

ステークホルダーへのコミットメントと対話



お客様

営業活動を通じて、お客様のニーズを捉え、商品・サービスの改良・改善を行っています。

株主・投資家

株主総会では、議長を務める社長が事業報告に加え、経営計画について説明しています。また、半期に1回、機関投資家・アナリスト・メディア向け決算説明会を開催し、事業概況を説明しています。

従業員

毎年、社長が国内外のオフィス・工場・研究所を訪問し、従業員との相互理解を深めています。

取引先

サプライチェーン・マネジメントを推進し、必要に応じて、取引先のCSRへの取り組み状況を確認しています。(P40参照)

地域・社会

工場見学会や地域小学校への出張授業などを通して、地域との交流を図っています。

お客様とのかかわり

品質方針と品質目標

当社は、品質方針として「お客様に満足していただける商品とサービスを提供する」ことを定めています。この品質方針のもとに中期品質目標を設定し、PDCAサイクルに沿った年間スケジュールを実施することで、毎年継続的にマネジメントシステムと業務の改善を進めています。

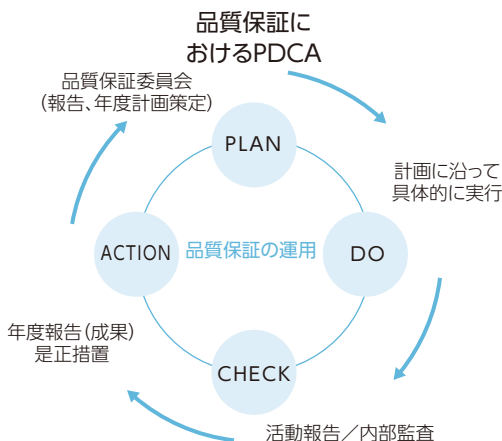
今後も、ますます多様化、高度化する市場の要求への対応力を強化し、社会に貢献する企業としてさらなる成長を図っていきます。

品質方針

「お客様に満足していただける商品とサービスを提供する」

品質目標(品質方針の実現)

- 設計・開発から生産・出荷、物流・納品までの品質保証
- 品質異常、トラブルへの是正措置と未然防止
- 事業戦略とリンクしたサプライチェーン・マネジメントの強化



TOPICS

Merck社からBest Overall External Site 受賞

当社はグローバルな動物用医薬品ブラベト®の有効成分であるフルラネルをMerck Animal Healthに供給しています。2016年、当社はMerck本社から医薬品を含む高品質で安定した供給、かつMerck社の増益に貢献した会社に贈られる「Best Overall External Site 2016」の表彰を受けました。



品質保証マネジメントシステム

当社の品質保証体制はISO9001 (QMS)*を基盤としています。当社は、各工場においてISO9001の認証を取得し、審査機関による維持・更新を重ね、2015年版への改定も進めています。

品質保証活動を推進する組織として、環境安全・品質保証部長を委員長とする品質保証委員会を設置しています。委員は、環境安全・品質保証部担当役員、生産技術部長、購買部長、全事業部長、全工場長、全研究所長とし、年1回定期的に開催しています。

委員会では、当社および関係会社の年度の活動結果、監査結果およびその改善状況やクレーム情報とその是正状況が報告され、次年度の品質保証に関する活動方針等が討議されます。その結果は、経営会議および取締役会で報告、承認され、次年度の品質目標が決定されます。

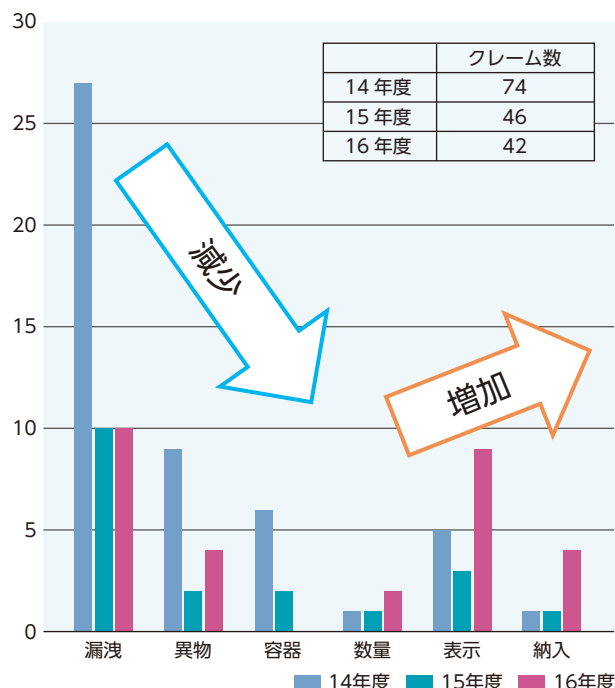
*品質マネジメントシステムの国際規格

委員会での改善、調査報告

当社はお客様の商品に関する声(苦情情報、PL製品事故情報等)を迅速に収集し、評価し、必要な是正を実施するための社内ネットワークを構築しています。

過去3年間最も多かった漏洩、異物、容器に関するクレーム件数を半減し、実施した対策の有効性を確認しました。数量、表示、納入という物流に関する分野でのクレームが増加傾向であり、このプロセスへの重点的な監査指導を実施することを決定しました。

