

7201 日産自動車

(注)未回答。公開情報などから調査

【本社事務所】 220-8686 神奈川県横浜市西区高島1-1-1 【TEL】 045-523-5523

【設立】 1933.12 【上場】 1951.1 【決算期】 3月
【特色】 自動車大手。仏ルノー・三菱自と3社で企業連合。30年早期に主要市場の全新型車電動車に

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	AA
61.5	61.7	65.6	56.1	68.3

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
C	AA	A	AAA
57.8	85.7	77.4	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
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「ゼロエミッション」と自社の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」の実現。「人とクルマと自然の共生」の環境理念の下で環境課題に貢献し、従業員の労働環境の改善にも取り組み、ステークホルダーの声に耳を傾け、信頼関係を構築しながら、法令とルールを順守し、公平・公正で透明性を持った事業活動を行う

【方針の文書化】 有
【活動の報告】 Web
【第三者の関与】 有(機関名:KPMGあずさサステナビリティ)
【統合報告書】 有
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
株主・投資家に対して株主総会、説明会、IRイベント等を通じて会社の業績、事業戦略、サステナビリティの取り組みなどを説明。サプライヤー・ディーラーに対しては定期的会議や説明会を通じて中期計画や年度ごとの購買方針などについて周知を行う

【汚職・贈収賄防止】 方針有
腐敗行為防止のグローバル枠組みとして「日産グローバル賄賂防止ポリシー」を策定し、これに基づき研修をグローバルすべての地域で実施し、徹底させることで違反の低減に取り組む

【CSR部署】 (専任)CSR推進グループ
【CSR担当役員】 専任有(専務執行役員チーフサステナビリティオフィサー(CSO))
【同・CSR業務比率】 100%

(注)CSOとして、環境・社会・ガバナンスの分野の活動に包括的に取り組んでいる
【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:コンサベーション・インターナショナル、世界自然保護基金(WWF)ジャパン、ハピタットフォー・ヒューマニティ、ケア・インターナショナルジャパン)

①環境NGOコンサベーション・インターナショナルとの協働によりインドネシアで森林保全プログラムを実施 ②WWFジャパンが主催する環境啓発キャンペーン「Earth Hour」に協賛 ③国際NGOハピタットフォー・ヒューマニティとの協働で人道活動に取り組んでいる

【CSR等関連基準】 国連GC、GRI-GL、ILO中核的労働基準、SDGs
【CSR関連・表彰歴】

(19年度)①PRIDE指標「ゴールド」(work with Pride。LGBT従業員に対する企業の取り組みを評価する指標で3年連続最高位に評価) ②理想的な雇用者Top100(カナダ大学。カナダ日産自動車カナダ国内で最大かつ最も歴史を持つ学生投票により4年連続選出)

(20年度)①PRIDE指標「ゴールド」(work with Pride。LGBT従業員に対する企業の取り組みを評価する指標で4年連続最高位に評価) ②理想的な雇用者Top100(カナダ大学。カナダ日産自動車カナダ国内で最大かつ最も歴史を持つ学生投票により5年連続選出)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:サステナビリティの取り組みを含む企業価値向上)
【相談役・顧問制度】 20年1月制度廃止を決定
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有
【取引全般に関する基本方針】 有
【CSR調達の具体的な取り組み】 環境と人権に配慮した持続可能なサプライチェーンを目指すというビジョンの下、取引のあるすべてのサプライヤーが「ルノー・日産サプ

ライヤー・CSRガイドライン」を順守することを求める一方で、サプライヤー環境調査やサプライヤーとの協業を通じ環境負荷の低減を目指す

【紛争鉱物の対応】 対応
【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査/二次以下のサプライヤーにも調査

【紛争鉱物の取り組み】 13年に鉱物調達方針を策定し、20年7月に「日産グローバル鉱物調達に関する方針」を公開。対象範囲を錫、タンクステン、タンタル、金に加えて、コバルトも含む、紛争地域および高リスク地域から調達するすべての鉱物に拡大。RMIの調査票(CMRT)を使って、サプライチェーンをさかのぼ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確認する紛争鉱物調査を行っている

