定義された症状を伴う重傷災害(R: Recoverable but serious)の件数
構内(日産自動車株式会社、日産自動車九州株式会社および海外生産拠点)のすべての作業員(構内パートナー企業などの他社従業員、外来者を含む、雇用形態や所属は問わず)が対象。

*3 出典: 厚生労働省 政府統計。該当年の休業1日以上又は身体の一部若しくはその機能を失う労働災害による死傷者数が対象。

*4 WBGT: Wet Bulb Globe Temperatureの略。人体の熱収支に与える影響の大きい「湿度」「日射・輻射など周辺の熱環境」「気温」の3つを取り入れた指標。

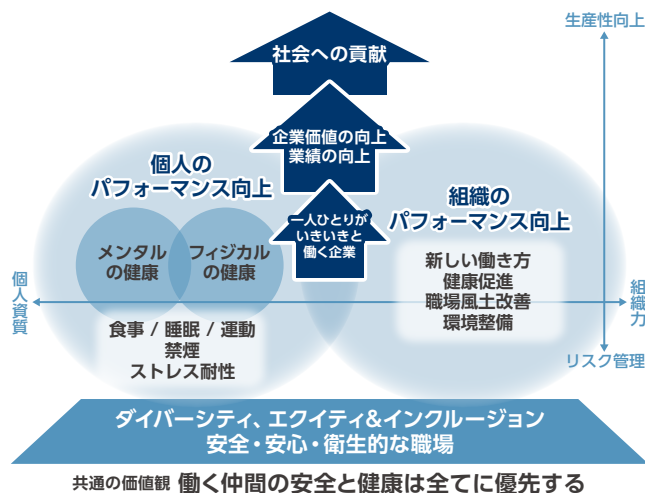
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産
	責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の能力開発
			従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。	

健康の取り組み(日本)

基本的な考え方

グローバルポリシーに則り、日産自動車では、従業員の安全と健康は、個人だけでなく、日産が社会に貢献し続ける企業として成長していくための重要な課題と位置づけています。「労働安全衛生グローバルポリシー」である「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を「健康宣言」として、従業員の健康を、経営的な視点で考え戦略的かつ愚直に施策を実践することで「健康経営®」*1を実現していきます。

日産自動車の「健康経営」



健康推進体制

日産自動車の健康推進は、日産自動車健康保険組合(事業所健康推進センター)、東京海上日動メディカルサービスなど医療の専門職と、人事本部、各事業所の安全健康推進部署および関連部署が、従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。

健康課題への取り組み

日本国内では、従業員の健康推進のため、休業率(フィジカル、メンタル)を主要指標として設定し、進捗をモニタリングしています。*2 健康推進体制のもと、従業員の健康状態をデータで見える化し、分析・予測して、従業員の健康推進活動や個別の改善プログラムを実施しています。より効果的な取り組みを行うため、自社の健康課題を可視化する健康経営戦略MAPを作成し、全社共通の取り組みを促進しつつ、事業所ごとにブレイクダウンした戦略MAPを作成することで、地域性や事業所の特性をいかした健康推進活動を行っています。また、健康推進活動のマネジメント強化のため、健康経営に関する会議を体系立てて実施しています。

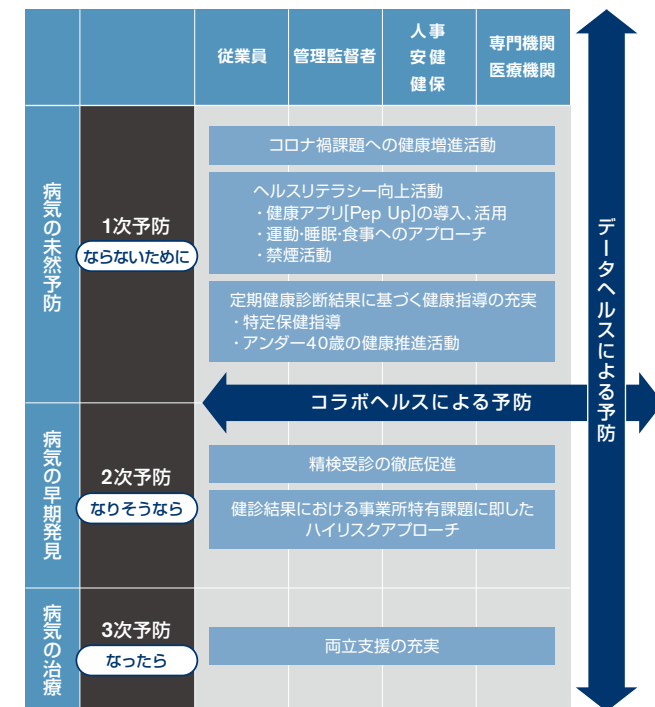
健康経営、外部評価などの詳細はウェブサイトをご参照ください。*3

休業者千人率実績

	2025年度目標値	2025年度
フィジカル休業者千人率	6.6以下	6.0
メンタル休業者千人率	9.9以下	8.8

堅実に取り組むフィジカルヘルスケア

日本国内におけるフィジカルヘルスは、下記に注力をしています。



2018年より40歳未満への若年層に対し生活習慣病予防教育を継続的に行っており、参加率98%を維持しています。また、従業員の高齢化に伴う健康課題のため更年期セミナーを実施。全年齢に対する健康サポートを行っています。

「コロナ禍で増えた体重減」の活動により、肥満率は改善傾向。また、口腔ケアや熱中症予防としての食事面の取り組みなど、

*1 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

*2 健康に関する指標の詳細は社会性データ(P2)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2026/ASSETS/PDF/DB26_J_social_data.pdf#page=2

*3 健康の取り組みの詳細はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/HEALTH/HEALTH_MANAGEMENT/

