



■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・ 2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

社員の多様性を生かし、未来を拓く

日産は、国籍や性別、経歴など、多様な個性を持った多くの社員が、その多様な能力を結集し企業としての力が120パーセント発揮できる会社であることが、国際的な競争力の向上につながると考えます。そのために日産は、多様性を生かす方法や環境づくりに力を注いでいます。

グローバルに活動する社員が互いの意見に耳を傾け、互いの視点を理解することによって信頼関係は築かれていきます。多様な人財によりもたらされる相乗効果が、日産が持続的成長を遂げるための原動力です。

・連結従業員数186,336人(2007年3月末現在)

・かけがえのない財産であるという意味を込めて、日産では人材を「人財」と表記しています。

コミュニケーションが信頼を生む

定期的な社員意識調査により、社員の声に耳を傾ける

日産は、毎年グローバルに社員の意識調査を行い、その結果を経営の質の向上と企業文化の変革に生かしています。2006年度もグローバルの全拠点において「日産バリューアップ社員意識調査」を実施。業務に対する意識や前年に実施した調査が効果的に活用されているかなどについて、日産全体および地域別などで分析し、調査結果をイントラネットなどを通じて社員に公開する予定です。

イントラネットでグローバルに情報を共有、業務の効率性や透明性を高める

社内の情報共有と業務推進の効率化をうながすツールとして、日産はイントラネット「WIN*」を活用し、重要な経営情報を世界に同時発信しています。

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・	
2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

パソコンを介して会議ができるシステムや情報管理・活用ツールの導入は、業務の効率化にも貢献しています。「WIN」は現在、日本、北米、欧州などの地域に導入されており、2007年中に順次アジア、中東などの地域と主要関連会社にも拡大する予定です。

※WIN: Workforce Integration @Nissan

経営トップと社員の意見交換会を実施

日産は、経営層と社員、また社員と社員が、互いに透明なコミュニケーションを築くことを大切にしています。そのための機会のひとつとして、経営層と社員が直接対話する「意見交換会」を実施しています。経営トップがメッセージを伝えるとともに、社員からの質疑に直接答える、双方向のコミュニケーションの場として、今後も内容を充実させていく予定です。

2006年度に実施した主な「社員との意見交換会」

開催年月	対象	役員
2006年	5月 販売会社カーライフ・アドバイザー、テクニカル・アドバイザー	ゴーンCEO
	10月 インドネシア日産社員	ゴーンCEO
	10月 日産テクノ(ベトナム)社員	ゴーンCEO
	11月 日産自動車(株)監督者、チーフ・リーダー	志賀COO/山下副社長/高橋副社長
2007年	1月 北米日産会社(本社、キャントン工場)社員	ゴーンCEO
	2月 日産自動車(株)本社社員(テーマは環境)	志賀COO
	2月 東風汽车有限公司社員	ゴーンCEO
	2月 日産デザインヨーロッパ社(英国)と英国日産自動車会社社員	ゴーンCEO
	3月 日産自動車(株)追浜工場社員	ゴーンCEO



日産デザインヨーロッパ社で実施された意見交換会(英国)

多様性の尊重

グローバルで地域の実情に即したダイバーシティ活動を推進

日産にとって、多様性(ダイバーシティ)こそ、持続可能な成長を続ける原動力です。2004年10月に発足した日本の「ダイバーシティ ディベロップメント オフィス」を中心に、北米、欧州や一般海外地域の「ダイバーシティ・クロスファンクショナル・チーム」および人事部門が主導的役割を果たし、年3回実施される「ダイバーシティ ステアリング コミッティ」の場で、さまざまな課題について話し合っています。

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・	
2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

日産自動車(株)のダイバーシティ ディベロップメント オフィスでは、2006年度から「カルチャーダイバーシティ」をテーマに加え、1999年のルノーとのアライアンス以降日産の強みである「クロスカルチャー」を通じてより高い価値創造を目指した支援を行っています。2004年度から取り組んでいるテーマの「女性の能力活用」では、以下の3つを重点課題に活動を強化しています。