【ルール化による影響事例】 欧州連合のREACH規則やRRR指令(再使用、再利用、再生に関する自動車車両型式認可指令)等

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している
【SDGsの対応】 目標1/目標2/目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標14/目標15/目標16/目標17

【SDGsの達成基準】 有
【今後のSDGs】 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、社会に価値を提供することがより一層重要になっていると認識し、SDGsを支持している

【プロボノ支援の取り組み】 行っている
【プロボノ支援の具体例】 自動車製造業ならではの知識と技術を生かした環境出張授業を日本、英国、中国で実施

【海外での課題解決の活動等】 ジェンダー平等の推進では女性管理職比率の向上、水資源利用効率の向上では取水水量削減と、グローバルで取り組むべき中長期目標を設定。廃棄物の削減でも海外拠点におけるBAUの目標値を設定して取り組んでいる

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 12人 【代表者数】 2人 【女性】 3人 【社外】 7人

監査役

【人数】 0人 【社外監査役】 0人

株主

【株式数】 4,220,715千株 【株主総数】 609,815人
【特定株比率】 59.7% 【浮動株比率】 9.2%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 14.77%、金融商品取引業者 0.60%、他法人 1.56%、外国法人等 64.64%、個人他 18.42%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【社員行動規定】 有

法令順守

【部署】 (専任)グローバルリスク&コンプライアンス室

IR

【部署】 (専任)IR部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 内部通報向けSpeakUpシステム
社外: 内部通報向けSpeakUpシステム
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【通報・告発】 19年度 20年度
件数 1,681 1,166
(注)内部通報・内部告発件数はグローバルベース。20年度の全件数のうち、314件はコンプライアンス関連、739件は人権関連

内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み(2007年)
【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2021年3月)
【CFO】 有(執行役員最高財務責任者)
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【プライバシー・ポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【対応マニュアル】 グループ全体でリスクマネジメントの基本的なプロセスやツールの共通化、情報の共有化を進めている
【責任者】 社長など会社の代表者
【取り組み状況】 ①「グローバルリスク管理規程」に基づき、グループ全体でリスクマネジメントを推進。リスク管理専門部署による役員層に対するインタビューを通じて、さまざまなリスクの洗い出し、インパクトと切迫度、コントロールレベルを評価し、コーポレートリスクマップの見直しを行う ②コーポレートリスク管理委員会において、全社的に管理すべきリスクとその責任者を決定し、責任者のリーダーシップの下でリスク対応に取り組む。毎年度末にリスク管理責任者がリスクのコントロールレベルを評価し、リスクマネジメント活動の有効性を判断する ③進捗状況は定期的に経営会議や内部統制委員会に報告され、取締役会にも適宜報告されている

【輸送用機器】

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】		合計	男	女
従業員数(人)	19年度	22,717	20,100	2,617
	20年度	22,827	20,199	2,628
平均年齢(歳)	19年度	41.4	41.8	38.3
	20年度	41.6	42.0	38.5
勤続年数(年)	19年度	17.7	18.1	13.9
	20年度	16.9	17.4	13.4
平均年間給与(円)	19年度	8,102,672	20年度	7,965,467
臨時雇用者数(人)	19年度	5,148	20年度	4,944
連結従業員数(人)	19年度	136,134	20年度	131,461
外国人従業員数(人)	19年度	—	20年度	—
連結外国人従業員数(人)	19年度	—	20年度	—

多様な人材活用

【後職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	334	—	—	10.4
うち部長職以上	92	—	—	8.6
役員	4	—	—	—
うち執行役員	2	—	—	3.9

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:23年までに日本において13%、グローバルにおいて16%

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(ダイバーシティ・ディベロップメント・オフィス/2004年10月)

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている

14年からLGBTセミナーを毎年開催。全従業員にLGBT eラーニングを展開。17年から3年連続で最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」に出展

【推進のための基本理念】 「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る革新的なクルマやサービスで、人々の生活を豊かに」とグローバル共通のダイバーシティ&インクルージョンミッションを掲げ、重要な経営戦略の1つとして推進している