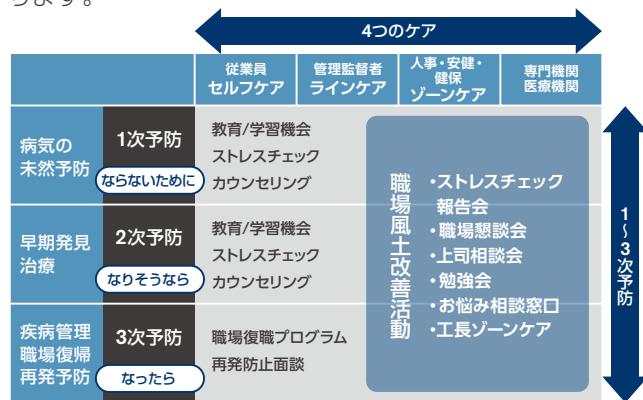
目次	Corporate direction	環境	社会性	ガバナンス
社会性に関する方針・考え方	人権	安全	品質	知的財産
責任ある調達	地域社会	Power of employees	従業員の人権	DEI
従業員の能力開発	労働安全衛生			

さまざまな角度から健康活動を全社で推進しています。さらに2024年度から運動に焦点を置き活動を実施しています。

2023年度にはDEI推進活動の一環としてセルフケアサポート「Cradle」導入、自分の健康のために予防も含め利用できる「ライフサポート休暇」の新設など、会社として包括的な活動により休業者減を実現しつつ、健康への意識向上による病気の未然防止など、フィジカルヘルスケアに堅実に取り組んでいます。^{*1}

包括的なメンタルヘルスケア

日本国内におけるメンタルヘルスには、下記の特徴があります。



【EAP^{*2}における「4つのケア」「1-3次予防」の実現】

- *ストレスチェックの実施による「セルフケア」の充実
- *社内アンケート結果に基づく職場風土改善活動「ラインケア」の促進
- *層別のケア「ゾーンケア」の新規導入

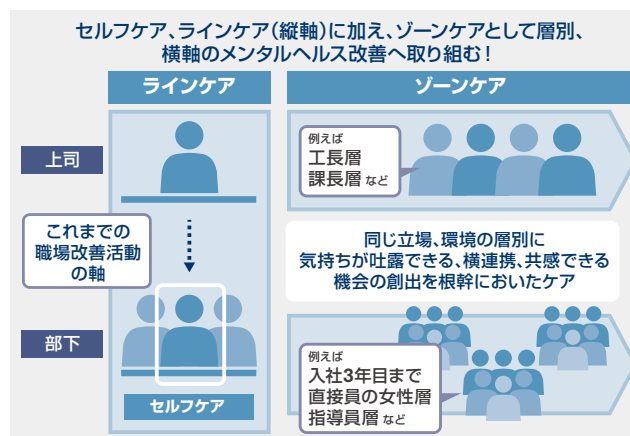
*復職支援プログラムの徹底

*社内リワークによる再発予防の強化

社内アンケートによるストレス度の解析により、職場風土の改善であるラインケアを長年積極的に取り組んできました。また、組織分析結果の報告会は全部門で実施しており、近年は部門、部署単位にこだわらず、小単位での報告会を行うことで改善活動の拡大につなげています。

組織分析の解析と活動を進める中で、近年のメンタル休業者状況、およびストレス度の層別解析により、一部の層へのケアの必要性が明らかとなりました。日産ではそのケアを『ゾーンケア』と命名し、昨今の活動は以下を実施しています。

- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・直接員の若年層懇談会、セッション
- ・工場ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動



特に若年者のサポートとしてお悩み相談窓口体験を年1回入社3年目までに実施し、メンタル不調者の早期発見にもつながっています。2023年度からは対象者を拡大して従業員ケアを強化しています。

また、2019年より従業員向けのメンタルヘルスサポートとしてのセルフケア研修を、管理監督者・管理者向けにラインケア研修を実施しています。

セルフケア・ラインケア研修	(年度)		
	2023	2024	2025
セルフケア研修参加率(%)	96.2	97.4	97.2
ラインケア研修参加率(%)	93.5	96.5	95.2

^{*1} フィジカルヘルスケア活動の詳細についてはこちらをご覧ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/HEALTH/HEALTH_MANAGEMENT/ASSETS/PDF/strategy_map_jp.pdf

^{*2} EAP : Employee Assistant Programの略。従業員支援プログラム

ガバナンスに関する方針・考え方

日産は、人々の生活を豊かにするため、信頼される企業として、独自性に溢れ、革新的なクルマやサービスを創造し、その目に見える優れた価値をすべてのステークホルダーに提供すべく、コーポレートガバナンス*1の向上を経営に関する最重要課題のひとつとして取り組んでいます。気候変動に伴うリスクと機会への対応をはじめ、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展開し、事業の持続的な成長とともに持続可能な社会の発展に貢献していきます。

また、日産が持続可能な企業であるためには、高い倫理観と透明性、また強固な基盤を備えた体制が不可欠です。

そしてその取り組みを主体的に情報開示することが求められています。日産の事業はグローバルに拡大し、各地域で多様なステークホルダーと活動していますが、すべてのステークホルダーから信頼され続ける企業であるためには、すべての従業員が高い倫理観を持ってコンプライアンス（法令遵守）を実践しなければなりません。日産では2001年に「日産グローバル行動規範」*2を定めて、日産グループ全社で徹底しています。

内部統制システムの基本理念

日産は、優れた価値をすべてのステークホルダーに提供することを目指し、その基盤となる健全なガバナンス体制を構築すべく、さまざまな取り組みを行っています。この基本理念のもと、取締役会では、会社法に定める内部統制システム*3およびその基本方針を決議しました。取締役会はその責任において、体制と方針の実行状況を継続的に注視するとともに、必要に応じて変更・改善を行っています。2007年に設立された内部統制委員会の議長はCEOが務め、取締役会の監督下に置かれます。すべての執行役、執行役員およびその統括下の各部署、また関連会社は、議長の指揮下で連携し合い、内部統制システムのさらなる改善に努めます。

