

第2【事業の状況】

1【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】

当社グループの経営方針、経営環境及び対処すべき課題等は、以下のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

(1) 経営の基本方針

当社グループは、信頼される企業として、グローバルな環境の変化に対応し、お客様に魅力ある質の高いクルマとサービスをタイムリーに提供し、企業の存在意義を明確にするコーポレートパーパス「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける。」を実現することを経営の基本としております。

また、当社は環境保全に対する重要性を認識し、人・社会・自然にやさしいクルマづくりに努め、地域環境の保全と豊かな社会の発展に貢献します。更に、社会で共生できる企業を目指して、地域社会との交流を積極的に行うと同時に、地域の医療・福祉活動や災害の復興などに向けて支援活動を実施しています。これらの方針に基づき、安定的かつ持続的な企業基盤の強化に努めてまいります。

(2) 経営環境

2024年度の我が国経済は、コロナ禍から脱し雇用情勢の持ち直しや需要環境の変化により、緩やかに景気回復の基調にあるものの、世界的なエネルギー・原材料価格の高騰や海外景気の下振れなど、当社グループを取り巻く経営環境は引き続き厳しく、予断を許さない状況です。

(3) 中期的な会社の経営戦略、優先的に対処すべき課題

当社は、「気候変動への対応の必要性」、「市場のニーズの変化」、「企業に求められる社会的責任の高まり」、「労働人口、従業員の意識の変化」、これらの環境変化を認識し、2023年度に2023－2027中期経営計画をスタートしました。目指す姿を「商用車とプレミアムカー、特装車、サポート事業で社会に貢献し、お客さまから頼られる唯一無二の存在となる」と定め、「持続可能な企業基盤」、「魅力ある商品の創出」、「独自性の進化と深化」の3つを重点課題として取り組んでおります。

「持続可能な企業基盤」

2050年カーボンニュートラルに向けた取り組みでは、工場やオフィスに設置した電力使用量監視モニターを活用し電力使用量の削減を図ると共に、社用車や工場見学車両のEV化を実施しました。

2025年度は、発電時にCO₂を排出しない「グリーン電力」の活用拡大に向けてトライアルを計画しています。

DE&Iの取り組みでは、女性が活躍できる就業環境が評価され「えるぼし認定」の最高位である3段階目（3つ星）を取得しました。

また、近年急増しているサイバー攻撃への備えが重要課題と認識し、デジタル化の推進を加速しながらもサイバー攻撃に備えた対策を強化すると共に、発生を想定した訓練を計画しています。

「魅力ある商品の創出」

2024年度は、新型インフィニティQX80、日産パトロール・アルマーダの3車種のフルモデルチェンジを実施しました。

特装車では、高規格救急車（パラメディック）において、販売会社向けの研修会の開催や、自治体への働きかけ強化などにより過去最高の受注台数を達成しました。また、車中泊シリーズのキャラバンMYROOMに続いて、コンパクトなサイズのNV200バネット MYROOMの生産も開始しました。

「独自性の進化と深化」

湘南工場では、2025年にADの生産終了を予定しており、NV200バネットの単独生産に対応した最適な工程の構築を図っていきます。

日産車体九州株式会社では、2024年度に生産を開始した新型車3車種の高い市場要望に応えるため、さらなる生産性の向上と生産能力を上げる取り組みを進めています。

サービス部品生産業務では、少量生産に対応する工法などの技術開発を推進し事業拡大と収益改善を図っていきます。

2023－2027中期経営計画の折り返しの年に当たり、引き続き当社の強みである開発から生産まで一貫したモノづくり体制を活かし、市場の動向に柔軟に対応できる生産運営の構築、並びに法令遵守やコーポレート・ガバナンス強化に取り組んでいくことで、お客様、株主様、取引先様、地域社会の皆様、そして従業員を含むすべてのステークホルダーの皆様からの信頼を高められるよう、全社一丸となって努めてまいります。