【経営方針・トップコミットメント】 性別、国籍、民族、人種、世代など、さまざまな背景からなる多様な人財一人ひとりが、力を最大限発揮し、持続的な成長とイノベーションを創出しているインクルーシブな組織を構築する

【推進の中長期ビジョン】 人種、国籍、性別、宗教、障害、年齢、出身、性自認、性的指向など、多様なバックグラウンドからなる人財一人ひとりが力を最大限発揮できるインクルーシブな組織を実現し、イノベーションを創出して持続的な成長につなげる

【推進の取り組み】 あらゆる違いを持つ従業員が、お互いに差別や偏見なく認め合い、受け入れる組織風土の醸成をさらに進めていくため、18年日本において開発部門の従業員を対象に導入した、誰もが持つアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の影響やそれをコントロールするための方法を学ぶ「アンコンシャス・バイアスeラーニング」をグローバル全拠点に順次展開予定

【退職した社員の再雇用制度】 有

【正社員の定年】 有

【65歳までの雇用】 一部雇用

【若手社員のスキルアップ】 2万種類以上のeラーニングコンテンツをグローバル共通で提供

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 01年に「日産グローバル行動規範」で多様性の尊重と機会平等を明記し、04年に「国連グローバルコンパクト」に署名。サプライヤーに対しても10年に「ルノー-日産サプライヤー-CSRガイドライン」を発行し、強制労働および児童就労の禁止など人権の尊重を明記し、自社のサステナビリティ方針を共有。国連の「ビジネスと人権尊重に関する指導原則」にのっとり、17年に「日産の人権尊重に関する基本方針」を発行し、すべてのステークホルダーの人権を尊重すること、自社の従業員が最高の倫理基準に基づいて行動することを表明

【ILO中核的労働基準】 尊重している

強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

障害者雇用

【障害者雇用】	18年度	19年度	20年度
障害者雇用率(%)	2.30	2.22	2.33

【特例子会社】 無

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 一

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している(83,000円)

【研修の自由選択】 できる(制約なし)

【従業員の満足度調査】 従業員のキャリア面談満足度を毎年モニタリング。また年1回社内コミュニケーション全般についての従業員調査を実施

【部署別必要スキル】 開示

【キャリア研修】 実施

【キャリア相談】 年2回、「パフォーマンス評価」「コンピテンシー評価」と併せて、上司とのキャリア面談を実施

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産休休暇 産前6週間/産後8週間

配偶者の産休休暇制度 有

育児休業(最長)	子*2歳到達後の4月まで	18年度	19年度	20年度
産休取得者数(人)	—	—	—	—
育児取得者数(人)	380	386	421	421
うち女取得者数(人)	340	335	317	317
うち男取得者数(人)	38	44	96	96
うち男取得率(%)	6.0	5.0	24.0	24.0
(1週間以内取得者数(人))	—	—	—	—
育児休業復職率(%)	97.3	95.6	98.3	98.3

(注)産前休暇前に取得できる母性保護休職制度あり

【産休・育児取得の取り組み】 産休前の「プレパパママセミナー」、育児休業から復職前の従業員向け「復職セミナー」を開き、産休前と復職後に、復職後のキャリアや働き方の構築について考える機会を用意するほか、上司の(両立)部下育成を支援するものとして、育児休業から復職予定者を持つ管理職向けマネジメントセミナーや育児両立従業員マネジメント研修などを行っている

【看護・介護】

看護休暇(最大) 一

	18年度	19年度	20年度
介護休業取得者数(人)	6	7	17

(注)「介護セミナー」の開催のほか、介護に関する外部相談窓口を設置している

【3歳〜就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/在宅勤務制度

【特筆すべき両立支援制度】 コアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度やファミリーサポート休暇制度(年12日:有給5日・無給7日)が利用できるほか、休職中にインターネットとメールへのアクセスを可能にするためのPCが貸与され、社内に設置されたMMケアルーム(搾乳室)の利用も可能

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 一円

【残業時間】 18.8時間/月

【残業削減の取り組み】 行っている

15年に「誰もか1日8時間」という時間を意識した働き方改革「Happy8」をスタート。毎月最終金曜日には15時退社を推奨する「Happy Friday」を導入

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
18年度	—	19.0	97.0
19年度	—	19.5	99.0
20年度	—	17.5	89.0