内部統制システムに関する詳細は以下をご参照ください。

[🔗 内部統制システム](#)

*1 「コーポレートガバナンスガイドライン」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Guidelines_JP.pdf

*2 「日産グローバル行動規範」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 内部統制システムに関する詳細は2025年度有価証券報告書(P56-60)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2025/PDF/fr2025.pdf#page=59

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの方針・考え方

日産は、2018年に発生した元経営者らによる不正行為を踏まえ、過度な権限集中を避け、ガバナンスの透明性を高めるために、指名委員会等設置会社を選択しました。

明確な形で執行と監督・監査を分離し、意思決定の透明性を図るとともに、迅速かつフレキシブルな業務執行を実行し、内部統制、コンプライアンスならびにリスク管理体制の実効性を担保しています。

取締役会では、各委員会も含め社外取締役が過半数を占めており、報酬委員会は社外取締役のみで構成されています。さらに、取締役会議長と各委員会の委員長は独立社外取締役が務めています。

コーポレートガバナンスの体制

日産はすべてのステークホルダーに対して明確な経営目標や経営方針を公表し、その達成状況や実績を速やかに高い透明性を持って開示しています。さまざまなモニタリングシステムを活用しながら経営の健全性を維持するガバナンスの体制を構築するとともに、事業目標の達成に影響を及ぼす社内外のリスクを適切に評価し、管理しています。

日産は厳しい経営環境に対応するため、コスト構造の改善、市場・商品戦略の再定義、パートナーシップの強化を

柱とした経営再建計画「Re:Nissan」を推進しています。Re:Nissanの推進を通じ、経営の健全性と実行力を支える統制・意思決定の基盤を強化し、再建の先にある次の成長と価値創造の方向性として、長期ビジョン「モビリティの知能化で、毎日を新たな体験に」を実現すべく、透明性のあるガバナンスを強化してまいります。

取締役会について

当社の取締役会は、独立性を有する社外取締役（独立社外取締役）がけん引し、多様な視点を持って経営の基本方針を決定するとともに、執行役などの職務執行を監督する役割を担っています。

当社はサステナビリティ・リスク管理・内部統制／コンプライアンスを当社の経営に影響を及ぼす重要事項と位置づけ、以下の関連する方針・体制に則り、その取り組みを取締役に伝達するプロセスを構築・運用しています。

また、2025年度の実績報告においては、以下の報告がなされ、そのうち重大な懸念事項として、下請法および独禁法に基づく関係省庁からの要請への対応に関する報告がなされました。取締役会に関する詳細は以下をご参照ください。

[🔗 体制](#)

[🔗 メンバー](#)

[🔗 取締役独立性基準](#)

[🔗 活動情報](#)

サステナビリティ

方針・体制

- ・コーポレートガバナンスガイドライン*1
- 第3章 ステークホルダーとの適切な協働
- 取締役会での報告事項
- ・サステナビリティ関連報告 2回

リスク管理

方針・体制

- ・コーポレートリスクマネジメント体制*2
- ・コーポレートリスクの年間管理プロセス*2
- 取締役会での報告事項
- ・コーポレートリスクマネジメント報告 1回

内部統制／コンプライアンス

方針・体制

- ・コーポレートガバナンスガイドライン*1
- 第1章 総則 第2条4
- ・コーポレートガバナンス報告書*3
- IV-1 内部統制システム
- ・内部統制システム*4
- ・コンプライアンスシステム*5

取締役会での報告事項

- ・内部統制報告 2回
- ・監査委員会報告 2回
- ・コーポレートガバナンス報告書承認 1回

*1 「コーポレートガバナンスガイドライン」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Guidelines_JP.pdf

*2 コーポレートリスクのマネジメント体制・年間管理プロセス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/GOVERNANCE/RISK_MANAGEMENT/

*3 「コーポレートガバナンス報告書」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/g_report.pdf

*4 内部統制システム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/GOVERNANCE/>

*5 コンプライアンスシステムに関する詳細はこちらをご参照ください。 >>>P109

取締役スキルマトリックス

取締役のスキルマトリックスは以下の通りです。

取締役スキルマトリックス(2026年7月1日時点)

		グローバル マネジメント	企業戦略	自動車業界	法務／ リスクマネジメント	財務／会計	ESG	製品／技術	セールス／ マーケティング	デジタルトランス フォーメーション
1	小路 明善 Akiyoshi Koji	○	○		○	○	○		○	
2	ベルナール デルマス Bernard Delmas	○	○	○			○	○	○	
3	アンドリュー ハウス Andrew House	○	○			○	○	○	○	○
4	得能 摩利子 Mariko Tokuno	○	○		○	○	○		○	
5	ブレンダ ハーヴィー Brenda Harvey	○	○				○	○	○	○
6	真保 順一 Junichi Shinbo	○	○		○	○	○			○
7	ジョイ グリーンウェイ Joy M. Greenway	○	○	○	○	○	○	○		
8	ヴァレリー ランドン Valerie Landon	○	○		○	○	○			
9	ティモシー ライアン Timothy Ryan	○	○		○	○	○			
10	イヴァン エスピノーサ Ivan Espinosa	○	○	○			○	○	○	○
11	赤石 永一 Eiichi Akashi	○	○	○			○	○		○

各委員会について

指名委員会

指名委員会では、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定、取締役会に提案する代表執行役の選定および解職に関する議案の内容の決定、および社長兼最高経営責任者の後継者計画の内容の策定および年次の検証を行う権限を有しています。

報酬委員会

報酬委員会は、法定の権限である取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、ならびに取締役および執行役の個人別の報酬などの内容を決定する権限を有しています。^{*1*2}

