

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

Enhancing Value for Stakeholders

社員とともに

社員の多様性を生かし、未来を拓く

日産は、多様な人財によってもたらされる力の結集が、企業としての強みになると考えます。さまざまな課題に対して多様な人財が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。そのため日産は、多様性を生かす方法や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、ステークホルダーとともに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180,535人(2008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

継続的に意識調査を行い、社員の声を企業活動に反映

日産は、グローバルに社員の意識調査を行い、その結果を経営と企業文化の質の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・部門ごとに分析を行い、特定された課題に対するアクションプランを検討します。

2007年度は、2006年度末にグローバルの全拠点において実施した「日産バリューアップ社員意識調査」の結果をふまえ、部門ごとに具体的なアクションプランを作成し、改善につながる活動を実施しました。

情報共有と業務の効率化を高めるイントラネットを拡充

日産は、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、イントラネット「WIN[®]」を運用し、重要な経営情報を世界に同時発信しています。パソコンを介して会議ができるシステムやバーチャル・ワークプレイスの導入も、業務の効率化につながっています。2008年初めにはイントラネットを刷新し、必要な情報をより早く入手できるようにしました。



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
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

「WIN」は現在、日本、北米、欧州などの地域および主要な関係会社に導入しており、今後さらに、アジアやオセアニア地域を含むグループ・グローバルにネットワークを拡張していく予定です。また、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、新たにソーシャルネットワーキングサイトの開設を予定しています。参加者同士が友人を紹介し合い、新たな交友関係を築くことで、社内の情報共有を促進させることを目的としたコミュニティ型のウェブサイトです。

※WIN : Workforce Integration @ Nissan

経営トップと社員による意見交換会を開催

日産は、経営者層と社員そして社員同士が、透明なコミュニケーションを通して相互の信頼関係を高めることを大切にしています。そのひとつとして、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。この意見交換会は、経営トップが会社の状況や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オープンなスタイルで行っています。今後も双方向コミュニケーションの機会として内容を充実させていきます。

2007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
2007年	5月 欧州日産自動車会社(フランス) 社員	ゴーンCEO
	5月 日産テクニカルセンター・ノースアメリカ社(米国) 社員	ゴーンCEO
	5月 日産自動車 追浜工場 社員	志賀COO
	6月 日産自動車 R&D部門 社員	ゴーンCEO/山下EVP
	6月 アジア・パシフィック日産会社(シンガポール) 社員/ 日産シンガポール金融会社 社員	ゴーンCEO
	6月 日産自動車 LCV事業本部 社員	ゴーンCEO/パーマーCVP
	6月 サイアムニッサンオートモービル会社(タイ) 社員	ゴーンCEO
	7月 日産自動車 本社 社員	ゴーンCEO
	8月 日産自動車 横浜工場 社員	志賀COO
	9月 日産自動車 栃木工場 社員	志賀COO
	11月 日産自動車 生産部門 監督者層	志賀COO/酒井SVP/篠原SVP
2008年	11月 日産自動車 九州工場 社員/ 福岡県内販売会社 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
	11月 日産自動車 購買部門 社員	ゴーンCEO/西川EVP/真行寺SVP/山内CVP
	2月 日産自動車 九州工場 社員	志賀COO
	3月 タンチョン・モーター・アッセンブリーズ社(マレーシア) 社員	ゴーンCEO



九州工場で実施された社長と社員の意見交換会



日産テクニカルセンター・ノースアメリカ社で実施された社長と社員との意見交換会

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

多様性の尊重

グローバル戦略としてのダイバーシティ活動を各地域で推進

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、日本に「ダイバーシティ ディベロップメント オフィス」を設立。北米、欧州、一般海外地域の人事部門や「ダイバーシティ・クロスファンクショナル・チーム」とともに、「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、部門を代表する役員がメンバーとなる「ダイバーシティ ステアリング コミッティ」では、ダイバーシティを推進していくための方針決定を行います。

日産のダイバーシティ ディベロップメント オフィスでは、「女性の能力活用」以外のテーマにも注力しています。2006年度からは、1999年のルノーとのアライアンスで得た「クロスカルチャー」を生かし、より高い価値創造を目的とした「カルチャーダイバーシティ」のテーマに取り組んでいます。

「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3つの取り組みを柱として活動しています。

1. 女性のキャリア開発支援

日産では、女性の力を生かし、お客さまにとっての価値向上を実現していくためには、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重要であると考えています。

一人ひとりの状況を把握し、それぞれに合ったキャリア開発支援のために、女性キャリアアドバイザーを配置するほか、人事部門との協働でキャリア形成に必要な能力開発をサポートする研修、キャリアについて考える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に、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紹介しています。

2. ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)の支援

日産は、仕事と育児・介護の両立において幅広い働き方ができるよう支援しています。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、社員の性別に関わらず、「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備しています。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対しては、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。

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



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
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

3. ダイバーシティマインドの醸成

2005年より各事業所において、社員一人ひとりがダイバーシティについて考える「日産ダイバーシティフォーラム」を開催しています。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説明するほか、社外ゲストの講演や体験セミナーなどを通して社員一人ひとりがダイバーシティへの理解を深め、自ら行動していくきっかけとなっています。