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

(1) サステナビリティに関する考え方

当社及び日産車体九州株式会社はサステナビリティに関する事項から、環境・社会・従業員・人権の尊重を経営課題と位置づけ、2023-2027中期経営計画における柱の一つに「持続可能な企業基盤」を掲げております。この「持続可能な企業基盤」では、主に、2050年におけるカーボンニュートラルの実現、誰もが働きがいを持って安心して働くことができる企業・風土の実現に向けた取り組みを推進してまいります。

<ガバナンス>

サステナビリティに関する取組について、適宜、取締役会に報告しております。

<リスク管理>

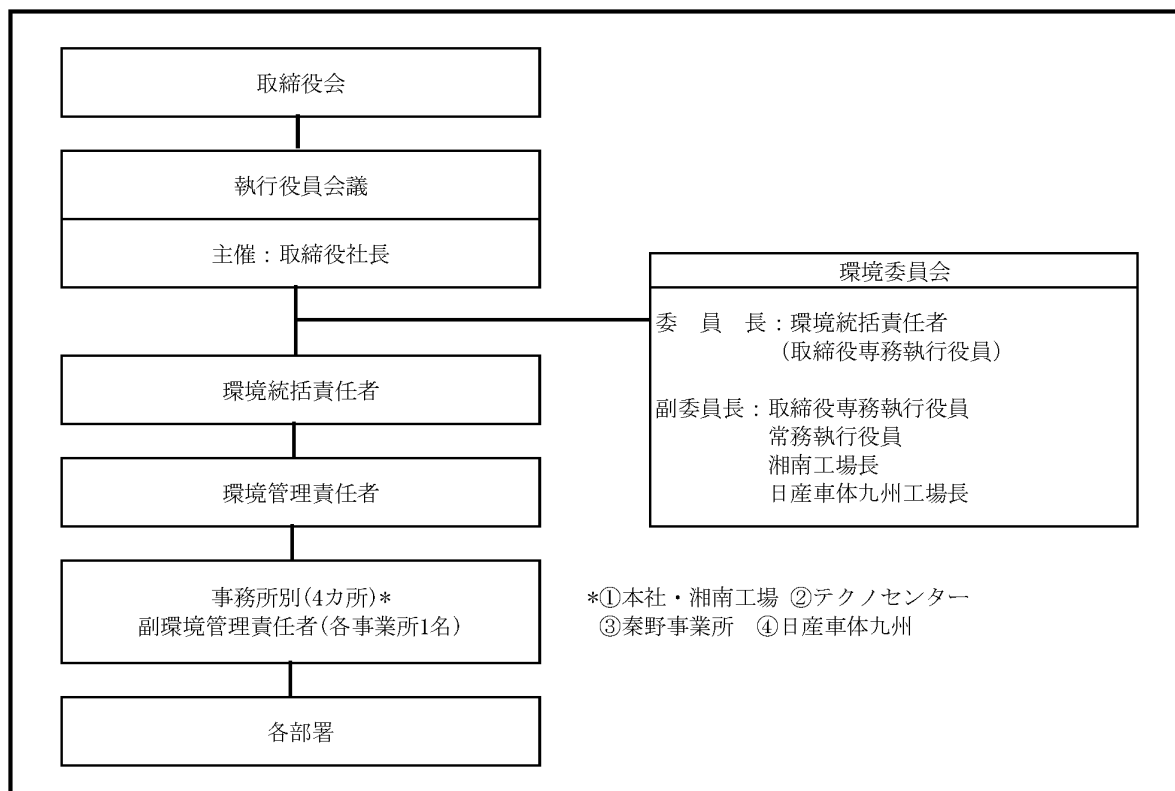
リスク管理の推進にあたって、取締役社長が委員長を務めるリスクマネジメント委員会を設置し、事業の継続を阻害する事項やステークホルダーの安全・安心を脅かすリスクを早期に発見・特定し、必要な対策を検討・実行することにより、発生の未然防止に努めるとともに、万が一発生した場合の被害の最小化や再発防止に努めています。リスクについては、発生頻度と被害規模からリスクの識別・評価を行い、重大なリスクについてはリスクマネジメント委員会で管理をしています。

