



## 社員とともに

### 社員一人ひとりが能力を発揮し、ともに成長する

日産は、社員のダイバーシティ(多様性)が企業としての大きな強みになると考えています。さまざまな課題に対して、個性や考え方の違う多様な社員が互いに知恵を出し合うことで、より発展的で創造的なアイデアが生まれ、それが日産ならではの価値を創り出しています。そのため日産では、社員一人ひとりの個性を伸ばし、多様性ある環境づくりを戦略的に進めています。日産のダイバーシティは、お客さまの多様なニーズに最大限に応え、持続的な成長を維持するための原動力となっています。

・ 連結従業員数175,766人(2009年3月末現在)

#### 社員のキャリア形成を支援

#### 明確な目標と評価基準で運用される人事制度

人材は企業のもっとも重要な資産です。人材の力が個人として、また組織として最大限に発揮できるよう、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仕組みについては、会社に貢献している度合いを正しく判断する評価報酬制度を導入しています。課題(コミットメント)をいかに達成したかを結果で判断する「パフォーマンス」評価および技能、知識、心構えなどの行動特性をとらえる「コンピテンシー」評価により、報酬を決定しています。

#### 社員の自律的なキャリア形成を支援する仕組み

日産は「自らのキャリアは、自らデザインする」との考え方のもと、社員のキャリア形成をサポートしています。年2回実施する上司との面談においては、「パフォーマンス評価」「コンピテンシー評価」と合わせて、今後の「キャリア」についても上司と社員一人ひとりが話し合いのうえ、合意を形成していきます。

はじめに 001

CEOメッセージ 002

日産のCSR 006

地球環境の保全 023

安全への配慮 060

ステークホルダーへの価値の向上 074

お客さまのために 075

株主・投資家の皆さまとともに 083

社員とともに 086

ビジネスパートナーとともに 096

社会とともに 102

コーポレートガバナンス 111

社員一人ひとりが考える  
サステナビリティ 121

事業概況 125

第三者意見書 129

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

一方、社員が自ら希望する仕事にチャレンジする仕組みとして、「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、2008年度は約140のポストに280名がエントリーし、約80名が合格しています。

**： 専門性をより高め、次世代に伝承する「エキスパートリーダー制度」 ：**

企業が持続的に発展するためには、幅広い領域で社員一人ひとりの専門知識やスキルを中長期的に高め、いくことが重要です。日産では研究の成果や専門性が世界レベルにあるエキスパートを選任し、その専門性をさらに強化・発展させ、次世代に伝承する「エキスパートリーダー制度」を導入しています。制度導入3年目の2008年度は、技術系に限らず、マーケティングや法務など非技術系領域も含めた90の専門領域で43名のエキスパートリーダーが活躍しています。エキスパートリーダーは、それぞれの分野で専門性を発揮し、日産のビジネス全体に貢献する役割を担っています。イントラネットをはじめとする社内のさまざまなコミュニケーションツールを介して専門知識を共有するとともに、技術・専門性の伝承を目的としたセミナーや講座を実施して、次世代の人財育成に貢献しています。

**： 「学習する企業文化」の醸成 ：**

**： 学びの意欲に応える、さまざまな学習機会を提供 ：**

日産は、社員の成長をつねにサポートし、学び続ける組織として人材開発に積極的に取り組んでいます。学びとは、価値創造のために「ストレッチ」することであり、価値創造への意欲なしには「学習する企業文化」は生まれないと考えます。社内における学習機会の提供支援には、研修・キャリア形成を支えるイントラネット「Learning Navigation (通称「らーなび」)」を運用しています。「らーなび」は社員一人ひとりが学びたいと思ったときに、自分に合った専門研修、マネジメント研修、e-ラーニング、通信教育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。年々高まる社員の学習意欲に対応できるよう、ニーズに合った情報を随時アップデートしています。

**： 日産の成長をけん引する将来のリーダーを育成「マネジメントインスティテュート」 ：**

「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)は、将来の発展に必要な専門性やリーダーシップを兼ね備えた人材の育成を主たる目的として開設された研修施設です。マネジメントインスティテュートでは、日産がこれまでに培ってきた知識や経験を次世代に継承するための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、グローバル企業による異業種交流型研修コンソーシアム



