

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、定期的に機関投資家・アナリスト・メディア、および個人投資家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。

地域・社会

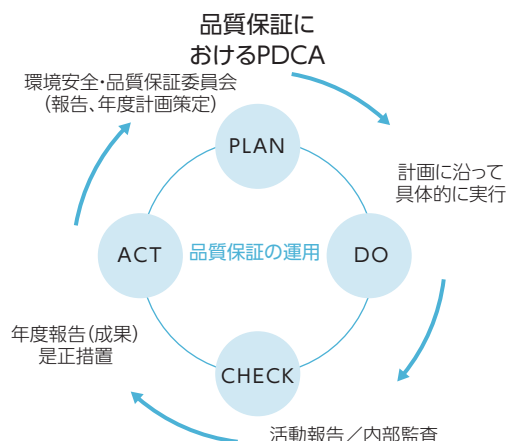
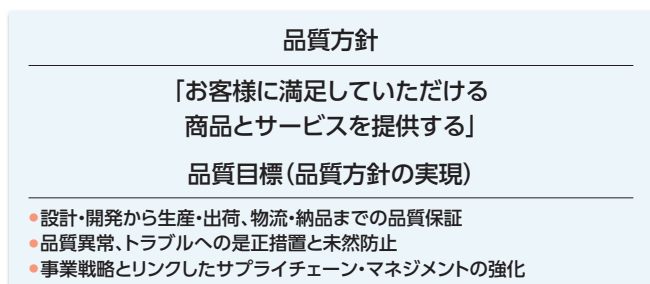
工場見学会や地域小学校への出張授業などを通して、地域との交流を図っています。

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、最新の2015年版への移行も完遂しています。

当社では、各工場に製造部門とは独立した品質保証部門を設置し、それぞれの品質保証部門において責任をもって各製品の品質を検査するとともに、本社の品質保証部門が各工場および関係会社に対して年1回以上品質監査を行っています。また、全社的に品質保証活動を推進する組織として、環境安全・品質保証委員会を年1回定期的に開催しており、当社および関係会社の活動結果、監査結果、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。討議の内容は取締役会に報告され、経営陣からのマネジメントレビューのもと、品質管理について、万全の体制を整えています。