「カルチャーダイバーシティ」をテーマにした取り組み（2006年度～）

グローバルに事業を展開していくうえで、さまざまな文化・国籍を持つ社員の力を活用することは不可欠です。ルノーとの提携以降、「クロスカルチャー」は日産の強みであると考えています。「クロスカルチャー」を通じて、より高い価値創造を目指すため、「カルチャーダイバーシティ」をテーマに取り組みを続けています。

異なる文化を持つ人と働くうえでの経験を共有し、ビジネスに生かしていくための交流イベントや文化的背景への理解を深め、仕事のスタイルを学ぶことを目的とした研修などを開催しています。

ダイバーシティ活動が国内外から評価される

2008年1月、「2008年カタリスト賞」をアジアに本社を置く企業として初めて受賞しました。同賞は、米国のNPO法人カタリスト*が女性のキャリア開発・登用を支援する画期的な活動に取り組む企業に毎年贈るものであり、日産の受賞は、ビジネスの視点で女性の能力活用に取り組んだ成果とグローバルにもたらす潜在的影響の大きさを高く評価されました。

さらに2008年1月、多様な人材を重要な経営資源として活かすダイバーシティ経営を推進する企業を表彰する「人を活かす企業—ダイバーシティ経営大賞」（主催：東洋経済新報社）の第1回大賞を受賞しました。

※米カタリスト：女性のキャリア推進とビジネスの発展を目的に、45年にわたり活動している非営利の調査・諮問団体



カルチャーダイバーシティについて考えるイベント



東洋経済新報社「ダイバーシティ経営大賞」表彰式



「2008年カタリスト賞」表彰式

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

社員のキャリア形成を支援

一人ひとりの意欲に応える公平な人事制度で社員の能力を評価

人財の力が個人として、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。キャリアの入口となる採用時には、チャレンジしたい仕事を選択できる職種別採用を実施するとともに、中長期的なキャリアビジョンを描くことを目的としたキャリアデザイン研修を実施して、自らの将来を見据える機会を提供しています。

さらに入社後は「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。「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、2007年度は約360のポストに250名近くがエントリーし、約80名が合格しています。

専門的知識の蓄積と発展を目指した「エキスパートリーダー制度」

日産は、働く社員のそれぞれの専門性を中長期的に高め、持続的な成長につなげていくことが、経営上の意思決定にも寄与すると考えています。そこで研究の成果や専門性が世界レベルのエキスパートを選任し、その専門性をより高め、次世代に伝承する「エキスパートリーダー制度」を導入しています。2007年度は、82の専門領域で30名のエキスパートリーダーが誕生しました。

選任されたエキスパートリーダーは、専門性を発揮してビジネスに貢献すると同時に、それぞれの専門分野を強化・発展させる役割を担っています。イントラネットをはじめとした社内のさまざまなコミュニケーションツールを活用して専門知識を共有化するとともに、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を育成しています。



エキスパートリーダー・キックオフ会議

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

「学習する企業文化」の醸成

学びの場を提供し、社員のスキル向上を支援

日産は、つねに学び続ける組織として社員の成長をサポートし、計画的な人財開発と育成に取り組んでいます。学びとは、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ています。

社内における学習機会の提供支援としては、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。この「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。本サイトは年々高まる社員の学習意欲に応じて、ニーズに合った情報を随時アップデートしています。

また、これまで関係会社や日産自動車各部門に分散していた教育機能を集約し、人財育成をさらに強化するための組織として、「日産ラーニングセンター」を開設しました。

日産の遺伝子を受け継ぐ人財育成の場「マネジメント インスティテュート」

日産は、「日産の遺伝子」を次世代の人財に伝承し、「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育成、そしてイノベーションを創造する「場」として、研修施設「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)を2005年に開設しました。

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人財開発プログラムである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プログラムなどを提供し、日産の価値創造に貢献しています。

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」を通して、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いでいます。

日産のモノづくりを伝承する人財の育成拠点「グローバルトレーニングセンター」

開発・生産・販売のグローバル化が進む中、世界各国の生産拠点でNo.1の品質を達成するための人財育成は重要な課題です。日産は2006年度、全世界の生産拠点のトレーナー育成を目的とした施設



マネジメント インスティテュートでの研修風景

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

「グローバルトレーニングセンター（GTC）」を追浜工場と横浜工場（神奈川県）内に、2007年度にはサンダーランド工場（英国）に開設しました。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ています。

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や訓練器材を使用して、現地社員の人財育成にあたります。2008年3月末で455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、GTCでは世界5か国語の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導入しています。

安心して働ける安全な職場を目指して

作業環境の改善をグローバルで推進

日産は「人にやさしいモノづくり」を理念に掲げ、「日産生産方式」を基盤としたエルゴノミクス（人間工学）に基づく作業環境の改善をグローバルに進めています。作業の難易度や負荷を客観的に判断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、互いに持つノウハウから、作業者の負担低減と生産性向上に向けた活動の共有化を進めています。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」という考え方によって作業改善を行い、誰でも楽な姿勢で集中して作業ができるようになり、品質向上にも寄与しています。