エキスパートリーダー・キックオフ会議



イントラネット  
「Learning Navigation (通称「らーなび」)」

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

プログラムなどを提供し、日産の持続的な価値創造に貢献しています。さらにリーダー層を対象とした「日産ウェイワークショップ」など、日産が復活の過程で学んできた知識や経験の結晶である「日産ウェイ」を、職場の一人ひとりに浸透させる活動にも力を注ぎ、「学習する企業文化」を象徴する役割を担っています。

❖ **世界標準のモノづくりを目指す人財育成施設「グローバルトレーニングセンター」** ❖

生産のグローバル化にともない、メーカーにはどの拠点で製造しても同じ品質を確保することが求められています。日産は全世界の生産拠点において主導的役割を果たすトレーナーを育成するための施設「グローバルトレーニングセンター（GTC）」を追浜工場、横浜工場（神奈川県）、そしてサンダーランド工場（英国）に備えています。GTCでは、日産がグローバルに採用する人財育成方式「マスタートレーナー制度」に基づき、国内外の生産拠点から選抜された人財を育成します。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や訓練器材を使用して、現地社員の育成にあたります。2009年3月末時点で542名のマスタートレーナーを輩出しており、各拠点での人財育成、技能伝承が進められています。

さらにGTCでは、世界の各生産現場で得られたノウハウを盛り込んだ教育ツールのビジュアル化を推進しており、世界5か国語に翻訳されたビジュアルマニュアルをグローバル標準のトレーニングツールとして活用しています。

❖ **コミュニケーションが信頼を生む** ❖

❖ **社員の声を経営に生かす「従業員意識調査」を実施** ❖

日産は、全社員への意識調査をグローバルに実施し、その結果を経営と企業文化の質的向上に生かしています。業務に対する意識や、前回の調査結果をもとに行った改善の成果について、日産全体および地域・部門ごとに分析し、特定された課題は各マネジメント層によってアクションプランが策定・実行されます。

2008年度もグローバル全拠点で「日産グローバル従業員意識調査」を実施しました。調査結果から日産のグローバル全体および各職場での強みや改善点を特定し、日産が継続して成長し、社員一人ひとりが働きやすい会社になるよう改善策を実行していきます。

❖ **社内の情報共有と連携を促進するイントラネットを強化** ❖

日産では社内のコミュニケーションツールとして、2005年からイントラネット「WIN\*」を運用しています。開設以来、つねに新しい技術を導入しながら社員同士の積極的な情報共有や連携を促進してきました。



日産グローバルトレーニングセンターでの研修風景



イントラネット「WIN」のトップ画面

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

中期経営計画「日産GT 2012」で掲げた目標の達成とさらなる市場拡大を図るため、2008年度は「グローバルでの利用者拡大」「ナレッジマネジメントの強化」「将来的な課題に向けた準備」という3つの領域に注力しました。この結果、日本・北米・欧州に続き、現在は一般海外地域や主要関係会社においてもWINの運用を開始しています。さらに、人事部門と共同でWIN上にエキスパートリーダー（87ページ参照）へのアクセス機能を設け、経験の浅い社員でも各分野の専門知識を有するエキスパート社員からオンラインでアドバイスやサポートを受けることができるようになりました。

※WIN：Workforce Integration @ Nissan

### 社員同士の交流を促進するコミュニケーションツールを開設

社員がより良い会社生活を送るためのコミュニケーションツールとして、新たに社内ソーシャルネットワーキングサービス「Nスクエア」を開設しました。「Nスクエア」は、さまざまなテーマのコミュニティを通じて、社員同士の交流を促進し、また、情報収集の場としても活用できるツールです。



新たに開設した  
社内ソーシャルネットワーキングサービス  
「Nスクエア」

### 経営者層と社員による意見交換会を継続的に実施

日産では、経営者層と社員そして社員同士が、透明性のあるコミュニケーションを通して、相互理解と信頼を深めることができるよう、経営者層と社員が直接対話する「意見交換会」を実施しています。経営陣が会社の現況やメッセージを伝えるとともに、社員からの質問に直接答えるもので、2008年度も日産自動車本社、北米日産をはじめとする各事業所において活発でオープンな意見交換が行われました。今後も双方向コミュニケーションを図る重要な機会として継続的に実施していく予定です。