*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

【臨時の自主点検】

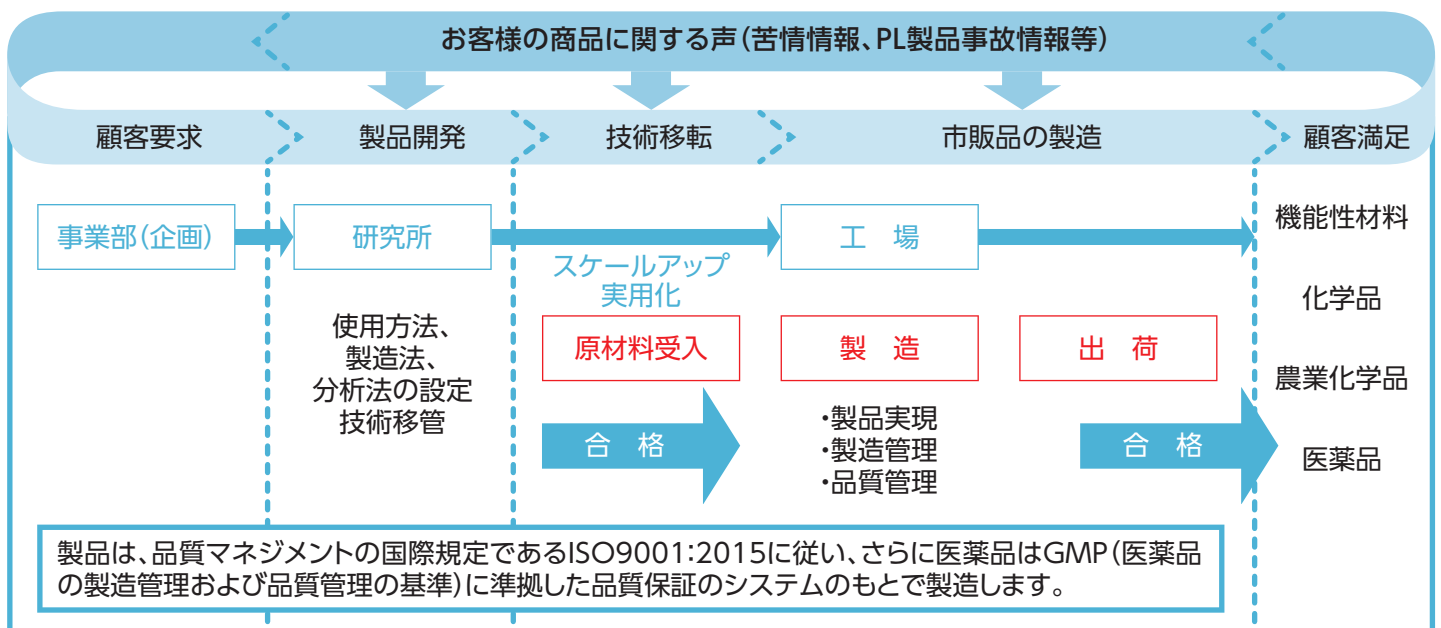
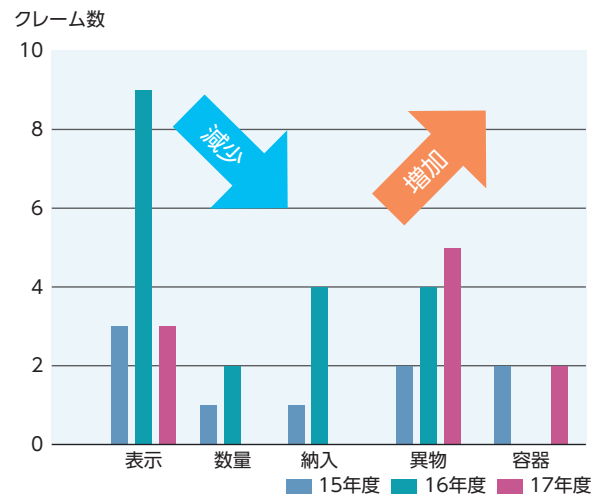
近年、他社における検査データ偽装等が大きな社会問題となったため、「品質管理に係わる不正・不適切な行為がないかの調査」を臨時の自主点検として行いました。その結果、一部製品の出荷管理のシステムにおいて軽微な不具合が見られたものの、「偽装」「隠ぺい」「改ざん」「ねつ造」など品質管理に係わる不正・不適切な行為がないことが確認されました。この不具合については取締役会に報告した上で、顧客への通知を含めた是正の処置を進めています。また、予防処置と継続的な改善・維持に取り組むため、「予防を重視した本体及び関係会社の品質監査の実施」を行動計画として掲げ、「出荷システムの潜在リスク抽出」を重点的に監査指導することを決定しました。

【社内ネットワーク】

当社はお客様の商品に関する声(苦情情報)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。

昨年は、表示、数量、納入という物流に関する分野でのクレームが増加傾向にあり、そのプロセスへの重点的な監査指導を実施することにより、これらのクレームは減少しました。今年は、ここ3年間で増加傾向にある異物について、異物混入リスクマネジメントシステムを重点として監査指導を実施することを決定しました。

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。



取引先とのかかわり

サプライチェーン・マネジメント

当社は、原料および資材の調達に関する方針を定め、CSRの重点テーマについてお取引先様とともに取り組み、企業の社会的責任を果たしてまいります。

また、重要な原料、中間体、製品の製造などを委託する際には、その事前にCSR質問票への回答を求め、当社の基準を満たす企業との取引を優先的に進めています。2017年度には購買方針に基づく購買・調達活動の実現と、サプライチェーンにおけるCSR活動のさらなる推進を図るため、CSR質問票の内容を改定しました。