重点課題1「女性のキャリア開発支援」

キャリアアドバイザーとの1対1形式の面談のほか、キャリアについて考えるイベントや人事部門と協働してキャリアアップに必要な能力開発をサポートする研修なども実施しています。また、社内ウェブサイト上には、さまざまな部署で活躍する先輩女性社員へのインタビューで構成されたロールモデル紹介も行っています。

重点課題2「ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)の支援」

2006年4月から育児支援制度の一部を改正。育児のための就業時間短縮制度を小学3年生までを対象を拡充するとともに、妊娠期の母性保護休職制度や育児・介護期間中の在宅勤務制度を新たに導入しました。

2007年1月、日産は2006年度「につけい子育て支援大賞」(主催:日本経済新聞社)を受賞しました。上記の母性保護休職制度や在宅勤務制度の導入、事業所内託児所(マーチランド)の設置などの取り組み、管理職に占める女性の割合などの実績が評価されました。また、2006年12月には在宅勤務制度導入と運用への努力が評価され、第7回テレワーク推進賞「奨励賞」(主催:日本テレワーク協会)を受賞しています。

重点課題3「ダイバーシティマインドの醸成」

2006年8月の本社を皮切りに、各事業所において「日産ダイバーシティフォーラム」を開催しました。このフォーラムでは、さまざまな部門から社員が出席する中、経営者層が企業戦略としてのダイバーシティの重要性を語ったほか、社外ゲストの講演や体験セミナーを行い、日産が取り組むダイバーシティへの理解を深め、社員一人ひとりの行動への橋渡しをしました。

シンガポールにおいて「カルチャーダイバーシティワークショップ」を開催

日産は、カルチャーダイバーシティを通して、国籍や育った国の違いから文化の異なる人たちが、互いを尊重し、能力を生かす組織風土を目指しています。

2006年3月に、シンガポールのアジア・パシフィック日産会社で「カルチャーダイバーシティワークショップ」を開催。異文化交流とリーダーシップについてのセッションや現地スタッフと日本人出向者との相互コミュニケーションをテーマとしたワークショップを実施しました。



「につけい子育て支援大賞」(日本)



「日産ダイバーシティフォーラム 2006」(日本)



「カルチャーダイバーシティワークショップ」(シンガポール)

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・	
2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

Messages from Our Stakeholders

ステークホルダーからのメッセージ

男性社員の育児休職を積極的に
支援してくれた日産



日産自動車株式会社(日本)
人事部 人材開発グループ 課長
大江 功次

長女が生まれたときに2週間の休暇を頂きましたが、その際「子どもが小さいうちだからこそ、きちんとコミュニケーションを取っておきたい」と感じ、2人めの子を授かったら、育児休職を取ろうと心に決めていました。

そこで、2人めが生まれる前、職場の同僚に「育児休職を取りたい」と話しました。業務が多忙な時期だったので、内心は難しいだろうと思っていましたが、全員が自分のことのように喜んでくれ、むしろ積極的に育児休職を

取得するよう勧めてくれました。

休職した結果、“主婦”の目線で商品を考えることや、子どもとの会話を通じてコミュニケーションの大切さを再認識することができました。こうした経験は今の業務にも役立っていると思います。

社員のワークライフバランスの実現に向け、育児休職を安心して取れるよう、さまざまな取り組みをしてくれる日産に本当に感謝しています。

社員のキャリア形成を支援

透明で公平な人事制度により、広い視野で社員の能力を評価

一人ひとりの社員が能力を最大限に発揮できるように、日産では継続的に人事制度の改善に努めています。

社員が意欲を持って高い成果を達成できる環境づくりの一環として、2004年度に新たな評価報酬制度を導入しています。仕事の実績としての「パフォーマンス」の評価に加え、行動や思考に表れる特性である「コンピテンシー」の評価も加味して能力を測り、報酬が決まります。

社員のキャリア形成を積極的にサポート

日産は、「自らのキャリアは、自らデザインする」という考え方のもと、社員のキャリア形成を積極的にサポートしています。採用というキャリアの入口において、チャレンジしたい仕事を選択する職種別採用を実施するとともに、入社後も「シフトキャリア制度」と「オープンエントリー制度」によって、社員のキャリア実現を支援しています。この「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として2005年4月に導入しました。