北米日産本社で実施された  
社長と社員の意見交換会



相模原部品センターで実施された  
社長と社員の意見交換会

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

： 多様性の尊重

： ダイバーシティを企業戦略として取り入れ、グローバルに推進

日産はダイバーシティ(多様性)を重要な経営戦略のひとつと位置づけています。2004年10月には、その主導的な役割を果たす組織として「ダイバーシティディベロップメントオフィス」を日本に設立。以来、国内の人事部門のみならず、北米や欧州、一般海外地域の人事部門とも連携し、「多様性を尊重し持続的な成長を目指す」という共通のゴールに向かって、さまざまな取り組みを行っています。また、各部門を代表する役員をメンバーとした「ダイバーシティ ステアリング コミッティ」を設立して、ダイバーシティ推進に関する方針を決定しています。

ダイバーシティディベロップメントオフィスでは、多様性を日産の競争力とするため、「女性の能力活用」を推進するとともに、ルノーとのアライアンスから生み出された「クロスカルチャー」を生かしてより高い価値創造を目指す「カルチャーダイバーシティ」に力を注いでいます。

： 「女性の能力活用」をテーマにした取り組み(2004年度～)

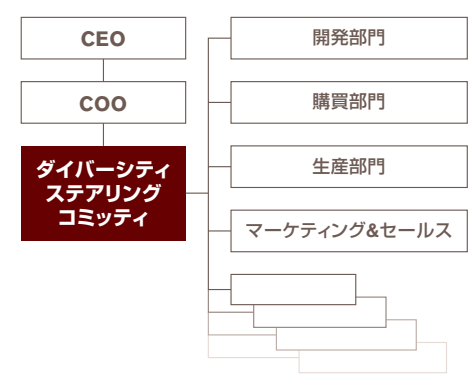
2004年度から継続的に取り組んでいる「女性の能力活用」では、以下の2つを柱とする活動を行っています。

1. 女性のキャリア開発支援

お客さまに多様な価値を提供していくためには、とくにプロジェクトや組織のリーダーとなる女性の活躍が欠かせません。日産では性別にかかわらず活躍できる環境づくりに取り組んでおり、女性のキャリア開発を支援しています。一人ひとりの状況に合ったキャリア形成ができるよう、女性キャリアアドバイザーを配置しているほか、人事部門との協働で必要な能力開発研修、女性同士のネットワークづくりのためのイベントなどを実施しています。また、社内イントラネットでは、さまざまな領域で活躍する先輩女性社員のインタビューをロールモデルとして紹介しています。

また製造現場では、男性と比べて体格が小さく、力の弱い女性も活躍できるよう、エルゴノミクス(人間工学)を推進。誰もが働きやすい製造ラインづくりに取り組んでいます。

： ダイバーシティ ステアリング コミッティに関する組織図



女性キャリアアドバイザーによる面談の様子



誰もが働きやすい製造ラインづくりを推進

はじめに 001

CEOメッセージ 002

日産のCSR 006

地球環境の保全 023

安全への配慮 060

**ステークホルダーへの価値の向上 074**

お客さまのために 075

株主・投資家の皆さまとともに 083

**社員とともに 086**

ビジネスパートナーとともに 096

社会とともに 102

コーポレートガバナンス 111

社員一人ひとりが考える  
サステナビリティ 121

事業概況 125

第三者意見書 129

## 「日産リーダーシップフォーラム～女性カーライフアドバイザー2008～」を開催

2008年11月6日から2日間、販売会社で活躍する優秀な女性カーライフアドバイザーを対象とした「日産リーダーシップフォーラム～女性カーライフアドバイザー2008～」を開催しました。全国の優秀女性カーライフアドバイザー約80名が参加し、「自分の今後のキャリアアップについての考察」「働き続けるためのヒント(仕事とプライベートの両立)の習得」といったプログラムやグループディスカッションを実施。また、米国フォーチュン誌の「ウーマン・トゥ・ウォッチ」(グローバルに活躍するビジネスウーマン50人)に選ばれた、東京日産自動車販売(株)の林文字子社長が講演するなど、女性カーライフアドバイザーのさらなるキャリアアップに向けた意識醸成を図りました。