さらに、国内外のサプライヤーおよび業務委託先を訪問監査し、CSR活動、とくに、環境・健康・安全(EHS)への取り組みを詳細に確認し、サプライチェーン・マネジメントの推進を図っています。なお当社は、コンゴ民主共和国およびその周辺国の非人道的武装勢力に関わる紛争鉱物および紛争鉱物を含む原料を使用しない方針としています。

CSR質問票の主な調査項目

評価項目	内容
1. 人権・労働	強制労働の禁止、児童労働の禁止、非人道的な扱いの禁止、非差別、適切な賃金、適切な労働時間、団結権
2. 環境への配慮	化学品管理、省資源・省エネルギー、温室効果ガスの排出量削減 廃棄物削減、生物多様性保全、水資源保全、原料調達
3. 健康と安全	職場・施設の安全衛生、身体的に負荷のかかる作業への配慮、労働災害対応、緊急時の対応、健康管理
4. 倫理	汚職・賄賂の禁止、優越的地位の濫用の禁止、不適切な利益供与および受領の禁止、競争制限的行為の禁止、インサイダー取引の禁止、反社会的勢力の排除 内部通報システム、プライバシー保護、紛争鉱物の不使用
5. 危機管理体制の構築	事業継続計画の策定、取引先・生産拠点情報の把握、情報セキュリティ
6. 品質	正確な情報、クレーム対応

購買方針

当社は、CSR基本方針に則り、原料及び資材の調達・購買活動に取り組みます。

1. 法令・社会規範の遵守

全ての関連法規、社会規範、社内規定及び企業倫理を遵守し、健全な調達・購買活動を推進します。

2. 公平・公正・透明性のある取引

過去の購入実績や企業グループにこだわらず、常に新しい購入先とのビジネス機会を創出し公平・公正で透明性のある取引を行います。

3. 経済合理性に基づく調達・購買

品質、価格、安定供給、技術開発力及び経営の安定性等を総合的に評価し当社にとって最善最適な調達・購買を行います。

4. 地球環境への配慮

持続可能な社会を実現するため、常に地球環境の保全を意識した調達・購買に努めます。

5. パートナーシップの構築

全てのお取引先様は事業遂行のパートナーであるとの基本認識に立ち、確かな相互信頼関係を構築しさらなる発展に努めます。また、以下のテーマについてお取引先様と共に取り組み企業の社会的責任を果たしてまいります。

- 1) 法令、社会規範及び企業倫理の遵守
- 2) 安全確保と環境保全
- 3) 人権の尊重と労働環境への配慮

株主・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。また、対話等において把握される株主・機関投資家からの意見は、定期的に取り締役会等で報告しています。

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、投資家のご要望に応えるべく、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たうえで、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、CFO・財務部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

CFO・財務部担当役員が、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。



▲決算説明会

個人投資家

当社は、年に1回、CFO・財務部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。

環境情報開示基盤整備事業

近年機関投資家から要求の高まっているESG(環境・社会・ガバナンス)情報の開示の一環として、当社は、環境省が進めている「環境情報開示基盤整備事業」に参加し、情報を開示しています。

地域・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、女子学生の皆さんに科学技術系の進路への興味関心や理解を向上してもらうために内閣府・文部科学省・経団連が共催する「夏のリコチャレ(理工チャレンジ)」のイベントを2017年度に初めて開催しました。生物科学研究所での仕事体験や女性研究員との交流会に埼玉県内外の13人の女子中学生に参加していただき、理工系分野への興味を深めていただきました。

その他、物質科学研究所と材料科学研究所の近隣小学校への出張授業、生物科学研究所での近隣の中学生の職業体験、各工場・研究所でのインターンシップの受け入れ、非常勤講師派遣など、さまざまな次世代支援活動を実施しています。



▲インターンシップ受け入れ(袖ヶ浦工場)

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。

TOPICS

小野田工場 桜まつり

当社小野田工場では、地域の方々と当社社員およびその家族の親交を深めることを目的として、毎年桜まつりを開催しています。1990年からスタートした本イベントは今年の4月7日に第27回を迎えました。当日はやや肌寒い気候ながらも、社員のさまざまな手作り企画により寒さを吹き飛ばすほどの熱気と一体感を感じられる催事となりました。