(2) 環境

当社グループにおける環境への取り組みでは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言に基づき、気候変動に関わるガバナンス及びリスクマネジメント体制の構築、気候変動シナリオに基づくリスクと機会・対応策の検討を進めております。今後、認識したリスクと機会への対応策を進捗させ、「持続可能な企業基盤」を実現する取り組みを推進してまいります。

<ガバナンス>

環境委員会を設置し、環境方針や目的・目標の展開、各部環境マネジメント計画の進捗状況確認、環境マネジメントシステムの見直し論議を行い、組織的な環境負荷低減活動を推進しております。環境委員会は環境統括責任者である取締役専務執行役員が委員長を務め、環境委員会の内容は取締役社長が議長を務める執行役員会議で定期的に報告しております。また、取締役会においても環境委員会での論議・決定事項を報告しております。



<戦略、リスクと機会>

事業に影響を及ぼす気候変動のリスクと機会の検討にあたっては、IEAが提示した4℃と2℃シナリオ、及びIPCCの1.5℃特別報告書に基づいた社会を想定しました。認識したリスクと機会については、下表のとおりです。なお、財務への影響については慎重に検討してまいります。

カテゴリ		リスクと機会
リスク	政策と法規制	さらなるクルマの燃費/排出ガス規制強化へ対応するための技術開発や生産コストに影響
		炭素税の導入・拡大によるエネルギーコストの負担増加
	市場変化	公共交通機関や自転車、モビリティサービス利用増など消費者の意識変化による新車販売台数の減少
	価格高騰	環境対応に関連した需要拡大に伴う原材料価格の高騰
	異常気象	気温上昇に関連した異常気象に伴う工場罹災（操業停止、復旧投資など）
		気温上昇に関連した異常気象に伴うサプライチェーンの寸断
機会		CASEに対応した商品開発による需要拡大
		省エネルギー対策への投資拡大によるエネルギーコストの削減

※IEA：International Energy Agency 国際エネルギー機関

IPCC：Intergovernmental Panel on Climate Change 国連気候変動に関する政府間パネル

CASE：Connected, Autonomous, Shared & Services, Electric

<リスクと機会への対応策>

認識した気候変動リスクの最小化と機会の最大化に向けて、2023-2027中期経営計画では以下の活動に取り組めます。

■ カーボンニュートラルによる地球環境改善及びお客さまのニーズに応える技術の実現

- ◇ 既存技術アイテムの確実な実行
 - ・ 全照明のLED化推進、省エネルギー設備への更新、エネルギー消費の更なる可視化、オフィスのエコ化推進、社用車のEV化
- ◇ クリーンエネルギーの導入
 - ・ 太陽光発電等の再生エネルギー導入
- ◇ 将来のCASE等の対応に必要な技術開発
- ◇ お客さまの期待を超える品質の実現
- ◇ 法規/社会要件への対応

■ 災害への備え・BCP（事業継続計画）

- ◇ 激甚災害への備え
- ◇ 部品供給対応

<リスク管理>

気候変動に関連するリスクは、リスクマネジメント委員会や環境委員会、環境マネジメントシステムの運用を通じて、課題や対応策の検討及び進捗を図ります。

<指標と目標>

気候変動に関する目標は、2050年カーボンニュートラル達成を前提とし、2018年度を基点に台当りCO₂排出量を2030年までに52%削減することで設定しています。当社及び日産車体九州株式会社におけるスコープ1と2のCO₂排出量は以下のとおりです。引き続き、再生エネルギーへの切り替えや、省エネ設備への変更等、優先順位を付けて方策を推進してまいります。

CO₂排出量

[企業におけるカーボンフットプリント]

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	t-CO ₂	20,209	17,679	16,228	15,566	17,013	17,099	19,592
スコープ2	t-CO ₂	42,081	36,791	29,063	28,591	29,527	31,602	34,253
スコープ1と2	t-CO ₂	62,290	54,470	45,291	44,157	46,540	48,701	53,845
日産車体(株)	t-CO ₂	31,960	27,864	25,273	23,246	20,915	22,823	21,473
日産車体九州(株)	t-CO ₂	30,330	26,606	20,018	20,911	25,625	25,878	32,372
CO ₂ 排出量に関わる原単位 ※生産車1台あたりのCO ₂ 排出量	t-CO ₂ /台	0.28	0.31	0.35	0.39	0.33	0.34	0.37