「日産リーダーシップフォーラム」を開催

## 2. ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)の支援

社員による仕事と育児・介護の両立を支援するため、日産では幅広い働き方ができる制度を導入しています。妊娠期の母性保護休職制度や育児・介護のための就業時間短縮制度、育児・介護期間中の在宅勤務制度、テクニカルセンター内託児所(まーちらんど)の設置など、社員の性別にかかわらず、「ワーク」と「ライフ」の適正なバランスを維持するためのさまざまな支援制度を整えています。2005年4月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画については、その取り組みと目標の達成が認められ、子育て支援に積極的に取り組む企業として認定を受けています。

また、日産自動車では年次有給休暇の取得を奨励するとともに、2008年4月からは「結婚」「配偶者出産」「育児」「介護」を理由とした休暇を「ファミリーサポート休暇」として統合・新設。新たに不妊治療のための通院にも適用できるものとして、毎年度最大12日間(内5日は有給)の取得を可能としました。

## 厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参加

日産自動車は、厚生労働省がワークライフバランスの推進に向けて実施する「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参加しています。このプロジェクトは、社団法人日本経済団体連合会の推薦に基づき選定された企業10社が、モデル企業としてワークライフバランスへの取り組みやその成果を社会全体に広くPRすることで、仕事と生活の調和の実現に向けた機運を高めることを目的としたものです。日産自動車では、本プロジェクトの2008年度の重点実施事項として「育児・介護等、家族のためのファミリーサポート休暇制度の取得日数増加」に取り組んでいます。



次世代育成支援認定マークを取得

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

### 南アフリカにおける女性の地位向上活動に賛同

南アフリカでは、毎年8月9日が「女性の日」と定められています。南アフリカ日産自動車会社（NSA）は2008年、この祝日に合わせて「仕事と社会生活の両立」と題する教育プログラムを主催しました。女性社員の大多数がこのプログラムに参加し、非常に有意義な経験だったと述べています。

2008年11月には、女性と子どもに対する暴力の根絶を目指すキャンペーン活動「16 Days of Activism（16日間の抗議行動）」にも積極的に参加しました。NSAの社員は、南アフリカの自治省副大臣による人権とハラスメントに関する講演を聴き、意識喚起の機会となりました。

### ： 「カルチャーダイバーシティ」を生かす取り組み（2006年度～）

グローバル市場で事業を展開する日産にとって、さまざまな文化や国籍を持つ社員の力を活用することは欠くことのできない要素です。ルノーとの提携以降、「クロスカルチャー」を日産の強みとするために、文化の違いに気づき、受け入れ、さらに違いを生かしたシナジー効果を創出する取り組みを行っています。

異文化への理解を深めるための「異文化研修」や、その国の背景となる歴史や文化・生活を理解するための「ロシアセミナー」「インドセミナー」といった国別セミナーを開催し、「カルチャーダイバーシティ」が企業風土として定着するよう努めています。

### ： ダイバーシティマインドの醸成

日産では2005年から、マネジメント層へのトレーニングとして「ダイバーシティワークショップ」を実施しています。日産におけるダイバーシティの重要性を理解し、多様な人財を生かすことを学び、どのようにビジネスに役立てていくかを考えることで、組織におけるダイバーシティの浸透を図っています。また、社内イントラネットに役員自身のダイバーシティに関する意見や体験記事を掲載。経営層からのメッセージを積極的に発信し、社員のダイバーシティマインドの醸成を図っています。

2008年6月にはルノーが主催した「ダイバーシティDAY」に日産社員が参加しました。日産の活動を紹介するとともに、アライアンスを通してダイバーシティを多角的に議論する機会となりました。



カルチャーダイバーシティについて考えるイベント



社内でのダイバーシティ浸透を目的とした専用サイト

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

### 北米日産が推進する多様性あふれる職場づくり

北米日産会社（NNA）では、さまざまな「ビジネス・シナジー・チーム（BST）」を発足させ、事業目標の達成や他部門との相互交流の強化、地域への働きかけの支援に取り組んでいます。第一号となった「女性のBST」は、2007年にNNAのナッシュビル本社で組織されました。このチームは150人近い男女混成のボランティア・グループで、2008年は献血運動の主催や、フードバンク用として提供される食料の収集、ビジネス・マナーや日本文化の教育研修など、さまざまな活動を展開しました。



