

社員とのかかわり

中期経営計画Vista2021では、「挑戦者を育てる組織の実現」、「多様な人材の発想の活用」をあるべき姿としています。あるべき姿の実現に向け、部門間の人事交流やダイバーシティの推進をはじめ各種施策に取り組んでいます。また、働きやすい職場づくりを推進するための諸制度を継続すると同時に、2015年度はメンタルヘルス対策として全社員を対象とした「セルフケア研修」を実施しました。これらを通して社員、会社の持続的な成長を図っていきたくと考えています。

公正な人事評価

当社の人事制度は、本人と上司の双方向のコミュニケーション[対話]を通じて、「自立した個人」がやりたい自分・なりたい自分の実現に向け、成長を実感しながら、自らの創造性を活かしてイキイキと仕事をしていくためのしくみです。透明性と納得感を高め、より成果・貢献に応じた公正な人事評価に努めています。

多様な人材・個性・考え方の尊重

当社では、年齢、性別、国籍などにかかわらず、幅広い分野において、多様な人材が活躍しています。さらに今後も推進していく予定です。また、社員の定着率も高く、一人ひとりが活躍できる環境にあると考えています。

人材育成

当社は、人材開発の本質は「社員一人ひとりが自発的に自己研鑽を積み、自己の成長を図ること」にあると考え、「学びたい」、「成長したい」と願う社員のための研修制度を導入しています。

働きやすい職場環境づくり

当社では、社員が生産性の高い働き方を実現し仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図ることができるよう、さまざまな制度を取り入れています。近年の年休取得率が70%以上と高い数値を維持できているほか、ノー残業デーの実施など、働きやすい職場環境の整備とともに、働き方に対する社員の意識の向上も図っています。

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

日産化学と日産化学労働組合は、これまで築き上げてきた相互理解と信頼に基づく良好な労使関係のもと、経営の良きパートナーとして、定期的な業績報告会や、ワーク・ライフ・バランスのための諸施策をはじめとした各種労働条件の整備に努めています。さらに今年から社員の健康問題についても、健康保険組合とともに意見交換する場を設けました。



組合の会合における経営計画の説明

メンタルヘルス対策「セルフケア研修」

セルフケアとは、個人が自らの健康を、自立的に維持・増進するための活動を意味します。当社では、従業員のセルフケアを支援することを目的として、全従業員を対象にストレスに関する基礎知識やその対処スキルを学ぶ研修を実施しました。研修では、実際にストレスを感じた経験を振り返り、自身の考え方や受け取り方のくせをどのように変えたら、ストレスに適切に対処できるかについて学びました。



セルフケア研修 ～心の健康のために～

研修制度

研修名	内容
新入社員 セルフスタート	自ら考え行動することの大切さを学び、自分なりのキャリアを形成する第一歩とする。
3年目 セルフスタート	高いモチベーションを持って挑戦し続けるために自らを動機付けていくことの大切さを学ぶ。
昇格前	本質的な課題設定力・戦略策定力を高める。次世代を担うリーダーとしての役割責任を認識、ビジョン実現に向けたアクションプランを策定する。
現場力強化	コミュニケーション能力向上を目指す。また、現場で抱えている課題を共有し、その解決策を共に考え、課題解決に向けたキッカケをつかむ。
海外語学留学	「新しい価値を生み出しグローバルに事業展開できる人材の育成と確保」を目的とし、海外語学学校への留学者派遣によりグローバル化の加速を図る。
評価者	評価についての確認、人事評価の基本、能力評価の実践、能力評価対話の進め方を学習する。
コーチング・スキル	コーチング・スキル「相手の自発的な行動を促進するコミュニケーション技術」を修得する。
業務改善	業務の範囲・役割の明確化、コミュニケーション力・モチベーションコントロール力向上を図る。
通信教育	社員一人ひとりがビジョンをもって自らのキャリアプランを描き、自己実現へ向けてステップアップするためのサポートツールとする。
戦略的OJT プログラム	「人を育て人が育つ組織づくり」を目指し、上司と部下が向き合いOJTに取り組むことで、人材育成力、業務遂行能力の向上を図る。



昇格前研修



コーチング・スキル研修

表彰制度

当社は毎年、業務上有益な発明、改良考案、顕著な功績・功労を達成した社員に対して、表彰を行っています。また、知的財産の面でも、特許出願のなかから優秀な発明を早期に報奨することで、研究・開発へのインセンティブを高め、発明の発掘、質・創造性の向上を図っています。

名称	表彰者	内容
中央表彰 事業部褒賞 箇所表彰	社長 事業部長 箇所長	業務上有益な発明、改良考案や顕著な功績・功労に対し、表彰・褒賞する。
優秀発明報奨	知的財産部担当役員	研究・開発力の向上を推進するため、早期に優秀な発明を奨励する。



中央表彰式

ワーク・ライフ・バランスのための諸制度

制度名	内容
フレックスタイム	本社、研究所で導入。
育児休業	一定要件を満たした場合、子が「1歳半」または「1歳を超えた最初の4月20日」まで育児休業を取得することが可能。
配偶者出産・育児支援休暇	配偶者が子を出産する男性社員を対象に出産から8週間以内に7日間まで休暇取得可能(有給)。
看護休暇	子どもや配偶者の看護のために積立保存した失効年休のうち年間20日間を限度に利用可能。
短時間勤務	小学校3年生以下の子どもの育児のため所定労働時間を30分単位、最高2時間まで短縮可能。
半日年休	年間30回を限度に半日単位で年休取得可能。
計画年休	一斉計画年休2日、個人別計画年休3日の取得を奨励。
年休バンキング	失効する年休を最大40日間まで保存し、私傷病・人間ドック受診・介護・看護などの事由で利用可能。
リフレッシュ休暇	満50歳到達後1年以内に連続10日の休暇取得(有給)、援助金あり。
再雇用リフレッシュ休暇	定年退職前後1ヶ月の間に連続3日間の休暇取得可能(有給)。