

## 社員との関わり

すべての従業員が自己の能力を最大限に発揮でき、働きがいを持って仕事ができるような職場環境づくりを進めています。

### 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。透明性と納得性を高め、より成果・貢献に応じた公正な人事評価に努めています。

### 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各種人材育成制度を導入しています。

#### 1. 総合職・一般職

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し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、その解決策をともに考え、課題解決に向けたキッカケをつかむ。



セルフスタート研修



現場力強化研修

#### 2. その他

研修名	内容
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	「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。



コーチング・スキル研修



業務改善研修

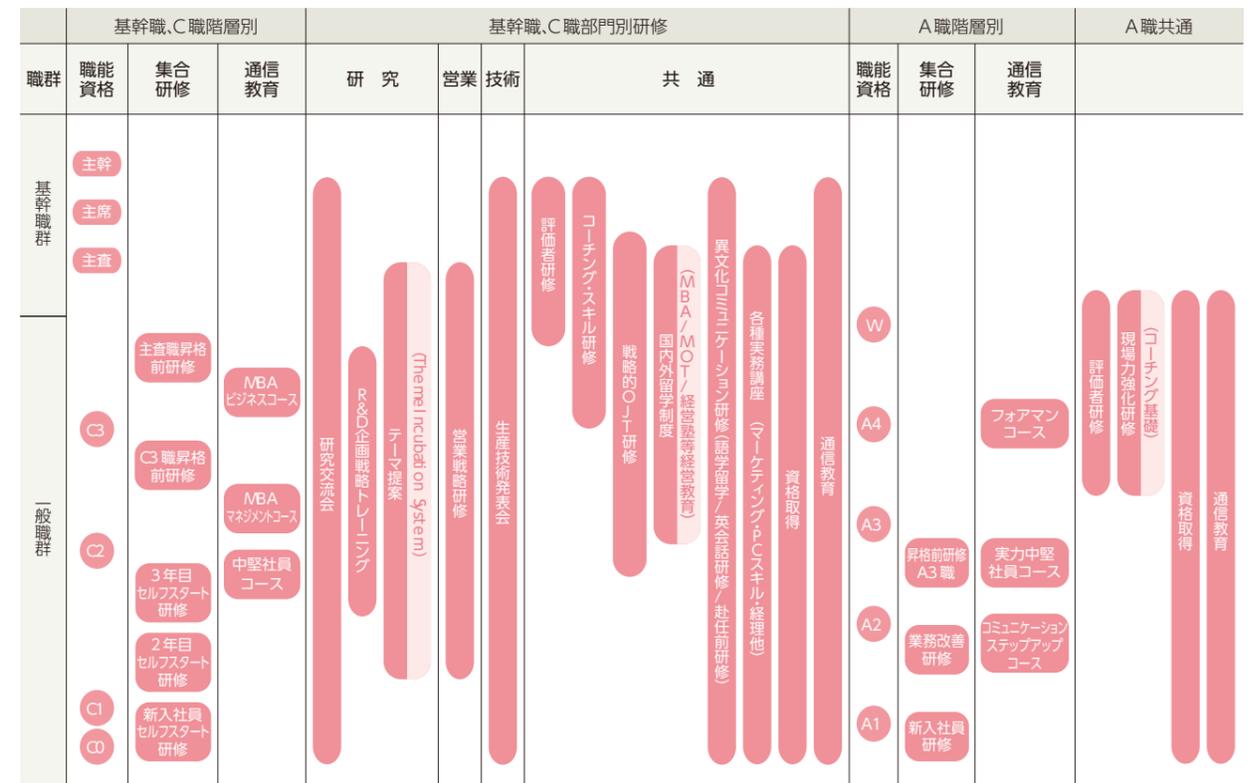
#### 研修受講者メッセージ

知的財産部 滝 博嗣

適切なタイミングで自分に足りない点を認識し、そのスキルを身に付ける機会が得られています。主査職昇格前研修では、自己・他者分析による自分自身の見直しと意識行動変容、また全社的な視点でビジョンを構築するトレーニングができました。高い視座で現業を見ることができ、これまで考えてもいなかった新しい目標ができたことには驚きました。1人だけでは限界があります。衆知を結集することで生じる力の強さを痛感しました。



#### 教育研修体系図



総合職：C職(Great職)  
基幹職相当職：W職(Wisdom職)  
一般職：A職(Associate職)



戦略的OJT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、表彰を行っております。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おります。

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。



中央表彰授与式

#### 研修受講者メッセージ

生物科学研究所安全性研究部 草刈 啓

各階層で会社が自分に求めている役割が明確化されており、目指すべき方向性が確認できています。現在、C3職昇格前研修で学んだ俯瞰的視点、論理的思考、様々なリーダーシップスタイルを意識し、より良い結果を出せるように部下とともに取り組んでいます。大きな成果を生み出し続けるためには、上司との方向性の一致が重要だと感じています。現在受講中の「上司と深く向き合う研修(戦略的OJT研修)」で、その解決策やコツを見つけられると思っています。