ビジネス・シナジー・チームを発足し、多様な活動を実施

### 安心して働ける安全な職場を目指して

#### 生産ラインの環境改善をグローバルに展開

「人にやさしいモノづくり」を理念に掲げる日産では、独自の「日産生産方式」を基盤に、エルゴノミクスを取り入れた作業環境の構築に取り組んでいます。アライアンスパートナーのルノーから作業の難易度や負荷を客観的に判断する手法を導入し、両社のノウハウをもとに作業者の負担低減と生産性向上に向けた改善活動を進めています。たとえば、ライン作業者の手の届く範囲に部品を供給し、無理な姿勢や無駄な作業を低減する「ストライクゾーン」という考え方で作業改善を行い、誰でも楽な姿勢で作業に集中できる環境をつくり出し、品質と生産性の向上につなげています。また、生産ラインや職場改善に関する情報を共有する場として、「グローバル安全&エルゴノミクス会議」を毎年開催し、グローバルレベルで生産現場の環境改善に努めています。



日産生産方式「ストライクゾーン」  
改善前（写真上）：作業者がしゃがんだ姿勢で部品を取り付ける  
改善後（写真下）：クルマを昇降式コンベアで上下させることで、無理のない姿勢で部品を取り付ける

#### 社員の健康と安全を確保した職場づくり

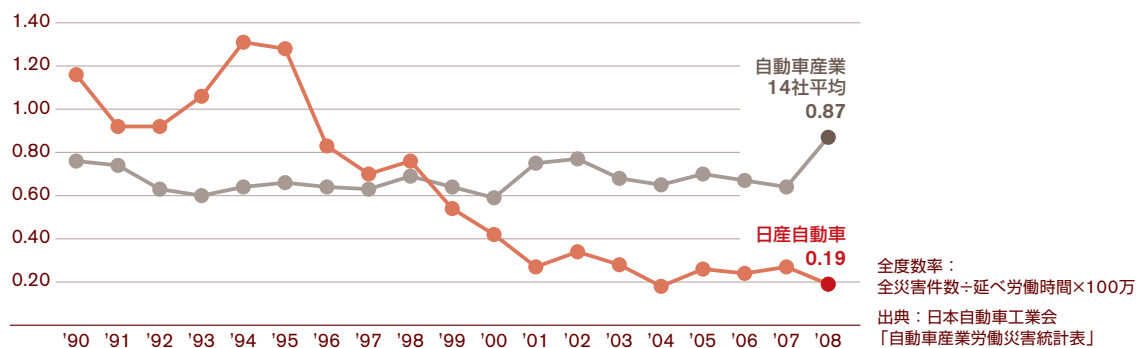
日産では独自に開発した安全管理診断手法とともに、2004年度からリスクアセスメントの手法を導入し、工場における労働災害リスクを事前に回避する、危険ゼロの職場づくりに取り組んでいます。安全を脅かす労働災害リスクを回避するため、世界の各拠点から研修生を受け入れ、労働安全に関する実習を行い、安全の確保に努めています。

2007年4月には日産自動車安全衛生基本方針を新たに策定し、社員の安全はもちろんのこと、健康面についても最優先で確保していくことを全社的な方針として確認しています。



はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

❖ 労働災害発生概況(全度数率)



❖ 専門性の高いメンタルヘルスケアを提供

日産は精神科の医師を中心とする専門チームを結成し、社員の精神面のケアにあたっています。2005年度からは外部の専門機関との連携により、予防・早期発見から治療まで一貫したサービスを提供する、メンタルヘルスケアプログラム「アドバンテッジEAP」を導入。日産自動車では2007年度以降、プログラムの対象を生産ラインで働く社員にも広げ、社員とその家族も相談・受診やカウンセリングが利用できるようにしています。また、医師からの助言を電子メールで受け取れる「ココロの健康診断eMe」を毎年実施するなど、社員のプライバシーにも配慮した、専門性の高いケアプログラムを提供しています。