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度)/短時間勤務制度(育児または介護のための就業時間短縮)/半日単位の有給休暇制度(休憩時間より以前または以降で区切り、半日単位で取得することができる)/時間単位の有給休暇制度(ファミリーサポート休暇を時間単位で取得できる)/在宅勤務制度(生産工程を除く)/保育設備・手当(日産テクニカルセンター、日産グローバル情報システムセンター、日産グローバル本社、追浜工場に事業所内託児所「まーちゃんど」を設置)/裁量労働制度(業務の性質上、特定の部署において設定できる制度)/副業・兼業許可制度(休業日の副業を容認)/ファミリーサポート休暇制度(結婚、配偶者出産、育児、介護、不妊治療を理由とした休暇(年12日:有給5日・無給7日)/帯同休職制度(配偶者の転勤などに伴う最長3年の休職が可能))

【テレワーク】 導入

【副業・兼業】 認めている 時間・役職:休日

【インセンティブ向上への諸制度】 社内公募制度(オープンエントリー制度:ポストの募集があれば応募できるもので、20年度は約450ポストに238人が応募し113人が合格)/シフトキャリア制度(ポストの募集に関係なく、自ら希望する部署や職種・自由に応募できる制度)/エキスパートリーダー制度(自社の技術や専門特性を伝承するもの(非技術系を含む))/日産ラーニングセンター(学習機会提供の一環で、リーダーの育成と次世代への技術・技能伝承を目的とする)

労働安全衛生

【生産部門等】 有

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【主な取り組み】 日本:毎年1回中央安全衛生委員会を開催し、1年の活動を振り返り次年度の活動計画を決定。各事業所は毎月安全衛生委員会を開催。各職場に安全衛生推進員と交通安全推進員を委嘱し実効性のある日常の安全活動を推進。グローバル:労働安全衛生に関するPDCAサイクルを回すほか、毎年2回テレビ電話を通じた情報の共有や隔年でグローバル安全会議を開催

【労働災害】	18年度	19年度	20年度
労働災害度率	0.35	0.49	0.36
【メンタルヘルス】	18年度	19年度	20年度
休職者数(人)	—	—	—

(注)労働災害度率は日本の数値

【メンタルヘルスの取り組み】 期間従業員も含む全従業員とその家族が利用できる外部専門機関と連携した「EAP」(従業員支援プログラム)、ストレスチェック、社内アンケート

【ハラスメント防止】 行っている

【ハラスメント防止の取り組み】 「グローバル行動規範」において、役員および従業員が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る。違反行為に関しては、SpeakUpというシステムより、内部通報が可能

【労働安全衛生・表彰】

(19年度)「健康経営優良法人2020」大規模法人部門(ホワイト500)(経済産業省、日本健康会議。健康企業への取り組みに対して)
(20年度)「健康経営優良法人2021」大規模法人部門(ホワイト500)(経済産業省、日本健康会議。健康企業への取り組みに対して)

消費者・取引先対応

【対応部署】 ー

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 ー

【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	18年度	19年度	20年度
総額	1,785	1,614	1,992
うち寄付金	1,117	801	939
マッチングギフト	ー	ー	ー
うちその他	667	813	1,053

事業事例

【地域社会参加】 ①日本において「ハローセーフティキャンペーン」の一環として、従業員募金や交通事故防止に役立つ物品の寄贈等を実施し、事業所周辺地域における交通安全啓発活動の推進に寄与 ②ケア・インターナショナルとの協働により、17年からタイアユタヤ県およびラオーン県の中学・高校生を対象に教育プロジェクト「理数系(STEM)教育を通じたリーダーシップ育成プログラム」を実施 ③米国において社会における「多様性」を促進するための教育活動に対して資金を提供する「日産ファンデーション」を通じてコミュニティを支援。20年度は27の団体・機関に対して68万ドルの寄付

