

社員とのかかわり

考え方

中期経営計画『Vista2021』では、「挑戦者を育てる組織を築き、多様な人材による発想が事業に活かされている」という姿を目指しています。これらを実現するため、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のために、メンタルヘルス対策等の健康推進にも取り組んだ結果、2017年2月に当社は「健康経営優良法人2017(ホワイト500)*」に認定されました。今後も従業員が持つ能力を十分に発揮できるような組織、職場環境を作っていきたいと考えています。

*従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みを認定する制度

人事制度

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。

長期経営計画『Progress2030』では、「夢をかたちにするイノベーター集団」を目指すべき企業像として掲げています。これを人事制度面から主導して実現するため、右の施策を推進しています。

- 人材育成方針の構築 「日産化学らしいリーダー人材像」
- 個々人の「挑戦」を促進するキャリア支援プログラムの導入
- 経営人材、グローバル人材の開発、早期育成強化

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。さらに今後も行動計画などに沿って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。

女性活躍推進「日産化学工業株式会社 行動計画」(抜粋)

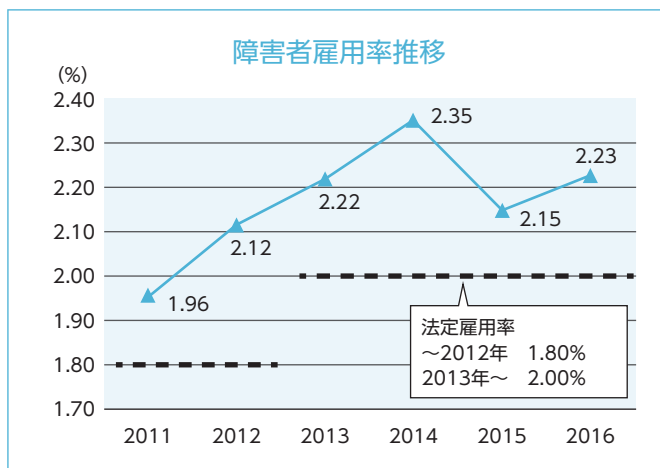
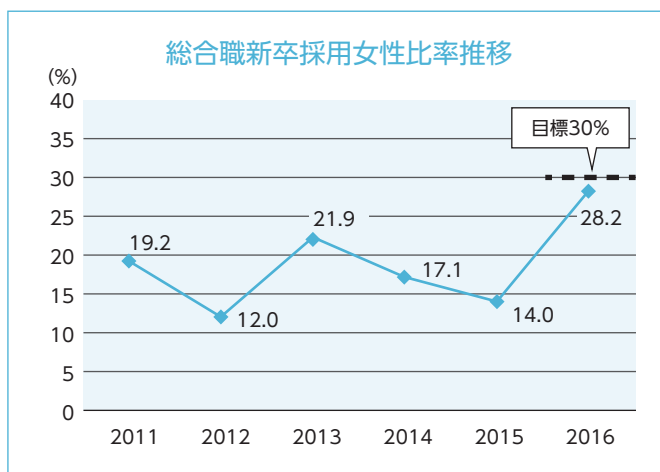
- 計画期間 2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間。
- 課題 総合職に占める女性割合が特に低い。
- 目標 総合職に占める女性比率を10%以上とする。
- 取組内容
 1. 総合職の新卒採用に占める女性比率を30%以上とする。
 2. 総合職の女性社員の比率が低い部署に女性を積極的に配置する。

外国人留学生の採用活動

グローバルに活躍できる人材を育成する施策の一つとして、外国人留学生の採用活動を行っています。そのため、外国人留学生を対象とした会社説明会への参加のほか、就職ナビサイトへの情報掲載など広報活動の強化を中心に取り組んでいます。今後も、継続的な外国人留学生の採用を通して人材の多様化を推進するとともに、様々な人材が活躍できる組織づくりを行っていきたいと考えています。

障害者雇用

連続10年以上にわたり当社は法定を上回る障害者雇用率を維持しています。今後も、法定雇用率を遵守し、障害者が活躍できる職場を積極的に提供していきたいと考えています。



教育・能力開発

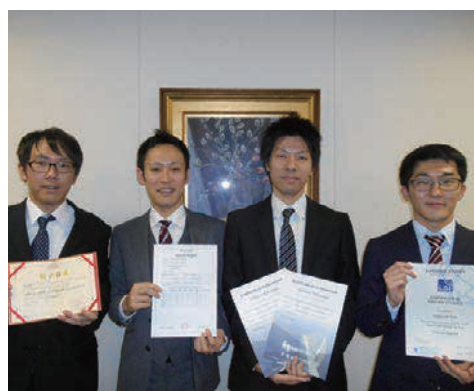
当社は、人材開発の本質は「社員一人ひとりが自発的に自己研鑽を積み、自己の成長を図ること」にあると考え、「学びたい」「成長したい」と願う社員のための各種人材育成制度を導入しています。

教育研修体系図

	リーダーシップの育成			研究開発力・ 生産技術力強化	国際感覚の 醸成	キャリア 開発支援	素養教育
	基幹職・C職	A職	共通				
基幹職群			評価者	基幹職・C職	基幹職・C職	共通	共通
一般職群	基幹職昇格前 C3職昇格前 3年目 セルフスタート 2年目 セルフスタート 新入社員 セルフスタート	現場力 強化 A3職 昇格前 業務 改善 新入 社員		社内研究交流会 学会参加 外部研究機関への派遣 R&D企画戦略トレーニング テーマ提案制度 戦略的OJT研修 生産技術発表会	国内外留学制度 異文化コミュニケーション研修 (語学留学／英会話研修等)	通信教育 外部専門知識講習への派遣 資格取得	コンプライアンス教育 健康管理・増進教育 CSR教育

