

自社の事業基盤の強化

当社では研究開発力や製品の品質向上のため、多様性に富んだ人材の確保・育成に取り組んでいます。また、多様な社員が活躍でき、働きやすい職場をつくることで事業基盤を強化し、さまざまな社会からの要求への対応力を高めることを目指しています。

人材の確保・育成

当社では、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」にあると考えています。「学びたい」「成長したい」と願う社員のために、セルフスタート研修をはじめとする各階層別の人材育成制度を整備しています。さらに、人材育成の指針である「あるべき人材ポートフォリオ」に基づき、2019年度より新たな人材開発プログラムを開始しています。

イントラプレナーシッププログラム(2019年度開始)

起業家の持つ能力の開発とその育成を目的として、イントラプレナー(企業内起業家)育成プログラムをスタートしました。現役起業家のサポートのもと、複数部署からの選抜混成チームで行動スキルを実践、試行錯誤を通じて、イノベーターとしての能力を体得します。



イントラプレナーシッププログラム

昇格前研修(2020年度より刷新)

C3職(係長相当)研修では、「未来創造型リーダーシップの体得」を目的として、未来ビジョンと初期仮説(問いと答え)を策定し、それを数カ月かけて検証、軌道修正を図りながら行動計画を精緻化します。

主査職(課長相当)研修では、「人と組織の未来創造性を解き放つリーダーシップの体得」を目的として、リーダーシップの発揮、変革の促進を図りながら、世の中の知にアクセスし情報解釈力を鍛え、価値ある情報を捻り出したうえで、新たな事業、製品、サービスのアイデアを発想。仮説検証プロセスを経て自社事業化へ展開します。

セルフスタート研修

「自分が何をすべきか、自ら考え実行していく」セルフスタート型人材の基盤を築くことを目的に、技術系は入社後2年間、事務系は3年間をかけて、「オリジナリティを持った企画提案および実行」に取り組めます。この研修で若手社員が提案したアイデアが採用され、その後の業務に活かされることも少なくありません。



セルフスタート研修

語学留学制度

当社では、多様な人々と働くためには、単に語学だけではなく、相手の文化的背景や考えを理解し合うことが大切であると考えています。

そのため、異文化を体感し、実践のなかでこれらを身に付けてもらうことを目的として、語学留学制度を導入しています。2019年度は、従来のプログラム期間を1カ月間延長して、さらなる強化を図っています。

「人材の確保・育成」
https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/system.html

働きやすい職場づくり

少子高齢化による働き手不足や多様な働き方への関心の高まりを受け、当社グループでは、社員が生産性の高い働き方を実現し、仕事と生活の調和を図ることができるよう、取り組みを進めています。

ワーク・ライフ・バランスのための各種制度の導入

フレックスタイム制度、時間単位年休制度、年休取得率の向上(実績取得率70%以上)、失効年休を看護や介護に使用可能にするなどの制度を導入しています。2018年には「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けました。

労働時間適正化推進

労働時間の適正化に向けて、さまざまな取り組みを進めています。例えば、法律を上回る当社独自の厳しい基準での労働時間管理、労働時間・年休残日数などをタイムリーに把握できる、見える化のための勤務管理システムを導入しています。また、管理職に対しては、定期的に労働時間管理のための研修を実施しています。

「働きやすい職場づくり」
https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html

ダイバーシティの推進

2021年4月に「ダイバーシティステートメント」および「ダイバーシティビジョン」を定めました。

ダイバーシティステートメント

日産化学は、一人ひとりの個性や才能が発揮され、さらに個人の思いが日産化学を通じて社会とつながることを大切にします。それにより働きがいや生きがいや育まれ、働く人の幸せを実現するとともに、人と社会の未来を希望と幸福で満たす強い力が生まれると信じています。

働く人の幸せと社会の幸せの両立のために、ダイバーシティへの取り組みを重要なテーマと捉え、あらゆる施策を通してダイバーシティビジョンの達成を目指していきます。

ダイバーシティビジョン

- あらゆる多様性*から生まれる様々な意見や発想を尊重し受け入れる風土と、個々の才能を発揮する機会の創出を通じて、働きがい、生きがい、満ち溢れる活力のある組織をつくりまします。
- 様々な意見や発想のぶつかり合いと融合を通じて、創造的な独自のアイデアを生み出し、社会にイノベーションを起こす組織をつくりまします。
- 社内外に関わらず、ともに働くすべての人の多様性を尊重し受け入れ、社会と協働することで、真に価値ある未来を生み出す組織をつくりまします。

*性別、年齢、国籍、身体的特徴などの外面的属性だけでなく、能力、経験、信条、宗教、価値観、キャリア志向などの内的属性も含む、あらゆる多様性を指します。

次世代育成支援および女性活躍の推進

ダイバーシティビジョンの達成に向けて、一人ひとりの個性や才能が存分に発揮されるには、あらゆる多様性を尊重し受け入れる環境と、ワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠と考えています。

女性の登用に関しては、新規学校卒業者の女性総合

職採用比率目標を30%以上とし、さらに社内の各部門における職域拡大に取り組むことで、2021年4月に女性総合職比率は10%まで向上しました。

今後は、新たに女性総合職比率を13%以上、女性管理職人数を現在の2倍、男性社員の育児休業取得の促進を目標に掲げ、一人ひとりの個性やライフステージに応じた多様な働き方の浸透を加速していきます。

障がい者雇用の促進

障がい者も活躍できる自社農園を千葉県に開園しました。今後、経済的自立に寄与すると共に、収穫物を福祉施設へ寄付することで地域社会に貢献していきます。

従業員の健康維持向上

健康基本方針

2018年7月に健康基本方針を公表しました。

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。会社と従業員が一体となって、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。

重点項目として「生活習慣病対策」「メンタルヘルスケア」「禁煙」の3点を掲げ、健康保険組合と共同で、各種施策を実施しています。また、2020年8月に健康推進室を設置し、2021年2月に健康管理システムを導入しました。

健康経営優良法人 ―ホワイト500―

当社の健康経営への取り組みの結果、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人 ― ホワイト500―」に5年連続選定されています。

「従業員の健康維持向上」
https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html