※日産車体(株)の対象事業所：本社・湘南工場、テクノセンター、秦野事業所の3事業所を示す。

(3) 人的資本

企業の成長・発展の原動力になるのは従業員です。そこで当社グループでは、従業員を「人材」ではなく「人財」と考えます。働く従業員は何よりの財産と考え、社会や環境、自然と共生できる企業を目指し人財の育成・教育に努めています。また、多様な価値観を持つ人たちがいきいきと活躍することで企業の力を最大限に発揮し持続的な成長を維持することができます。当社及び日産車体九州株式会社では2015年度より「ダイバーシティの促進」を中期経営計画の重点項目に掲げ、「働く人すべてが、その能力を十分に発揮できる会社となること」を基本方針として、育児や介護を行う者だけでなく従業員全員が健やかな生活を送ることでより成果が出せるよう継続して取り組んできました。

2023-2027中期経営計画より「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」へ広げ、多様性だけでなく公平性・受容性をより促進する活動に力を入れていきます。「女性活躍推進」「育児・介護と仕事の両立支援」に加えて、「年齢」「国籍」「性的指向・性自認」など、より多様な価値観・考え方を受容し、従業員全員が働きやすい企業風土づくりを行います。

<ガバナンス、リスク管理>

当社では人的資本に関する重要事項を社長及び専務執行役員からなる会議で論議し、執行役員会議に必要な提案を行い決定しています。ダイバーシティ、女性活躍、長時間労働、休暇取得等に関してはKPIを設定し進捗を確認し、適宜、取締役会にも報告しています。またリソース不足による業務への影響等のリスクと対応については、リスクマネジメント委員会で論議しその結果を取締役会へ報告しています。

<戦略、指標と目標>

「① 女性活躍の推進」及び「④ 健康経営」に記載した内容については、当社グループ会社においてそれぞれ取り組みは行われているものの、連結グループ各社の現況が異なり統一的な指標や目標の設定をしていないため、当社単体または、当社及び日産車体九州株式会社の数値を記載しております。

① 女性活躍の推進

当社グループでは女性活躍推進のための風土づくり、制度設計に精力的に取り組んでいます。女性の新卒採用比率を拡大するとともにキャリアを継続していけるよう就業環境の改善を図っております。さらに管理職登用を促進するためにキャリアプランに基づいた育成に取り組み、当社では2025年3月末時点で全管理職の約6%の女性管理職が活躍しており将来的には10%を目標に女性活躍の推進に取り組んでいます。

当社の2023-2027中期経営計画では「えるぼし」の認定取得に向けた取り組み計画の策定と実践を目標に掲げ、2024年度に「えるぼし認定」の最高位である3段階目（3つ星）を取得しました。認定継続のための取り組み・実践を今後も進めてまいります。さらにキャリア採用の強化やより多様な人財の採用に向けて、新卒採用においても幅広い層への企業PRと雇用へつなげる活動を強化します。

・各種制度の充実・環境の整備

従来からあるフレックス勤務や時短勤務、年次有給休暇の取得促進に加え、育児や介護などの用途に利用可能なファミリーサポート休暇や在宅勤務の導入、出生時育児休職の休暇化などより取得しやすく制度を見直し、仕事と育児・介護の両立支援を行っています。また、技能職場においても女性が活躍できるようにすべく、重量物を持ち上げる負担を軽減する助力装置の採用や自動化も進めています。

出産や育児を経てもキャリアを継続し、パフォーマンスを発揮できる環境を充実させると共に、男性も育児に参加しやすい社内風土を醸成するための教育等を継続して実施しています。2019年4月に社内保育園「キッズきゃらばん」を開園し、子育てをしながらでも働きやすい環境をつくりました。