原因別クレーム数推移



TOPICS

厳しい査察や認証取得をクリア、更新!

- ・小野田工場がFDA(米国食品医薬品局)による査察を受け、動物用医薬品原薬フルラナレルの品質システムが適切に機能していることの評価を得ました。



- ・名古屋工場と富山工場は、製造しているアドブルー®(高品位尿素水)が、JISマーク認証の最初の更新審査を受審し、合格しました。

- ・富山工場は、製造しているハイライト®が、米国規格NSF/ANSI-50(プール用規格)、NSF/ANSI-60(飲料水用添加剤規格)の査察を受審し、認証を継続しています。



今後も、より安全で高品質な製品をお客様へご提供するため、工場とともにさらなる継続的改善を進めていきます。

投資家とのかかわり

当社は、ディスクロージャーポリシーを定め、当社が株式上場している東京証券取引所の定める適時開示規則に沿って情報を開示しています。

ディスクロージャーポリシー(抜粋)

①情報開示の基準

当社は、金融商品取引法等の諸法令及び当社が株式上場している東京証券取引所の定める有価証券上場規程等の適時開示に関する規則(以下「適時開示規則」といいます)に従い情報開示を行っています。

決定事実、発生事実、決算、子会社に関する情報といった有価証券の投資判断に重要な影響を与える事項が発生した場合、東京証券取引所から照会があり、照会にかかる事実について開示を求められた場合、既に開示した重要な会社情報の内容について変更、中止等が行われた場合に、適時開示規則に従い情報開示を行っています。

また、会社説明会での発表内容等、適時開示規則上開示が求められる会社情報(以下「適時開示情報」といいます)に該当しない情報についても、投資家のご要望に答えるべく、可能な限り、積極的に、かつ公正公平に開示するよう努めております。

②情報開示の方法

適時開示情報に該当する情報については、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)にて公開するとともに、当社ウェブサイトにも速やかに掲載することとしています。また、適時開示情報に該当しない情報を開示する際は、適時開示規則の趣旨を踏まえ、適切な方法により正確に、かつ公正公平に当該情報が一般の投資家に伝達されるよう配慮しています。

機関投資家・アナリスト・メディア

当社は、半期に1回、機関投資家・アナリスト・メディア向け決算説明会を開催し、IR担当役員はじめ各事業部の責任者の出席のもと、事業概況を説明しています。また、現場を実際に目で見ることで、当社の製造・研究に対する理解をより深めていただくため、機関投資家・アナリスト向け施設見学会を随時実施しています。このほか、毎年、証券会社主催の国内外コンファレンスへも参加しています。

海外投資家

IR担当役員が、毎年、米国・欧州・アジア等で開催される証券会社等主催のコンファレンス等に参加し、直接海外投資家への説明および意見交換を実施しています。

当社は、国内外の投資家の皆様に、より迅速かつ公平な情報を開示することを目指し、ニュースリリースや経営計画、年度決算および第2四半期決算の説明会資料は原則として和英同時に当社ホームページに公表しています。

個人投資家

当社は、年に1回、IR担当役員による個人投資家向け説明会を開催しています。また、定時株主総会にご出席いただいた株主の皆様との建設的な対話を促進するため、総会終了後に「株主懇親会」を開催しています。



▲決算説明会

社会とのかかわり

当社グループは、持続可能な社会の実現が企業の成長・発展に欠かせないと認識し、製品・サービスを通して、人々の豊かな暮らしに役立つ新たな価値を提供することはもとより、企業市民としてさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

次世代支援

2015年度より、官民協働の海外留学支援制度「トビタテ!留学JAPAN 日本代表プログラム」へ参画しています。これは、将来世界で活躍できるグローバル人材の育成のために、日本の各企業が寄付金を拠出し、かつ審査委員として選考等に協力することで、日本の未来を支える高校生、大学生を留学生として世界各地へ送り出すプロジェクトです。