また、ポストの募集があればその部署に応募できる「オープンエントリー制度」には、2006年度は約320のポストに約260名が応募、約75名が合格しています。今後はグループ会社への適用も検討しながら、さらなる適材適所の人財配置を推進していきます。

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・ 2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

2006年度からは欧州域内の人事情報を一元化したうえで、人財募集情報を域内イントラネットで公開。欧州エリアの社員は国境や会社を越えて、希望するポストに自由に応募できるようになりました。

日産をグローバルにリードする「エキスパートリーダー制度」

日産は、働く社員の専門性を中長期的に高めていくことが、継続的な成長につながると考えています。2006年度、研究成果や専門性が世界レベルのエキスパートリーダーを選任し、その専門性を高めていく「エキスパートリーダー制度」を導入しました。経営上の優れた意思決定は信頼できるエキスパートリーダーの知見があってこそ初めて実現するとの考えのもと、2006年度は18名（開発部門13名、生産3名、人事/財務各1名）のエキスパートリーダーが任命されました。

今後、エキスパートリーダーはその優れた専門性を発揮し、経営上の意思決定に寄与していただくだけでなく、それぞれの専門分野を強化し、次世代の研究者を育てていきます。



「第1回エキスパートリーダー会議」

「学習する企業文化」の醸成

さまざまな学びの場を提供・支援する

日産は、つねに学び続ける組織として成長していきたいと考え、計画的な人財開発と育成に取り組んでいます。学ぶということは、価値創造のために足りないものを補おうと「ストレッチ」することであり、価値創造に向けた意欲なしには「学習する企業文化」は生まれません、と日産は考えます。

たとえば、現場における価値創造を支援する研修体系を整備するとともに、イントラネットの「Learning Navigation（通称「ラーナビ」）」を運用しています。この「ラーナビ」は、社員一人ひとりが学びたいと思ったときに、自分にあった専門研修、マネジメント研修、e-ラーニング、通信教育や外部の講演会などの情報をナビゲートするラーニング検索サイトです。さらなる価値創造を目指したスキルアップやキャリアアップを目指す社員のニーズにあった情報を随時提供しています。2006年度からは、「ラーナビメール」の定期配信をスタートさせ、年々高まる社員の学習意欲の向上に応えています。

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
●日産のCSRの発展プロセス	11
●日産CSR重点9分野	17
●日産CSRスコアカード	20
●ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
●「日産バリューアップ」進捗状況・ 2006年度決算概況	26
●コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
●お客さまのために	37
●株主・投資家の皆さまとともに	44
●社員とともに	46
●ビジネスパートナーとともに	54
●社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
●パフォーマンスデータ	116
●事業等のリスク	118
●第三者意見書	119

国境を越えて、企業を超えて人財を育成する

「日産の遺伝子」を次世代に伝承するとともに、社会とともに学習する文化を育みます。「日産ウェイ」を基盤としたリーダーシップ、将来の発展に必要な専門性の開発、そしてイノベーションを創造する「場」の提供を通して、日産の価値創造に貢献していきます。リーダーの育成を目的に2005年に設立した「日産ラーニングセンター マネジメント インスティテュート」(神奈川県・箱根)では、日産が培ってきた知識や経験を次世代に継承するための新たな人財開発プログラムをスタートしています。これまでリーダーシップ研修やカルチャーダイバーシティに関する研修を実施し、2005年10月には新しい試みであるコンソーシアムプログラム(グローバル企業による異業種交流型研修)もスタートしました。

また、2006年度からは、全世界のリーダー層を対象とした「日産ウェイワークショップ」がスタートしました。現在ワークショップに参加したリーダーが、日産が復活の過程で学んできた知識、経験の結晶である「日産ウェイ」を、職場の一人ひとりにまで浸透させる活動を開始しています。