監査委員会

監査委員会では、内部統制システムの構築・運用状況を含む業務執行の監査の一環として、年度監査計画に従って、また、必要に応じて、執行役、執行役員および使用人から、当社およびグループ会社の業務執行に関する報告を受けています。

各委員会に関する詳細は以下をご参照ください。

[🔗 事業報告](#)

[🔗 ガバナンスデータ](#)

執行役の体制

執行役は、取締役会決議により委任された業務の執行を決定するとともに、その執行を担っています。また、会社の重要事項や日常的な業務執行に関する事項について審議し議論する会議体を設置するとともに、効率的かつ機動的な経営を行うために、業務執行については明確な形で執行役員および従業員に権限を委譲しています。^{*3}

監査の体制

日産では、社外取締役、監査委員会、内部監査部門および外部の会計監査人が連携することで、内部統制システムの実効性をさらに向上させています。社外取締役は、独立性を有するため取締役会をけん引し、取締役会において経営の基本方針を決定するとともに、取締役、執行役などの職務の執行を監督します。また、監査委員会は内部監査部門を管轄し、内部監査部門に対して監査に関する指示を行い、内部監査部門は、継続的に職務の執行状況および発見事項などを報告しています。会計監査人からも同様に報告を受けるとともに、監査の品質管理体制について詳細な説明を受け、その妥当性を確認しています。

内部監査に関する詳細は以下をご参照ください。

[🔗 有価証券報告書](#)

[🔗 コーポレートガバナンス報告書](#)

^{*1} 報酬制度の評価指標は2025年度有価証券報告書(P74-81)役員の報酬等をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2025/PDF/fr2025.pdf#page=77

^{*2} 経営層の役割と評価はこちらをご参照ください。 [>>>P010](#)

^{*3} 各執行役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/PROFILE/EXECUTIVE/EO/>

利益相反の回避

取締役および執行役と会社の利益が相反する取引については、事前に取締役会の承認を得ること、および取引後に当該取引に関する重要な事実を取締役会に報告することを取締役会規則に規定しています。2019年には取締役利益相反解消指針を制定(2023年に改定)、取締役と会社との利益相反とは何かを定義し、年に一度の利益相反アンケートを実施するなど、取締役に對し利益相反または潜在的な利益相反を報告する義務を課すとともに取締役の利益相反を解決するプロセスなどを規定しています。さらに、2022年3月にグローバル利益相反規程が施行され、すべての役員および従業員に適用されています。

取締役利益相反解消指針の3つの柱

「取締役利益相反解消指針」の3つの柱

報告義務

各取締役は、以下2つの継続的な義務を負う：

- i 特定の利益相反が新たに生じたこと、またはその可能性を認識した際に、直ちにこれを報告する義務
- ii 取締役会または委員会に関連して提供を受けた資料により特定の利益相反を認識した場合、当該会議に先立ちこれを報告する義務

特定利益相反の確認

取締役会および各委員会の議案において、特定の取締役に利益相反の可能性が検出された場合、取締役会および各委員会の事務局が、当該議案が特定利益相反を有するかどうかを検討し、その解消のために必要な対応について各会議体の議長と確認を行う。なお、確認にあたり、必要に応じて、中立・公平な外部法律事務所の意見を求めることとしている。

特定利益相反解消手続きおよび管理

特定利益相反を解消するための手続きは以下を含む：

- i 特定利益相反が取締役において確認された場合、各会議体の議長が会議開催前に当該取締役に確認の結果を報告する。
- ii 報告を受けた取締役は、当該議案に関する資料の受領ならびに審議および決議への参加はしない。
- iii 確認された特定利益相反はデータベースにて管理する。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの方針・考え方

日産では、「グローバルリスク管理規程」にて、リスクを「日産グループのコーポレートパーパス、戦略、および事業目的の達成を阻害する事象又は状況」と定義し、日産グループ全体で活動を推進しています。リスクをいち早く察知し、影響度の大きさや発生の可能性を評価して、必要な対策を検討・実行することにより、リスクが発生する確率や頻度の低減、万一発生した場合の損失の最小化に務めるとともに、リスクの大きさに応じた適切な管理がなされているのかを確認しています。

リスクマネジメントに関する詳細は以下をご参照ください。

[🔗 リスクマネジメント](#)

プライバシー&データ保護

情報セキュリティの方針・考え方

日産では、情報セキュリティ全般に対する取り組みの基本方針である「情報セキュリティポリシー」をグローバルに展開しています。当社は、ISO/IEC 27001ガイドラインに沿って情報の機密性、完全性および可用性を維持するよう努めています。情報漏えい、誤った情報の公開、または情報が利用できなくなる状況を防止し、これにより引き起こされる事業運営への悪影響、法令違反の可能性などを防止するため、これらの対策を「情報セキュリティポリシー」に定めています。

情報セキュリティのマネジメント

情報セキュリティ委員会のもと、PDCAを回した対策を図っています。グローバルで発生する社内外の情報漏えい事案については随時捕捉し、タイムリーに情報セキュリティの強化を実施することにより、確実に対応しています。情報セキュリティ委員会は、重大なセキュリティインシデントに迅速に対応しています。

情報セキュリティの実績

「情報セキュリティポリシー」の遵守を徹底するため、定期的

に社内教育プログラムを実施し、周知・定着を図っています。2025年度には、グローバルガバナンスを強化するために、情報セキュリティ成熟度評価を実施し、全社および部門別のトレーニングなど、さまざまな訓練を実施しました。また、定期的にポリシーとプロセスの見直し・改訂を行っています。

自動車のサイバーセキュリティ

自動車のサイバーセキュリティリスクに対処するため、国連法規(UN-R155^{*1})および規格(ISO/SAE 21434^{*2})に準拠した開発・生産、監視体制の整備・運用を行い、お客さまの個人情報の保護と車載電子システム・コネクテッドカーサービスの安全な提供に努めています。また、日米のAuto-ISAC^{*3}などの業界団体への参画を通じて最新動向を収集し、セキュリティ強化を図っています。