こうした取り組みを継続するため、DE&Iに関する社内アンケートを実施し、従業員の意見を取り入れ、活動の充実に努めています。今後も定量的にその効果を測っていきます。

(DE&Iに関する社内アンケート結果)

2024年度アンケート（当社及び日産車体九州㈱）
浸透度・肯定回答率 72.7%

・プラチナくるみん

当社では、2017年5月に次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定、通称「くるみん」認定を平塚市内の従業員300名以上の企業として初めて取得しました。さらに「くるみん」認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が受けることのできる「プラチナくるみん」認定を2020年7月以降、継続取得しております。

・えるぼし

当社では、2025年1月に女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届出を行った企業のうち、女性活躍に関する取り組み状況が優良な企業に対して厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」の最高位である3段階目（3つ星）を取得しました。

項目	取組内容	2024年度目標	2024年度実績
女性管理職比率	キャリア面談の実施	—	5.8%（10人）
男性育児休業取得率	管理監督者説明会実施 社内報による制度周知 産後パパ育休（休職）の休暇化	—	67.9%
有給休暇取得率	毎月の管理職宛通知・取得促進の実施	全社平均14日	全社平均16.3日

② 多様な人財の活躍

当社グループでは外国籍従業員や中途採用従業員については管理職登用の数値目標は設定していませんが、「個人の能力や資質に応じた適材適所の配置と登用を行う」という考え方にに基づき採用区分や属性によらない管理職登用を行っています。

障がい者雇用においては、当社グループとして法定雇用率を上回る雇用の維持を目標に掲げ、積極的な採用活動を実施しています。新卒採用に加えてハローワークが主催する企業説明会へ参加し、毎年数名の中途採用を行っています。2021年度からは職場環境整備を行うチーム「サンシャイン」を立ち上げ、働きやすい職場づくりに貢献しています。

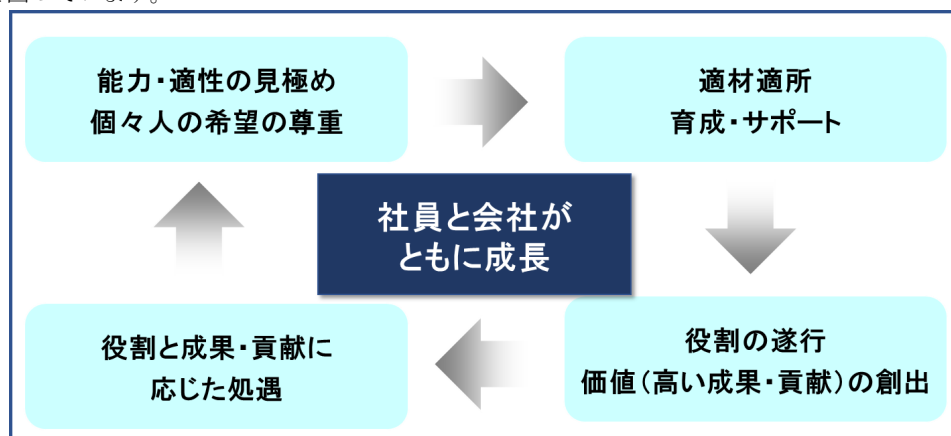
項目	取組内容	2024年度目標	2024年度実績
障がい者雇用率（連結）	新卒・中途採用 「サンシャイン」の拡大	2.70%	2.67%

③ 人財育成

当社グループでは、個々人が成長の度合いに応じて受講できる研修体系を整備し、社会人として必要な基礎的な知識から幅広い視野を持ったマネジメント人財の育成のための研修を行っています。

また、常に改善する風土を醸成することを目的に、技能職場においてはQCサークル活動による製品及び業務プロセスの品質向上を強力に推進し、事務・技術職場においては、課題を可視化し解決する活動や品質機能展開手法を用いたQFD (Quality Function Deployment) 活動も進めています。管理職に求められるマネジメント力、ファシリテーション力やデジタルツールを用いて従業員自身がプログラムを作成して業務効率化につなげるためのスキル教育にも力をいれています。