グローバルレベルで生産現場の人財を育成、「グローバルトレーニングセンター」を開設

日産は、追浜工場と横浜工場(神奈川県)に、生産拠点のトレーナー育成を目的とした施設「グローバルトレーニングセンター(GTC)」を開設しました。GTCは、全世界の生産拠点を対象とした人財育成の核と位置づけ、日産がグローバルに採用する「マスタートレーナー制度」という人財育成方式に基づき、国内外の生産拠点から選抜された人財の研修を行います。研修を終え、マスタートレーナーの資格を取得した卒業生は、自拠点のリージョナルトレーニングセンターで、グローバルに標準化された教育内容、訓練器材を使用して、現地社員の人財育成にあたります。2007年3月末で200名のマスタートレーナーが誕生しており、現地での人財育成、技能伝承を進めています。

また、日産は、これまで取り組んできた人財育成をさらに強化するために、トレーニング組織を再編し、2007年4月に日産ラーニングセンターを開設しました。これまで関係会社各社、日産自動車各部門に分散していた教育機能を集約し、専門性の強化、効率化の推進を通じて、社員に対してより付加価値の高いサービスを提供していくことを目的としています。日産のビジョン「人々の生活を豊かに」を実現できる人財の育成を通じて、社会への貢献を果たしていきたいと考えています。

こうした人財開発に取り組む一貫した姿勢が評価され、2006年2月に「第18回能力開発優秀企業賞」(主催:日本能率協会)において、最優秀賞である「本賞」を受賞しました。



日産グローバルトレーニングセンター

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・	
2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

安心して働ける安全な職場を目指して

エルゴノミクスに基づいた作業負担の低減、「人にやさしい」生産ライン

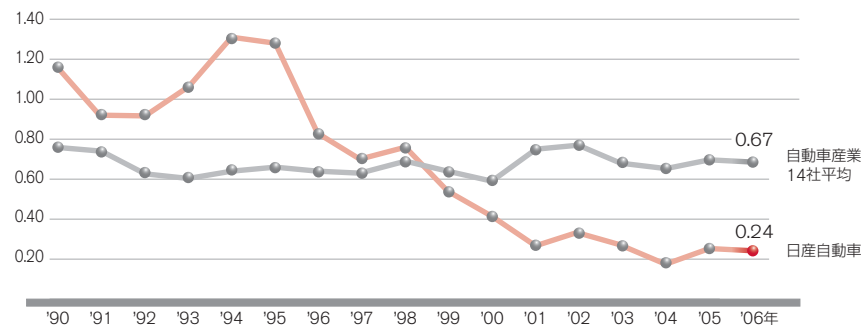
日産では、「日産生産方式」を基盤に、「人にやさしいモノづくり」を理念として掲げ、エルゴノミクス(人間工学)に基づいた作業環境の改善をグローバルに進めています。ライン作業者の手の届く範囲に部品を供給して、無理な姿勢や無駄な作業を低減する「ストライクゾーン」などの作業手順の改善をはじめ、作業の難易度や作業負荷を客観的に計測する手法をアライアンス・パートナーのルノーから導入し、お互いのノウハウの共有から、作業者の負担低減と生産性向上に向けた取り組みを続けています。

また、毎年1回開催される「グローバル安全&エルゴノミクス会議」では、生産ラインや職場改善に関する各国の情報を共有し、グローバルレベルの向上を推進。2006年の会議では、これまでの活動を振り返り、「安全評価システムの水平展開」や「エルゴノミクス評価と対策の促進」などの課題を論議しました。

つねに安全な職場環境を実現するために「リスクアセスメント」を導入

社員の「安全」と「健康」を確保することは企業としての責務です。日産では2004年度から「リスクアセスメント」という手法を導入して、工場における作業の危険リスクを事前に察知、予防しています。とくに新しい設備の導入、作業方法を変更する場合には、より積極的な「リスクアセスメント」を実施し、安全をおびやかす危険リスクを排除して、社員の安全を確保しています。また世界の各拠点から研修生を受け入れ、労働安全に関する実習も行っています。

● 労働災害発生概況(全度数率)