研修一覧(2016年度実施)

名称	内容	受講者数	期間
新入社員セルフスタート研修	コミュニケーション能力強化、キャリア教育	43名	28日
2年目セルフスタート研修	課題研究論文の発表	36名	2日
3年目セルフスタート研修	課題研究論文の発表、ジュニアリーダーシップの育成	33名	4日
C3職・基幹職昇格前研修	本質的な課題設定力・戦略策定力の育成	66名	6日
A3職昇格前研修	リーダーシップの育成	22名	4日
評価者研修	評価能力の向上	55名	1日
国内外留学	次世代リーダーの育成	5名	
語学留学制度	海外語学学校への派遣	6名	90日
E-mail Writing研修	英文メール作成能力の向上	96名	1日
戦略的OJT研修	人材育成力の強化	22名	
通信教育	業務遂行能力の向上	851件	



▲ 語学留学制度 第4期修了者



▲ C3職昇格前研修



▲ 主査職昇格前研修

社員とのかかわり

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を表彰しています。また、知的財産の面でも、特許出願の中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	件数	受賞者数
中央表彰 事業部褒賞 箇所表彰	社長	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。	2	9
	事業部長		3	18
	箇所長		11	69
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報奨する。より優秀な発明は優秀発明報奨Sとする。	21 (S: 3件)	69

(2016年度)



▲中央表彰式

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、各種制度・施策を導入しています。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他、ノー残業デーを実施するなどし、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。

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「2歳」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。
介護休業	一定要件を満たした場合、対象家族1人につき、通算365日間まで介護休業を取得することが可能。3回を上限として分割取得することができる。
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)、奨励金あり。
再雇用リフレッシュ休暇	定年退職前後1カ月の間に連続3日間の休暇取得可能(有給)。

労働時間適正化推進

- 年休取得推進:
労使で協議の上、一斉計画年休2日、個人別計画年休3日の取得を奨励。職場毎に年間の年休カレンダーを作成しています。また、年度の途中で年休取得が極めて少ない社員については、人事部から該当者の上司に連絡し、取得を促しています。
- ノー残業デー:
本社および工場で実施しています。各事業所が実態に合わせて設定でき、形骸化しないように見回りなども行っています。

ハラスメント対策

平成29年1月1日から、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が全面施行され、上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられています。

パワーハラスメント対策

- 2013年からA3職(工場の班長相当職)昇格前研修の中で、パワーハラスメントに関する基礎知識を学ぶ研修を実施しています。これまで100名以上の社員が受講しています。
- イン트라ネット(社内のネットワーク)に相談窓口と説明資料を載せ、啓蒙に努めています。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策

- 従来からあるセクシュアルハラスメントの相談窓口、説明資料に妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを追加しました。
- 就業規則を改訂し、ハラスメント防止に努めています。

健康

当社は、従業員全員がイキイキと働けるように、日産化学健康保険組合とともに心身の健康推進の支援を積極的に行っています。

健康経営優良法人2017(ホワイト500)

● 2017年2月に当社は「健康経営優良法人2017(ホワイト500)」に認定されました。

定期健康診断

● 受診率100%を目標に社員に声掛けを行っています。2016年度は受診率100%(注)を達成しました。
注:休職者等は除く

メンタルヘルス対策

- ストレスチェックの実施、その結果分析とフィードバック、必要に応じてラインケア*1、セルフケア*2研修を実施しています。
 - ・ ストレスチェックの実施(2016年9月): 受検率99.4%
 - ・ ストレスチェックの組織分析とその報告会の実施:本社、研究所、工場で幹部社員を対象に報告会を計12回実施。分析および報告会は外部の専門会社を実施を委託。
 - ・ 研修:新入社員や未受講者を対象にセルフケア研修を2回実施。

*1 管理監督者が行うケア。日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応を行うことなど。

*2 自分自身で行うことのできるケア。働く人が自らのストレスに気づき、予防対処することなど。



▲健康経営優良法人2017 認定証

健康推進委員会

- 当社、日産化学健康保険組合、日産化学労働組合から各2名の委員を選定し定期的に会合を開催し、健康推進施策の検討を実施。2016年度は4回開催。

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協議、制度の整備に努めています。

日産化学労働組合には会社と特別に協定した者を除き、一般職全員が加入しており、組合員数は1,417名(一部関係会社含む)です。

(2017年3月31日現在)

会合名	内容	2016年度開催回数	1回あたりの出席者数
中央経営諮問協議会	会社の方針や決算について、経営から労働組合役員に説明	2回	会社6名 労働組合7名
箇所経営諮問協議会	①中央経営諮問協議会の内容説明 ②各事業所特有の問題協議	事業所による	事業所幹部 支部役員
対話活動	経営と一般組合員が率直に話をできる場。組合員が自職場の課題や問題点について経営と直接対話が可能	3回	会社3名 労働組合 10名強
労使委員会	人事部と労働組合の役員が定期的に幅広い問題について意見交換し、課題解決に向けて協議	8回	会社3名 労働組合7名
健康推進委員会	会社、健康保険組合、労働組合から各2名が委員となり、社員の健康推進施策等について協議	4回	会社2名 健保組合2名 労働組合2名
働き方委員会	働き方を見直すために労使で協議する場として2017年から立ち上げ	-	-



▲中央経営諮問協議会