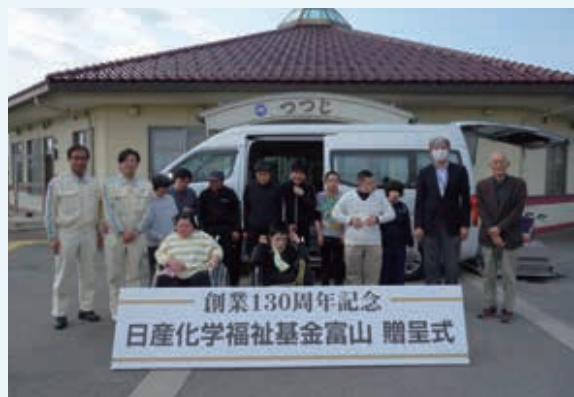
福祉基金

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。

TOPICS

福祉基金活動（創業130周年記念特別拠出）

福祉基金20周年の節目となる2017年度は、当社の創業130周年記念行事の一つとして、富山、山陽小野田、埼玉の3地区で特別拠出を実施しました。障害者支援施設、特別養護老人ホーム等へ、福祉車両など福祉の現場で切に必要とされ、かつ通常の年では寄贈が難しかった高額な物品を贈ることができました。



▲富山地区での贈呈式



▲山陽小野田地区での贈呈式



▲埼玉地区での贈呈式

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。2017年度の実賞者、早稲田大学・柴田高範教授の研究は、市販のイリジウム、ロジウム錯体と不斉配位子から容易に調製可能な触媒を用い、高い原子効率で、合成的に付加価値の高い多彩な不斉骨格を有する化合物群の簡便合成の新手法を提供し、当該分野の発展に大きく寄与しています。

従業員とのかかわり

考え方

長期経営計画『Progress2030』・中期経営計画『Vista2021』を達成するためには、社員一人ひとりの一層の活躍、そして組織の活性化が欠かせません。そのために人材開発やダイバーシティの推進をはじめとする各種施策を実施しています。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でおり、2018年2月には昨年に引き続き「健康経営優良法人2018(ホワイト500)※」に認定されました。今後も従業員が十分に能力を発揮できるような組織、制度、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」の取り組みを経済産業省等が認定する制度

人事制度

2030年の企業像を実現するため、多様な人材が協働しながら、イノベティブに挑戦を楽しむような組織が醸成されることを目指しています。そのために、現行の職能資格制度の枠組みを維持しながら、以下の新たな施策を推進しています。

- 「あるべき人材ポートフォリオ」と人材育成方針の策定
- 個々人の「挑戦」を促進するキャリアデザインプログラムの導入
- 経営人材、事業創造人材、グローバル人材の開発、早期育成強化

公正な人事評価

私たちは、「対話」を自由に言い合うことで対立を乗り越え協働するためのコミュニケーションと位置づけ、毎期の目標管理を通じて経営の質とスピードの向上を図っています。

当社の評価制度は、この目標管理に加え、本人と上司による双方向の「対話」を通じて、「自立した個人」がやりたい姿・なりたい姿の実現に向け、長所を伸ばし個性を発揮することで、成長を実感しながらイキイキと仕事をしていくための仕組みです。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。

各期の最終結果については、4つの狙い(①チャレンジ意欲の喚起、②納得性の向上、③上司の人材育成マインド醸成、④能力開発目標の明確化)の下で、人事部より部門、2次評価者、1次評価者、本人と順次フィードバックしています。