データプライバシーの方針・考え方

日産は、個人情報の保護に関する法律を遵守し、個人情報を適正に扱うことが責務であると認識し、お客さまに関するデータを含む個人情報の利用において、グローバルで一貫したアプローチを適用するために、「グローバルデータプライバシーポリシー」^{*4}を策定しました。この方針は、個人情報の

取り扱いが一貫性をもって行われ、日産のすべての事業所で重要な責務として扱われていることを保証するものです。このポリシーは、プライバシーに関する日産の基本的なコミットメントについて規定しています。

データプライバシーのマネジメント

日産は、個人データの扱いについて、社内のガバナンス体制およびルール、手続きを整備しています。グローバルのガバナンスとして、地域別のデータプライバシーリーダーがエシックス&コンプライアンス室と連携して調整し、各地域のコンプライアンスオフィサーを通じて、最終的にグローバルコンプライアンス委員会に報告する体制になっています。日産グループでは、定められたこれらのプロセスの実行を徹底しています。

データプライバシーの実績

日産のプライバシーチームは、プロセスの改善を進めています。具体的には、個人データを扱う日産の部門が、データプライバシーの管理体制を導入するにあたり、サポートしています。

^{*1} 国連の定めた自動車のサイバーセキュリティに関する規約

^{*2} 自動車のライフサイクル全体にわたるサイバーセキュリティの要件・実施方法を示す国際標準

^{*3} Automotive Information Sharing & Analysis Center の略で、自動車業界のサイバーセキュリティ情報を共有し、対応策・技術向上を協力して行う組織

^{*4} 「グローバルデータプライバシーポリシー」の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_j.pdf

コンプライアンス

日産においては、すべての従業員が高い倫理基準に従って誠実に行動することが大切であるため、エシックス&コンプライアンス室を設置し、世界の各拠点にコンプライアンス施策を推進する担当部署と責任者を配置して、倫理とコンプライアンス意識の醸成に努めています。

エシックス&コンプライアンス室は、「日産グローバル行動規範」をはじめとする各種ポリシーの管理に加え、リスク評価・モニタリング、内部通報制度などのプログラムを運営しています。また、日産エシックス・デー（企業倫理の日）などの企業文化醸成に向けた取り組みも推進しています。

日産は、関係会社および販売会社を含むすべての日産グループ企業に対しても、同等の倫理基準を求め、同水準のコンプライアンス・ガバナンスおよびプログラムを適用しています。

ビジネス倫理の方針・考え方

日産グローバル行動規範

「日産グローバル行動規範」*1は、日産がすべての事業所において法令を遵守し、公正かつ誠実に事業活動を行うための基本原則です。日産グループで働くすべての従業員に適用されており、従業員一人ひとりにこの行動規範の原則をしっかりとし、実践していく責任があります。

「日産グローバル行動規範」は2001年の制定以降、社会や事業環境の変化を踏まえ、少なくとも3年に1回の頻度で改定の検討を行い、継続的な見直しを実施しています。

2024年には、体裁を新たに「日産グローバル行動規範」の冊子*2を16言語で発行し、グローバルな展開活動により、世界中の従業員に行動規範を理解し遵守する重要性をあらためて伝えました。

また、経営層およびすべての直接・間接従業員を対象に、「日産グローバル行動規範」に関する年次研修を必須として実施しています。研修は、e-ラーニング、動画、配布資料など、受講者に応じた多様な形式で、多言語に対応して提供しています。研修内容は毎年見直しを行い、実務に即した具体的事例や倫理的な課題を題材とすることで、理解を促進しています。

2025年度の受講完了率は98.3%となり、その結果は内部統制委員会、監査委員会ならびに取締役会に毎年報告しています。

コンプライアンス体制

CEOが議長を務める「グローバルコンプライアンス委員会」を年2回開催し、グローバルコンプライアンス計画の審議や年次プログラムの検証、コンプライアンス案件についての議論を行い、その結果を経営会議および監査委員会に報告します。

さらに「グローバルコンプライアンス委員会」の統括のもと、リージョナルコンプライアンス委員会*3を地域ごとに設置し

て、コンプライアンス違反行為や非倫理的行為を未然に防ぐグローバルな体制を構築。グローバル本社と各地域・拠点は連携しながらコンプライアンスの周知徹底とコンプライアンス違反行為の未然防止活動に取り組んでおり、従業員が行動規範や法令に違反・抵触した場合、適切な懲戒処分を行うためのプロセスが設定されています。

また、エシックス&コンプライアンス室は、コンプライアンス管理を徹底するため、日本/アセアン、中国、米州、AMIEO（アフリカ/中東/インド/ヨーロッパ/オセアニア）地域に独立した専任のコンプライアンスオフィサーを選任しています。

加えて、自動車製造会社にとって認証業務における法令遵守の徹底はコストや日程に優先する最重要事項であり、チーフテクノロジー オフィサーが認証業務責任者を務めています。

倫理とコンプライアンスの文化

2025年に社内の倫理と法令遵守意識のさらなる向上を目的として、第6回日産エシックス・デー（企業倫理の日）をグローバルで開催しました。今回は、経営再建計画「Re:Nissan」の初年度という重要な節目であることを踏まえ、前年度のグローバル従業員サーベイおよび同イベントのアンケート結果を反映し、「他者への尊重、困難を乗り越える力（Respect & Resilience）一人に誠実に、共に未来を切り拓く」というテーマを設定しました。

*1 「日産グローバル行動規範」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

*2 「日産グローバル行動規範」の冊子はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/ASSETS/PDF/Nissan_Booklet_External_JA.pdf