【教育・学術支援】 ①中国のNCICが13年から小学生を支援する教育プログラム「日産ドリーム・クラスルーム」を実施。20年末までに100万人の生徒が参加 ②英国において、小学生から中学生向けに多様な教育プログラムを提供する日産スキルズ・ファンデーションを14年に設立し、21年1月末までに6万5,000人の学生がキャリア開発や理系対象イベントに参加 ③(公財)日産財団による教育支援。理科教育助成が1つの柱。18年度から、日本国内の小中学校を対象に、理系分野における興味・関心の向上や能力の育成を高めた取り組みに対して、「日産財団リカジョ賞」として褒賞を行っている

【文化・芸術・スポーツ】 ①「日産カップ追浜チャンピオンシップ(全国車椅子マラソンin横須賀)」を地域関係団体との協働運営で開催 ②全米で開催されるロボット競技大会「BEST ロボティクス」ナッシュビル大会を支援 ③日産従業員が日本の小学校を訪問して、モノづくりの魅力を伝える出張授業「日産モノづくりキャラバン」や「日産デザインわくわくスタジオ」を実施

【国際交流参画】 ①「日産セレナ」を通じて開発途上国の子どもたちに給食を届ける「おにぎりアクション」 ②英国オックスフォード大学内に設立されたオックスフォード日産日本問題研究所による日欧相互理解促進への寄与

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 「日産スマイルサポート基金」を通じ福島県で長期的避難を余儀なくされ、複雑な課題を抱える子どもたちに向けた活動を支援

【他復興支援】 行っている

【他復興支援の具体例】 ①日本:令和2年7月豪雨の被災地に対する活動支援金800万円を寄付。マスク、経口補水液等を寄贈 ②フィリピン:ビコール地方、カガヤン州での台風による被災地支援として50万フィリピンペソ相当の救援物資を寄付し、フィリピン空軍を通じて800世帯に提供

【新型コロナ課題解決への貢献】 行った(自社製品提供/自社サービス提供/人材提供)

【新型コロナ課題解決の具体例】 ①日本、英国、米国:フェイスシールド、防護服を提供 ②スペイン:サンパウ病院、QEVテクノロジーズ、Eurecatとのコラボレーションにより、人工呼吸器を製造 ③アラブ:日産のエンジニア従業員が他の自動車メーカーとも協力し、人工呼吸器の修繕を実施

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有

(注)グローバル行動規範に従い、事業を行うすべての国の法令と国際的な租税条約および租税関連の財務報告ルールを順守している

環境

組織と情報開示

【担当部署】 ー

【担当役員】 専任有(専務執行役員チーフサステナビリティオフィサー(CSO))

【同・環境業務比率】 100%

(注)CSOとして、環境・社会・ガバナンスの分野の活動に全般的に取り組んでいる

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

【環境会計】 有

【費用と効果/金額把握】 環境省ガイドラインに準拠して把握

【公開の有無】 公開 【会計ベース】 日産自動車および海外拠点を含む日産グループ

パフォーマンス

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	19年度	20年度		
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	15	1,790	15	1,601
上・下流コスト	0	639	0	517
管理活動コスト	0	8,973	0	12,131
研究開発コスト	2,523	172,011	1,807	137,296
社会活動コスト	0	146	0	92

	0	19	0	39	
	合計	2,538	183,578	1,822	151,675
【環境負荷量】					
水資源投入量(m ³)			23,656,000		21,159,000
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)			2,879,864		2,542,442
廃棄物等総排出量(t)			199,470		153,160
総排水量(m ³)			15,391,000		13,624,000
NO _x (t)			380		364
SO _x (t)			14		10

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】 (単位:100万円)

	19年度	20年度
費用削減額	540	408
収益増加(リサイクル等)	5,667	5,058
合計	6,207	5,466

(注)環境保全コストは環境省の「環境会計ガイドライン」に準じた日本の活動のみ。温室効果ガス排出量はスコープ1と2の合計

【スコープ3】 集計

	19年度	20年度
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	173,138,601	135,068,055