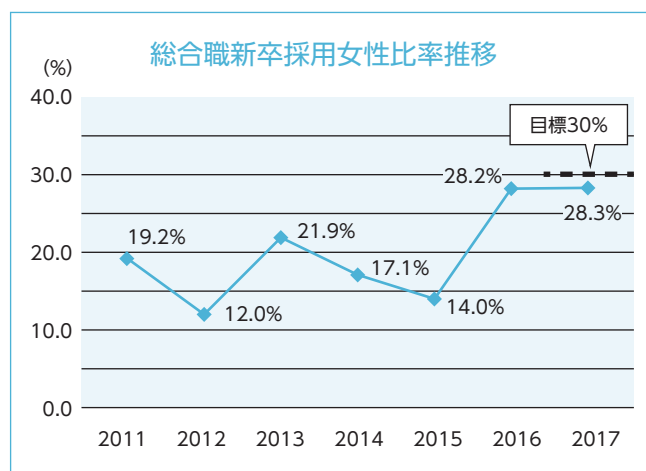
毎年実施している評価者研修では、①人事制度における評価制度の役割と意義の理解、②評価制度が人材育成の基軸として適切に運用される仕組み作りの2つを目的として、評価者が心得ておくべき評価の基本を押さえた上で、現実的な評価の仕方・伝え方・有効な利用方法を教育しています。

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多様な人材が、幅広い分野において活躍しています。今後もさらにダイバーシティを推進していく予定です。社員の平均勤続年数が15.9年と定着率も高く、それぞれが活躍できる環境にあると考えています。

女性活躍推進 当社「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
- 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。

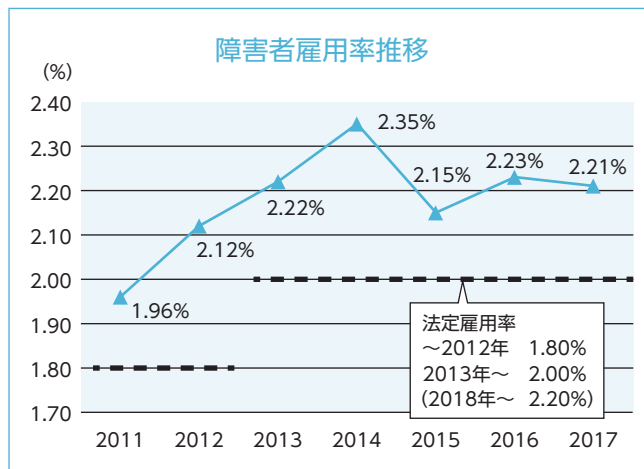


外国人留学生の採用活動

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積極的に行っており、2018年4月に3名の外国籍社員が新たに入社しました。今後も、継続的な外国人留学生向けの情報発信等を通じ、人材の多様化を推進するとともに、さまざまな人材が活躍できる組織づくりを行っていきたくと考えています。

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、障害者が活躍できる職場を積極的に提供していきたくと考えています。



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	基幹職昇格前	現場力強化	評価者	基幹職・C職	異文化コミュニケーション研修 (語学留学/英会話研修等)	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
一般職群	C3職昇格前	A3職昇格前					
	3年目セルフスタート	業務改善		戦略的OJT研修 生産技術発表会			
	2年目セルフスタート						
	新入社員セルフスタート	新入社員					

研修一覧(2017年度)

名称	内容	受講者	期間
新入社員研修	コミュニケーション能力の育成、キャリア教育	39名	21日
新入社員フォローアップ研修	コミュニケーション能力、ストレスマネジメント力の育成	39名	2日
2年目セルフスタート研修	課題研究論文の発表	43名	1日
3年目セルフスタート研修	課題研究論文の発表	37名	1日
C2キックオフ研修	ジュニアリーダーシップの育成、キャリア教育	37名	2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	37名	6日
A3職昇格前研修	リーダーシップの育成	20名	4日
評価者研修	人事評価能力の育成	30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	グローバル人材の育成	7名	90日
E-mail Writing 研修	英文メール作成能力の育成	67名	1日
戦略的OJT研修	人材育成力の育成	18名	
通信教育	業務遂行能力の育成	602件	



▲C3昇格前研修

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。

2017年度表彰(表彰案件は2016年度)

名称	表彰者	内容	件数	受賞者数
中央表彰 事業部長褒賞 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。	1 2 3	5 19 18
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。	18 (S:3件)	58