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改善を行っています。

健康かつ安全な職場づくりを目指した「リスクアセスメント」

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」の手法を導入し、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。安全をおびやかす危険リスクに対しては、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っています。また2007年4月より、日産自動車安全衛生基本方針に、労働災害のみならず全社的な課題として「社員の健康づくり」を取り入れました。



日産グローバルトレーニングセンターでの研修風景

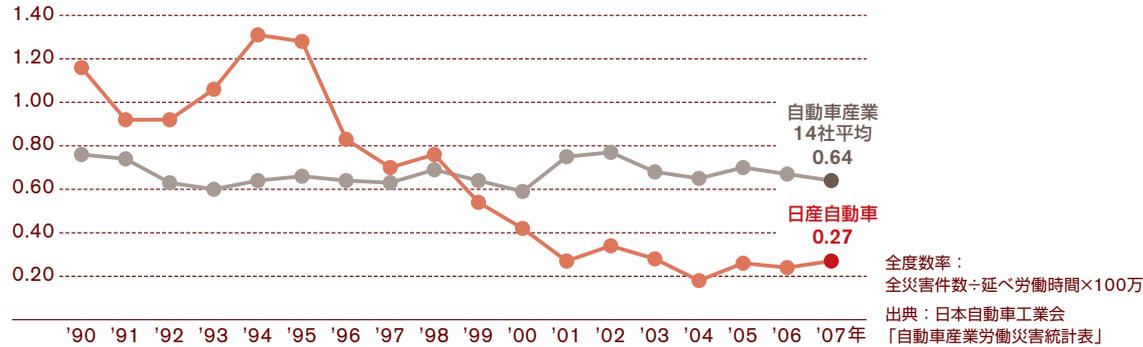


日産生産方式「ストライクゾーン」
改善前（写真上）：作業者がしゃがんだ姿勢で部品を取り付ける

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

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

労働災害発生概況(全度数率)



外部専門機関と連携し、質の高いメンタルヘルスカケアを提供

日産は、精神科の医師を中心とした専門チームを結成し、社員の精神面のケアに取り組んでいます。2005年度からは、外部の専門機関と連携したメンタルヘルスカケアプログラム「アドバンテッジ EAP」を導入し、2007年度には生産ラインで働く社員にも対象を広げました。その結果、日産自動車(株)では、社員とその家族も含めて相談・カウンセリングの利用が可能になりました。さらに、医師からの助言を電子メールで受け取れる、心の健康診断「eMe」を実施するなど、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。

社員の健康維持とHIV/エイズへの取り組み

企業の持続的な発展に社員の健康は欠くことのできない要素です。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年にはこれを発展させた「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地域社会に対する援助活動のほか、サプライヤーに対する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・検査を受診する社員の割合を、それまでの21%から52%にまで引き上げることができました。この取り組みは今後もさらに強化し、2011年までに100%の達成を目指しています。

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



南アフリカで実施している「ウェルネス・プログラム」

はじめに	001
CEOメッセージ	002
CSR対談	006
日産のCSR	011
日産独自のCSR推進手法 「日産CSRマネジメントウェイ」	012
日産CSR重点9分野	024
日産CSRスコアカード	027
ステークホルダー エンゲージメント2007	031
事業活動報告・ コーポレートガバナンス	032
2007年度決算概況・ 新中期経営計画「日産GT 2012」	033
コーポレートガバナンス	038
ステークホルダーへの価値の向上	046
お客さまのために	047
株主・投資家の皆さまとともに	055
社員とともに	058
ビジネスパートナーとともに	067
社会とともに	073
地球環境の保全	083
安全への配慮	114
社員一人ひとりが考える サステナビリティ	126
パフォーマンスデータ	132
事業等のリスク	134
第三者意見書	135

また、日本では厚生労働省の指導のもと、すべての新入社員にパンフレットを配布し、考え方や予防についての認識を深める活動を行っています。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ベネフィットを提供しています。

Messages from Our Stakeholders
ステークホルダーからのメッセージ

**互いの多様性を生かして
会社の成長に貢献**



日産自動車株式会社(日本)
トータル カスタマー
サティスファクション本部
サプライヤー品質保証グループ
古市 充

2008年3月までの3年半の間、「ダイバーシティ ディベロップメント オフィス」のメンバーとして社内のダイバーシティ(多様性)推進に取り組みました。個々人の違いを尊重する考えが、年を追うごとに社内に浸透していることを実感しました。会社へ貢献できたのと同時に、自分自身もダイバーシティ推進の意義を深く理解でき、大きく成長することができました。

現在在籍しているグループでは、クルマの調達部品の品質を向上する活動を行っていま

す。メンバーは、性別、国籍、社内外での業務経験など、実に多様性に富んだ構成となっています。全世界のサプライヤーの方々と一緒に仕事をさせていただくうえで、相互発展の関係を築くためにメンバーの多様性は非常に大きな強みです。この多様性を生かし成果をあげていくことで、日産が品質領域でリーダーになれるよう貢献していきたいと思ひます。