*3 リージョナルコンプライアンス委員会はローカルレベルのコンプライアンス委員会を適切に監督しています。

経営陣からメッセージを発信するとともに、あらゆる階層の従業員がこのテーマについて対話を行い、組織としての姿勢を再確認しました。

倫理と誠実さの重要性を強化するためのもう一つの取り組みとして、倫理的文化に関する管理職向けガイドを提供しています。管理職は、日産の誠実さへのコミットメントを強化し、「日産グローバル行動規範」やその他の社内ポリシー、価値観、適用法令を遵守して行動する事で、従業員に模範を示すことが求められます。さらに、同僚にガイダンスとサポートを提供し、チームにとって健全で倫理的な職場環境を整える責任もあります。本ガイドには、リーダーとしての重要な役割および倫理的リーダーシップを向上させるための実践的なヒントと注意事項を記載しています。

ビジネス倫理のマネジメント

コンプライアンスリスク管理

日産では、日本国内車両製造工場での完成検査における不適切な取り扱い^{*1}が2017年に発覚した事を受け、各種法令遵守を強化するためコンプライアンスリスクチェックとモニタリングを実施しました。さらに、2021年度からは、エシックス&コンプライアンス室が、グローバルで日産グループ全体を対象としたコンプライアンスリスク評価(CRA)を導入・実施しています。

CRAでは、贈収賄防止、公正な競争／独占禁止、データプライバシーなどを含む15のリスクカテゴリーを設定し、各カテ

ゴリーにおいて想定されるリスクの大きさや、それに対応する管理体制の有効性を評価する仕組みを構築しています。これらの評価結果に基づき、必要に応じてモニタリングを行い、リスク低減に向けた是正計画を策定・実行しています。また、第三者に関するリスクについては、「グローバルサードパーティ・コンプライアンスリスク管理ポリシー」および関連プログラムを整備し、取引先に起因するコンプライアンスリスクへの対応を進めています。このプログラムのもと、エシックス&コンプライアンス室と各事業部門が連携し、サプライヤー、請負業者、代理店、販売代理店などの第三者に関する贈収賄、人権、環境などのリスクについてモニタリングを行っています。

2024年3月の公正取引委員会からの勧告を受け、さまざまな改善・是正の取り組みを進め、2025年3月に改善報告書を提出しました。^{*2}

具体的には、割戻金の運用廃止に加え、取引先からの問い合わせや通報を受け付ける社外窓口(ホットライン)の開設のほか、取引先からの声を積極的に拾い上げ、課題の改善や是正につなげる取り組みを実施しています。

さらに、2024年には購買部門内にコンプライアンス専門組織を設置し、2025年4月以降は、同組織を「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律(通称：取適法)」および関連法規制のための法令所管部署として拡充し、全社的な遵法管理体制を一層強化しています。日産は、全社一丸となって公正な取引を進めてまいります。^{*3}

腐敗防止の徹底

日産は、個人・組織にかかわらず、いかなる腐敗行為も容認しません。

この方針のもと、日産は「グローバル贈収賄防止、贈答品・接待ポリシー」^{*4}「グローバル利益相反規程」「グローバル内部者取引防止管理規程」「グローバル・マネーロンダリング対策ポリシー」など、贈収賄防止および関連分野に関する各種グローバル方針を整備しています。

また、関連法令の理解にとどまらず、贈収賄の基本的な考え方、想定される利益相反の事例、リスクの高い領域や注意すべき兆候について、業務上のケーススタディを通じて学び研修を実施しています。

これらの方針および教育を通じて、日産は従業員の意識向上を図り、違反行為の未然防止に取り組んでいます。

安全保障に関する輸出管理

日産は、国家および国際間の平和と安全の維持に貢献するため、日本や地域の安全保障に関する輸出規制法令の遵守を徹底しており、規制対象となる貨物やソフトウェア、技術について、テロ、産業スパイ、人権侵害者などの懸念活動への拡散防止を図っています。

日産の輸出管理プログラムは、輸出管理担当役員のもと、グローバルディレクターとリージョナルマネージャーからなる輸出管理事務局により運用されています。当事務局は各事業部門と密接に連携し、安全保障輸出管理を確実に実施するため

^{*1} 国内車両製造工場における完成検査に係る不適切な取り扱いの再発防止取り組みの詳細は2025年度有価証券報告書(P29)をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/ASSETS/FR/2025/PDF/fr2025.pdf#page=32

^{*2} 詳細はこちらをご参照ください。 <https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/250313-00-j>

^{*3} 取適法に関する購買部門での取り組みについての詳細はこちらをご参照ください。 >>>P075

^{*4} 「グローバル贈収賄防止、贈答品・接待ポリシー」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Anti-Bribery_GH_j.pdf

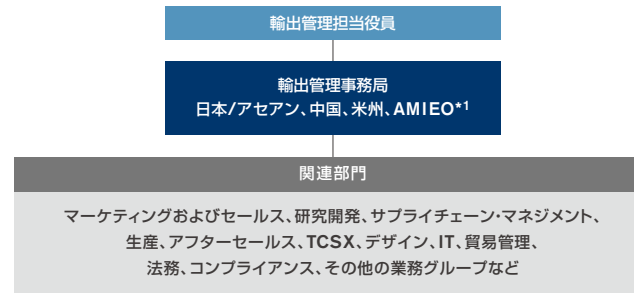
に業務プロセスの構築、維持、モニタリングを行っています。
日産のグローバル輸出管理法令遵守ポリシーは、日産グループ全体に共通する枠組みとして、ガバナンス体制や、役割、責任を明確に定め、各グループ会社は、各社のリスク特性に応じたプロセスを整備しています。日産は、規制動向の変化に迅速に対応しています。

今年度は、急速に変化する各国規制への対応、米州およびAMIEO*1地域における事務局ネットワークの拡充、デジタル化によるプロセス強化などに重点的に取り組んでいます。