全度数率(全災害件数÷延べ労働時間×100万) 出典:日本自動車工業会「自動車産業労働災害統計表」



日産生産方式「ストライクゾーン」

改善前(写真上):作業者が部品棚まで歩いていき、必要な部品を選択してクルマまで戻り、部品を取り付ける。
改善後(写真下):作業者の手元に来るキットボックスに、そのクルマに取り付ける部品が入っており、部品を取り出し組み付ける。

日産自動車安全衛生基本方針

私たちは、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あい、職場環境の最適化、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。

日産自動車株式会社 最高執行責任者(COO)

志賀俊之

安全衛生基本方針宣誓書

■ はじめに	1
■ CEOメッセージ	2
■ CSR対談	5
■ 日産のCSR	10
● 日産のCSRの発展プロセス	11
● 日産CSR重点9分野	17
● 日産CSRスコアカード	20
● ステークホルダー エンゲージメント2006	24
■ 事業活動報告・コーポレートガバナンス	25
● 「日産バリューアップ」進捗状況・	
2006年度決算概況	26
● コーポレートガバナンス	29
■ ステークホルダーへの価値の向上	36
● お客さまのために	37
● 株主・投資家の皆さまとともに	44
● 社員とともに	46
● ビジネスパートナーとともに	54
● 社会とともに	60
■ 地球環境の保全	71
■ 安全への配慮	100
■ 社員一人ひとりが考えるサステナビリティ	110
● パフォーマンスデータ	116
● 事業等のリスク	118
● 第三者意見書	119

英国日産自動車製造会社 デュポン・セーフティ・アワードを受賞

2006年10月、スイスのジュネーブで開かれた「デュポン・リーダーズ・フォーラム」(主催:イー・アイ・デュポン・ドゥ・ヌムール・アンド・カンパニー)において、生産現場の安全に模範的な改善の取り組みを行っている企業に対して贈られる「デュポン・セーフティ・アワード」を、英国日産自動車製造会社が受賞しました。

日本の自動車業界で初の外部機関との連携、 専門性の高いメンタルヘルスケアを提供

日産では、社員の精神面のケアを行うため、精神科の医師を中心に構成したメンタルヘルスケア専門チームを2005年に結成。専門チームは、各事業所の診療所に相談窓口を設置したほか、精神的な疾患で休職していた社員の職場復帰をサポートするプログラムも実施しています。さらに、外部の専門機関と連携した「エンploy・アシスタンス・プログラム(EAP)」を導入して、メンタルヘルスに関する相談、職場復帰へのアドバイスやコンサルティングも行うプログラムで、ココロの健康診断「eMe」などを展開。社員のプライバシーにも配慮した、専門性の高いメンタルヘルスケアを提供しています。

また、近年増加傾向にある「メタボリック症候群」の有所見者低減に向け、健康診断結果に基づく保健指導や、ウォーキング活動などの各種健康増進活動に積極的に取り組んでいます。

企業としてHIV/エイズとも真剣に向き合い、社員の健康維持を図る

社員の健康を守ることは、企業の持続的な発展に欠かすことのできない重要な課題です。南アフリカ日産自動車会社では1999年にHIV/エイズ・ワークプレイス・プログラムを創設、2003年からはさらにこれを発展させた「ウェルネス・プログラム」を導入して社員の健康管理に取り組んでいます。このプログラムでは、HIV/エイズの予防・管理対策、健康相談サービス、HIVカウンセリングおよび検査、HIV/エイズ問題に取り組む近隣地域に対する援助活動などを実施しているほか、サプライヤーに対しても健康管理対策を呼びかけています。2006年には自発的カウンセリング・検査(VCT)を受診する社員の割合を、それまでの21%から50%へと引き上げることを目標としていましたが、実際には目標値を2ポイント上回る52%にまで上昇させることができました。2007年にはこの受診率を60%にすることを目標としており、2011年には100%を目指しています。また、日本においては厚生労働省の指導のもと、新入社員全員にパンフレットを配布し、考え方や予防について教育を行うほか、社内に相談窓口を設置しています。



南アフリカで実施している「ウェルネス・プログラム」