人事評価制度においては従業員の成果・貢献に応じた処遇をすることで、従業員と会社がともに成長していくことを目指しています。さらに、従業員の努力と成果に対しては社内表彰を行い、一層の精励とモチベーション向上を図っています。

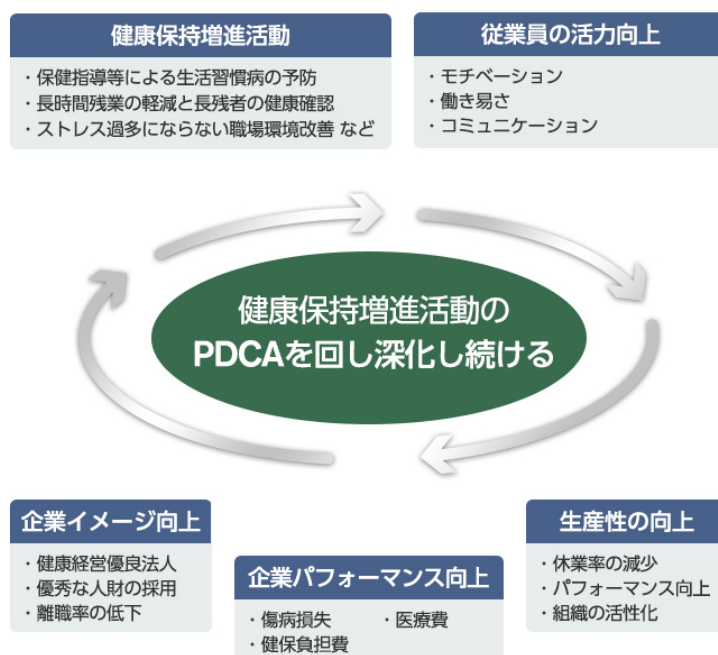


④ 健康経営

当社グループでは「健全な心と身体が備わってこそ、人は活き活きと安心して誠実に仕事ができる」の全社方針の下、産業医、保健師、看護師、社内相談員等の体制を整え、外部専門機関とも連携し、組織的な活動を行い健康保持増進活動に取り組んでいます。

健康診断結果に基づく保健指導をはじめ、食事セミナーなど生活習慣病の予防、ストレスチェック結果に基づく高ストレス職場に対する職場環境改善活動や研修を通じたメンタルヘルス対策等、データに基づく課題の見える化と、心身不調の未然防止活動を継続して行ってきました。これらの活動に毎年PDCAのサイクルを回すことにより、成果を検証し、活動を深化継続していきます。その結果、経済産業省と日本健康会議の「健康経営優良法人～ホワイト500」に当社及び日産車体九州株式会社が認定されています。

[ご参考：健康経営活動]



⑤ 従業員エンゲージメント

当社グループでは、職場の困り事、要望に応える職場環境改善活動を行っています。暑熱対策、トイレ、更衣室、厚生棟、共用エリア、独身寮など多くの要望の中から優先順位をつけて改善に取り組んできました。引き続き従業員とのコミュニケーションを密にとり、要望を確認しながら進めていきます。また会社の各種トピックスやSDGsとの繋がり、地域社会貢献、外部大会での受賞結果など従業員の頑張りや誇れる成果をまとめた冊子を作成して配布しています。こうした会社の取り組みを全従業員で共有・理解することで、会社で働く喜びや誇りを感じてほしいという思いを込め作成しており、今後も継続していきます。

(4) 人権の尊重

・人権に関する考え方

当社グループは、適用される法律や慣例、企業の規則を遵守することが事業活動を行う上での基本であると考え、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認識しています。

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

・人権に関する取り組み

当社及び日産車体九州株式会社は、日産グループの一員として、すべてのステークホルダーの人権を尊重すべく、以下の行動規範、ガイドラインに基づいた人権に関する取り組みを行っております。

●グローバル行動規範

https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/HUMANRIGHTS/PDF/NISSAN_GCC_J_2401.pdf

●日産取引先サステナビリティガイドライン

https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/HUMANRIGHTS/PDF/Supplier_Sustainability_Guidelines_j.pdf