また、物質科学研究所と材料科学研究所では、近隣の小学校で出張授業を実施しています。2016年度は、3校を訪問し、身近なテーマを取り上げ、2つの化学実験を行いました。生物科学研究所では、近隣の中学校の生徒に職業体験の場を提供しています。2016年度は2校、4名の中学生に様々な業務を体験してもらいました。その他、インターンシップの受け入れ、非常勤講師派遣も実施しています。



TOPICS

夏のリコチャレ2017

女子学生の皆さんに理工系分野の進路への興味関心や理解を向上してもらうための「夏のリコチャレ」は内閣府・文部科学省・経団連が共催するイベントです。当社は2017年、初めて本イベントに登録し、7月、生物科学研究所での仕事体験や女性研究員との交流に埼玉県内外の13人の女子中学生に参加していただき理系への興味を深めていただきました。



地域住民との交流

工場では、地域住民・近隣学校を対象とした工場見学会や説明会を継続的に実施しています。とくに、防災や環境への取り組みを説明し、安心安全な工場であることへの理解の確保に努めています。このほか、工場周辺の公共道路や駅の清掃、地域住民との共同による花の植栽など、地域の美化活動に参加しています。また、小野田工場では、山陽小野田市地球温暖化対策地域協議会と「夏休みエコ工作体験」を共催し、参加した皆さんに「ペットボトル風力発電機」の作成を楽しんでもらいました。

福祉基金

当社グループは、地域貢献活動の一環として、本社、オフィス、工場、研究所、グループ会社毎、あるいは、合同で1997年より「福祉基金」活動を行っています。本活動は、実際に福祉施設を訪問し、必要とされている物品をヒアリングしたうえで、寄贈を検討するケースもあり、地域に密着した活動です。

企業冠賞

当社は、有機合成化学の発展に寄与するため、有機合成化学協会の企業冠賞として、「日産化学・有機合成新反応/手法賞」を2009年度に創設し、新反応・新手法に関連する独創的かつ優れた研究業績を挙げた研究者に授与しています。2016年度の受賞者、千葉大学・荒井孝義教授の研究は、独自の不斉触媒を創製することにより、触媒探索、錯体触媒の構造と機能の解明、それらを用いた新規反応開発を推進しており、国内外から高い評価を受けています。

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)

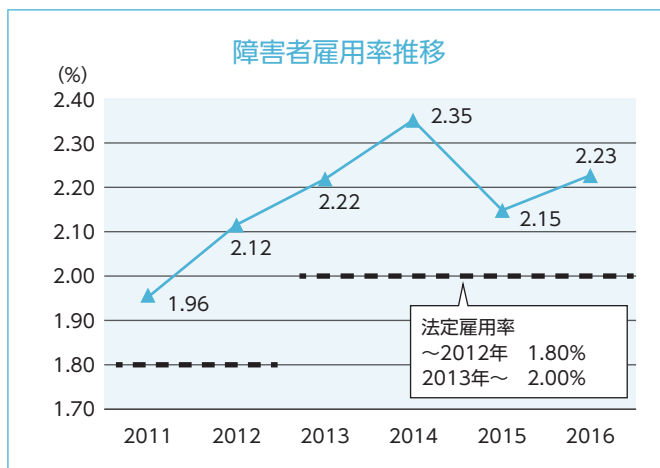
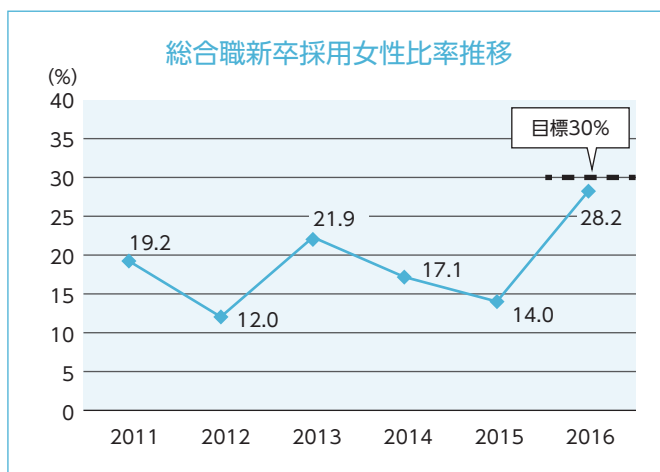
- 計画期間 2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間。
- 課題 総合職に占める女性割合が特に低い。
- 目標 総合職に占める女性比率を10%以上とする。
- 取組内容
 1. 総合職の新卒採用に占める女性比率を30%以上とする。
 2. 総合職の女性社員の比率が低い部署に女性を積極的に配置する。

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