また、従業員のコンプライアンス意識をさらに高めるため、輸出管理および制裁に関する研修プログラムを作成し、従業員向けのグローバル研修システムにて展開しました。電動化や自動運転、コネクテッドカーなどの先進技術に対応する輸出管理についても、日本、米国、欧州をはじめとする各地域で引き続き進めています。

日産は、製品開発・設計段階から輸出管理の視点を組み込むことで、全社的なコンプライアンスのさらなる強化を図っています。さらに、各地域における規制対象品目やソフトウェア、技術の情報を毎年集約し、共有することで、事業全体における一貫した輸出管理の運用を可能としています。

輸出管理に関するグローバル組織図



税への取り組み

日産は、「日産グローバル行動規範」に沿って、日産グループが事業を行うすべての国の法令だけではなく、国際的な租税条約および税関連の財務報告ルールを遵守しています。グローバルに適切かつコンプライアンスを確保した事業運営を支えるため、日産は文書化された税務方針を策定し、グローバルウェブサイト上で公開しています。*2

国内規則と国際規則（OECD国別報告など）、オーストラリアや英国*3など、その国独自の透明性に関する要件も含め、すべての税の開示要件を一貫して満たしています。

日産の税務部門は、他の部門と連携し、また支援することで、業務上および戦略的な意思決定において税務上の影響が適切に評価され、タイムリーに対処されるように努めています。正式な権限委譲プロセスを通じて、税務部門は重要な事業上の意思決定を税務の観点から検証し、税務戦略とより広範な事業目標が一貫性をもち、かつタイムリーに整合するようにしています。

日産はグループ内企業間取引においては、OECDによって策定された国際的に確立された基準を適用しています。企業間取引は独立企業間価格で行い、日産の企業間であっても、独立企業間として取引します。

日産は税務執行に透明性を持たせ、事業を行う国の管轄内で地域や国際的な税法に沿って適切な納税を行い、税務関連の利子や法令違反による罰金の支払いを回避します。

日産のビジネスは実際に事業を行う企業の統合で成り立っており、日産は租税回避を目的とした取引や、事業方針に沿わない取引には一切関与していません。

日産の税務戦略と税務方針は、CFOが審査および承認します。グローバル税務責任者はCFOを通じて、税務リスクおよびリスク管理ツール、グループの税務戦略に関する情報を毎年取締役会で報告しています。

CFOは日産グループの税務ガバナンスに責任を負っています。日産の財務報告書（税務報告を含む）は、独立した会計監査人が監査しています。*4

税務管理

日産は、各国および各地域、グローバルレベルで設けられている権限移譲プロセスを通じて、経営上の意思決定を税務執行の観点から一貫して検証することにより、日産はグループ内の税務リスクを効果的に管理しています。

日産は、調査項目に関する税務処理について税務当局と合意に達することで、税務調査の終了を目指しています。税務当局と合意に至らない場合、日産は、訴訟提起など税務ポジ

*1 AMIEO（アフリカ/中東/インド/ヨーロッパ/オセアニア）

*2 「税務ガバナンスポリシー」はこちらをご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/Tax_Governance_Policy_j.pdf

*3 日産の英国での税務戦略（英語のみ）はこちらをご参照ください。 <https://www.nissan.co.uk/legal/nissan-uk-tax-strategy.html>

*4 2025年度有価証券報告書（P179,182,184）の独立監査人の監査報告書、内部統制報告書、確認書をご参照ください。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/FINANCIAL_RESULTS/FR/2025/PDF/fr2025.pdf#page=182

ションを守るために必要な措置を講じます。

日産は、税務リスクを明確にし、管理するためのさまざまな対策を講じています。例えば、税務部門はグループで進行中の監査、不確実な税務ポジションおよび将来の税務リスクとなり得るトピック（新しい税務規則や税務当局による既存の規則とは一貫性がない適用など）のリストを含むグローバルなデータベースを維持しています。これには、直接税と間接税の両方の潜在的な税務リスクが含まれています。これらのリスク項目は、内容を詳細に記録するとともにリスク評価を行っています。必要に応じて報告書を作成し、重要なリスク項目やリスク評価結果については、四半期ごとにグローバルの経営陣と協議しています。

具体的には、法人税に関して、国際財務報告解釈指針委員会第23号(IFRIC 23)の要求に従い、各国、各地域、およびグローバルレベルでの不明瞭な税務ポジション(Uncertainty Tax Position)を確認するプロセスを設けています。日産では2019年度初めよりIFRIC 23を適用しています。

移転価格に関しては、日産の税務部門が内部手順を有しており、移転価格リスクの特定、評価、軽減のための管理を行い、またリスク動向を監視のうえ、重大化した場合にはすべてのステークホルダーに報告をしています。

税務戦略の遵守に対する責任はグローバル税務責任者が担い、税務機能はCFOのコーポレート・ガバナンスのもとで運営されています。税務ガバナンスおよび管理体制は、税務部門、コンプライアンス部門、内部監査部門によって定期的に各国、各地域、およびグローバルレベルで評価されています。コンプライアンス部門(各国、各地域、およびグローバルレベル)は、ポリシーがどのように運用され、またビジネスに即しているかを税務部門と確認します。

監査委員会は、日産のコーポレートガバナンスシステムの一環として、会計年度ごとに重点監査項目を設定しています。監査委員会のもとで内部監査の専門部門がグループ会社の業務、プロセス、税務方針を含む方針全般、法律、その他の関連事項の遵守状況を定期的に監査しています。

内部統制およびリスク管理に関する活動状況は、定期的に取締役会へ報告しています。

日産では、違法行為や非倫理的行為を目撃した場合や、疑念が生じた場合に、従業員が報告できるように、SpeakUpという内部通報制度を用意しています。SpeakUpは税務関連の違反の可能性を経営陣へ提起する手段となっています。