▲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、2018年度中には新たに時間単位年休制度実施を決定するなど、より効率的な働き方・休み方を支援していきたく考えています。

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。
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。
時間単位年休(2018年11月導入)	年間24時間を限度に1時間単位で年休取得可能。
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)。
海外出張特別休暇	長時間の移動で日曜日に帰着した場合、3日以内に1日の休暇付与(有給)。
介護休業	対象家族1人につき、通算365日間の範囲内で介護休業を取得することが可能。

次世代育成支援

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、社員が子育てと仕事を両立しながら、その能力を十分発揮できるよう雇用環境や多様な労働条件の整備に取り組んでいます。また、有給の育児支援休暇を設けることで、男性社員の育児参画を推奨しています。そのような取り組みが評価され、厚生労働省東京労働局が「子育てをサポートする働きやすい企業」として認定を行う「次世代認定マーク(通称:くるみん)」を取得しました。



労働時間適正化推進

- 労働時間勉強会:人事担当者会議、労働組合の研修会などで「労働時間の基本」を学ぶ勉強会を実施しました。
- 新勤務管理システムの導入:新システムを導入し、労働時間、年休残日数等のタイムリーな把握、見える化が可能となりました。

ハラスメント対策

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント対策

- 三つのハラスメントは就業規則で懲戒事由に該当すると定めています。
- イントラネット上に説明資料、相談窓口を掲載し、社員は誰でもいつでも閲覧・相談が可能な仕組みとしています。
- パワーハラスメントに関しては、2013年からA3職(工場の班長相当職)昇格前研修の中で、基礎知識を学ぶ研修を実施しています。これまで累計で100名以上の社員が受講しています。

健康

当社は、従業員の健康が「健全な企業の成長を支える基盤」と考え、心身の健康の取り組みを進めてきました。今年は、さらなる従業員の健康の保持・増進を目的に、「健康基本方針」を策定しました。

具体的な取り組みとして、健康保険組合と協働し、重点項目である「生活習慣病」「メンタルヘルスケア」「禁煙」を中心に、従業員の健康づくりのための施策を実施しています。

健康基本方針

心身の健康は、従業員本人やご家族の幸せにとどまらず、企業への信頼や円滑な事業運営といった点からも、健全な企業の成長を支える基盤です。会社と従業員が一丸となって、健康の保持・増進に向けた取り組みを多角的に推進し、活力ある会社を目指します。

- 1.健康は、従業員自身の管理を基本とし、会社はその支援を行います。
- 2.社内外の円滑な連携を通じ、効果的かつ機動的な対策を実施します。
- 3.個人情報の適正な利用と管理の徹底を図るとともに、法令を遵守します。

健康経営優良法人2018(ホワイト500)

- 2018年2月に当社は2年連続で「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に認定されました。



健康推進委員会

- 当社、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、健康推進施策に関する協議等を実施。2017年度は4回開催しました。

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。2017年度も受診率100%^(注)を達成しました。注:休職者等は除く

重症化予防

- 健康保険組合と共同で糖尿病予備群への指導や特定保健指導を強化しています。

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、必要に応じて研修を実施しています。
- ストレスチェックの実施(2017年9月):受検率100%
- 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に実施を委託。
- 研修:新入社員や未受講者を対象にセルフケア研修^{*1}を4回実施

^{*1} 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。

福利厚生

当社は次のような福利厚生制度を導入し、社員の生活をサポートしています。

- 資産形成:従業員持株会(援助金あり)、
確定拠出年金マッチング拠出、財形貯蓄
- 自己啓発支援:通信教育半額補助、E-ラーニング受講無料
- 健康支援:人間ドック補助(健保)、スポーツジム割引、クラブ活動補助
- 介護・育児支援:介護用品割引、ベビーシッター割引
- 住居:住宅手当、社宅、独身寮

率直な対話と相互理解に基づく労使関係(労働)

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1,465名(一部関係会社含む)です。

会合名	内容	2017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	9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



▲中央経営諮問協議会