新型インフルエンザへの対応を記したガイドブックを配布

日産自動車は、世界規模の流行が懸念されている新型インフルエンザに対応するため、「新型インフルエンザ予防ガイドブック」を2008年10月に作成しました。このガイドブックは新型インフルエンザへの備えを周知させることを目的に、日ごろから励行すべき感染予防策や、発生した場合の会社の対応方針などが記されています。同ガイドブックは社員がいつでも閲覧できるよう社内のイントラネット上にも掲載しているほか、社員の家族に対しても新型インフルエンザへの備えを正しく行っていただくため、冊子を作成して各事業所から配布しました。

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

新型インフルエンザ  
予防ガイド

2008年10月

ご家族の皆さまでお読みください



NISSAN

新型インフルエンザへの  
対応を記したガイドブックを配布

はじめに	001
CEOメッセージ	002
日産のCSR	006
地球環境の保全	023
安全への配慮	060
<b>ステークホルダーへの価値の向上</b>	<b>074</b>
お客さまのために	075
株主・投資家の皆さまとともに	083
<b>社員とともに</b>	<b>086</b>
ビジネスパートナーとともに	096
社会とともに	102
コーポレートガバナンス	111
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	121
事業概況	125
第三者意見書	129

❖ HIV/エイズの予防と管理対策

南アフリカ日産自動車会社 (NSA) は、社員の健康を守る取り組みとして、1999年に「HIV/エイズ・ワークプレイス・プログラム」を導入しました。2003年にはこの取り組みをさらに推し進めるため、総合的な「ウェルネス・プログラム (EWP)」を創設。社員が心と身体の健康を維持できるよう、健康相談やHIV/エイズの予防・管理サポートを含むさまざまな措置を講じているほか、周辺地域のエイズ撲滅運動を支援する活動も行っています。2008年は、任意のHIVカウンセリングと検査を含む現地診療サービス、定期健康診断、毎月の健康意識改善キャンペーンなどを実施しました。

北米日産会社では社員の健康管理の一環として、HIV/エイズや心の病、薬物乱用の治療への適用を含む医療保険に加入しています。米国には民間によるさまざまな医療保険のプランがあり、企業によって加入するプランの内容が異なりますが、日産は自動車業界の中でもトップクラスの医療保険を提供しています。



南アフリカ日産で2003年から実施している「ウェルネス・プログラム」

社員の健康増進を目指す北米日産の取り組み

北米日産会社 (NNA) は、社員の健康管理を支援するため、職場の安全基準に基づいた「LiveWell (リブウェル)」という新たな取り組みを導入しました。この取り組みは、健康を損なうリスクの軽減や、慢性疾患予防のための啓発活動およびサポートを行う健康増進プログラムで、社員は誰でも無料で参加することができます。このほか、社員がより主体的に健康管理を行い、将来的な医療コストの節減につながるよう、一人ひとりが個別に選択できる保険プランの紹介を行っています。



社員の健康管理を支援する健康増進プログラムを導入

Messages from Our Stakeholders

ステークホルダーからのメッセージ  
専門領域を生かして  
会社の長期的な成長に貢献



日産自動車株式会社 (日本)  
企画・先行技術開発本部  
技術企画部  
エキスパートリーダー  
(環境・エネルギー技術)  
上田 昌則

日産では、社員一人ひとりの専門性を高め、会社の長期的な成長に生かすための「エキスパートリーダー制度」を導入しています。日産として保有すべき専門領域について世界トップレベルの競争力を維持・発展させる役割を担い、私は2009年から環境・エネルギー技術のエキスパートリーダーを務めることになりました。環境技術といっても、リサイクルへの取り組みをはじめとして、低炭素社会に向けて現在日産がもっとも力を入れているゼロ・エミッションの将来技術やビジョンをどう描き実行していくかなど、課題はさまざまです。現在、自動車業界は大変厳しい状況にありますが、人間が生活していく限り、移動手段としてクルマがなくなることはないでしょう。だからこそ、一時的な状況に振り回されず、冷静に「将来を見据える」視点が必要です。とくに環境分野は、成果が出るのに多くの時間と投資を要するため、環境対応と経営を両立させる持続可能なアプローチが必要です。多くの課題をチャンスととらえ、着実に取り組んでいきたいと思っています。