管理体制

【環境監査】 不定期に実施

【EMS構築】 ISO14001認証取得

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 グローバル環境委員会で全社的な方針を決議。経営層が企業としてのリスクと機会を明確にし、各部門での取り組みを決定するとともに進捗状況の管理運営を行う。環境リスクは内部統制委員会にも定期的に報告され、ガバナンス強化にもつながっている。また、毎年発行のサステナビリティレポートや環境格付け機関からの質問への回答を通じて、幅広くステークホルダーに状況を発信している

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性有

【水問題の認識】 自動車産業においてリスクが高いという指摘はないが、持続可能な企業であるためには水資源への依存を減らす必要がある

世界的な人口増加や経済発展により、水の需要が増えることが予想されている。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が高まっている

【水問題の取り組み】 22年までにグローバル生産拠点における取水量21%削減(生産台数当たり、10年比)の目標の下、全拠点において工場間でのベストプラクティスの共有、設備投資、資源版NESCO(rNESCO)の拡大、塗装工程の改良に取り組み、ハイリスク拠点においては排水のリサイクル率の向上、工場の外からの取水量の削減に取り組む

環境関連法令

【国内】 化審法

【海外】 RoHS指令、欧州ELV指令

【環境関連法令違反等】 (件数)

	19年度	20年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	ー	ー
環境問題に関する苦情	ー	ー

その他環境関連指標・取り組み

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施

取引先対応:取引先等へ指導

具体例:グローバルのサプライヤー全社に対し、「日産・グリーン調達ガイドライン」を周知することで、環境理念を共有したうえで部品・資材の物質管理を促進している。19年5月環境負荷物質管理を強化するため、ガイドラインにサプライヤーの環境負荷物質マネジメントに関する自己診断などの規定を追加し、全サプライヤーに順守を求めている

【環境ラベリング】 ー

【環境ビジネスの取り組み】 行っている
20年6月茨城日産および日産フランス茨城販売が電気自動車の販売と余剰電力買い取りを組み合わせた新サービスを開始

【環境・表彰歴】

(19年度)省エネ大賞「資源エネルギー庁長官賞」((一財)省エネルギーセンター。栃木工場での「鋳鉄溶解工程の省エネルギー化」が受賞)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

①英国サンダーランド工場で風力発電機10基(6.6MW)、太陽光発電設備(4.75MW)を設置。20MWのさらなる増設を計画している ②メキシコのアグアスカリエンテス第一工場では、バイオマスガスや風力由来の電力を積極的に採用し、20年6月から再生可能エネルギー使用率は70%に達している

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 22年までの目標:車からのCO₂排出量を削減:新車からのCO₂排出量を2000年度比▲40%(日本、米国、欧州、中国)。企業活動全体からのCO₂排出量を削減:グローバル販売台数当たりのCO₂排出量を05年度比▲30%

【COP21(パリ協定)】 参考になっている

50年までに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設定

【生物多様性保全への取り組み】 ー

「企業のための生態系サービス評価」の手法を用いて、材料資源の採掘から車両生

産、車両走行などのバリューチェーンを対象に評価を行い、重点領域として「エネルギーの調達」「材料資源の調達」「水資源の利用」を特定。13年6月に上流工程における水資源の利用が、自社における水使用量の20倍以上に上ることなどを試算するなど、ビジネス上のリスクとチャンスを認識したうえで、従来の環境への取り組みを再評価・発展させ、生態系の保全に取り組んでいる

2020年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①22年までの目標：車からのCO₂排出量を削減：新車からのCO₂排出量を2000年度比▲40%（日本、米国、欧州、中国）→▲37.4%／②22年までの目標：企業活動全体からのCO₂排出量を削減：グローバル販売台数当たりのCO₂排出量を05年度比▲30%→▲33.7%（達成）

【廃棄物削減】 ①工場からの廃棄物の削減：日本生産拠点BAU比▲2%、海外生産拠点BAU比▲1%→日本▲7.4%、海外▲4.4%（達成）／②工場からの廃棄物埋め立て量の削減：最終処分率の低減→工場廃棄物の埋め立て率（グローバル）を3.4%まで低減（達成）

【その他具体的な取り組み】 工場での水資源利用の削減：22年までにグローバル生産台数当たりの水使用量を10年度比▲21%削減（目標）→▲15.6%