ステークホルダーの関与と税務に関する懸念

日産は、各国の税務当局をはじめ、他の公的機関や業界団体と、直接的・間接的に問わず長期的でオープンかつ建設的な関係を構築し、維持することを目指します。

定期的な会合やパートナーシップ・プログラムを通じて税務当局との関係を築いています。必要に応じて事前裁定や企業内取引における移転価格の正当性を確保しながら、移転価格事前確認(APA)を利用し、税務当局と継続的にコミュニケーションをとっています。

日産は、政策立案者と定期的に関わり、事業実態を反映した健全な税務政策の原則に基づく税務規則および規制の策定を支援しています。

日産のIR部門は、グローバル税務部と連携してステークホルダーからの税務関連の質問に対応しています。税務部門はこれらの質問への回答に関して十分な情報を提供しています。

主要市場別の法人税

日産はグローバルに支払った法人税を主要市場ごとの国内外の内訳とともに開示しています。

法人税支払額(単位：億円)

	日本	米国	中国	メキシコ	その他地域	合計
2023年度	92*1	1,052	503	302	322*1	2,271*1
2024年度	401	609	538	398	404	2,350
2025年度	391	47	285	332	179	1,234

健全性を高める内部通報制度

日産では、全世界の従業員一人ひとりがコンプライアンスを確実に理解し、企業活動が正しく行われるよう、グローバルで統一した内部通報制度SpeakUpを導入しています。

SpeakUpは、倫理ホットラインを専門とする独立した第三者機関であるNAVEX Globalによって運営されています。従業員はこのシステムを使って意見や質問を会社へ伝えることが可能となり、業務や職場の改善につながっています。また、匿名かつ秘匿の双方向コミュニケーションはウェブサイトを通じ、約17言語で、24時間365日行うことができます。

SpeakUpの活用はポスター、イントラネット上のバナー、社内記事、毎年開催の「日産エシックス・デー(企業倫理の日)」など、さまざまな社内コミュニケーションを通じて従業員に伝えられています。

日産は、従業員に「日産グローバル行動規範」やその他の会社規則に対する違反を報告するように促すとともに、コンプライアンス制度の土台である「グローバル内部通報規程」に

*1 2023年度の法人税額に軽微な誤りがあったため、修正しています。

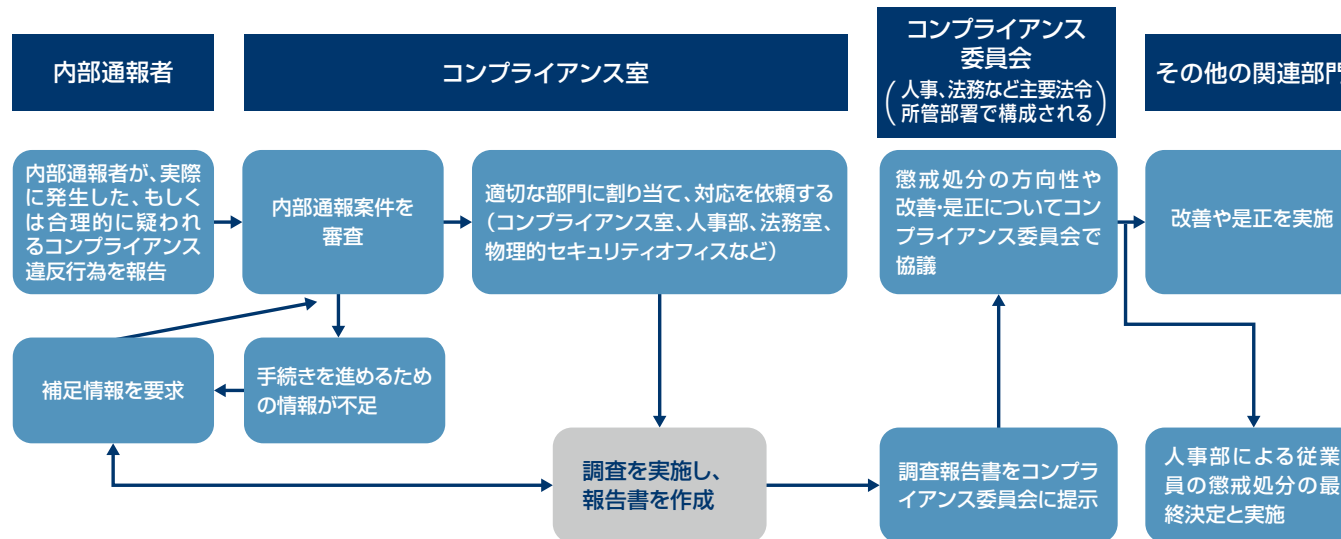
沿い、報復を禁ずる方針によって通報者を保護しています。内部監査部門はSpeakUpシステムを監査の対象としています。

2025年度には、グローバルで2,475件が報告されました。そのうち17%がコンプライアンス関連、66%が人事関連の報告でした。これらの数には271件の問い合わせが含まれており、「問い合わせ」が最も多いカテゴリーとなっています。問い合わせ以外で頻繁に報告された内容は、「職場での攻撃的または不適切なコミュニケーション」「ハラスメント(性別に

関連するもの以外)」「従業員間コミュニケーション、対人関係」に関するものでした。これらに対する措置は、手続きの是正から懲戒解雇におよぶまでさまざまです。

2024年には、従業員が安全で守られていると実感できることを目指し、新たな研修「声を上げる文化」が導入されました。このコースは、なぜ声を上げることがをためらうのか、声の力、そして日産での声を上げる文化の構築にどのように貢献できるかについて従業員が理解を深めることを目的としています。

グローバル内部通報制度(SpeakUp)のプロセス



関連情報

各種データ

[社会性データ](#)

[ガバナンスデータ](#)

*環境データは環境パートに掲載しています。

ガイドライン対照表

[GRI内容索引](#)

[TCFD/TNFD対照表](#)

[SASB対照表](#)