

人材戦略

当社の何よりの財産は人です。多様な背景、価値観を持つ人材が能力を発揮できる環境をつくることで、社会への対応力を高め、イノベーションを生み、当社の事業基盤を支えています。経営戦略実現のために、人事制度の改定と人材育成を進めています。

ダイバーシティの推進

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。今後は、価値観、能力、経験など、属性では表されない多様性を活かすことで企業価値を向上すべく、さらにダイバーシティを推進していきます。

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が生まれ、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

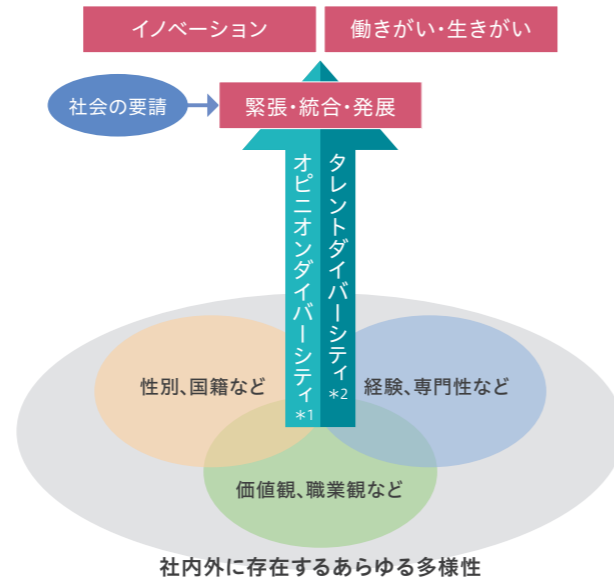
- あらゆる多様性*から生まれる様々な意見や発想を尊重し受け入れる風土と、個々の才能を発揮する機会の創出を通じて、働きがい、生きがいに満ち溢れる活力のある組織をつくりまします。
- 様々な意見や発想のぶつかり合いと融合を通じて、創造的な独自のアイデアを生み出し、社会にイノベーションを起こす組織をつくりまします。
- 社内外に関わらず、ともに働くすべての人の多様性を尊重し受け入れ、社会と協働することで、真に価値ある未来を生み出す組織をつくりまします。

*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面的属性も含む、あらゆる多様性を指します。(2021年4月制定)

女性活躍の推進および次世代育成支援

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、研究所女性総合職比率を18%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。



*1「オビニオンダイバーシティ」(多様な意見の融合):
自由闊達な雰囲気の中で多様な意見が表明、融合されている状態。
*2「タレントダイバーシティ」(多様な才能の発揮):
個々の強みが認知、発揮され、組織として高いパフォーマンスを発揮している状態。

【日産化学株式会社 行動計画】(抜粋)

計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間
課題	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が不十分。
目標 1	総合職に占める女性比率を13%以上とする。
取組内容	総合職の新卒採用に占める女性比率を30%以上とする。
目標 2	女性管理職(課長級以上)の人数を2倍にする。
取組内容	早期抜擢を可能にするための人事制度の検討。
目標 3	男性社員の育児休業取得を促進する。
取組内容	子が生まれた男性社員と上司に、育児休業取得を推奨するための施策の検討および実施。
目標 4	計画期間中の年休平均取得率(管理職含む)70%以上を継続する。
取組内容	労使で定めた当社独自の年休取得目標(年10日)の徹底。

「ダイバーシティの推進」

Web https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/respect.html

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や人材採用施策を開始しています。

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2019年度からスタートしました。現役起業家のサポート、コーチングのもと、複数部署からの選抜混成チームを編成し、実プロジェクトを通して行動スキルを実践します。国内外潜在顧客からの情報収集、仮説検証を短サイクルで繰り返すことで、有望テーマのブラッシュアップを推進するとともに、イノベーターとしての行動を体得します。



セルフスタート研修

日産化学で数十年引き継がれている伝統的な研修です。「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、1年間を2サイクルかけて、対象者一人ひとりにつく実施指導者と責任者のサポートのもと「オリジナリティを持った企画提案および実行」に取り組みます。

1年目は分野別、2年目は異なる専門分野を持つ対象者が一堂に会し、コンテスト形式の発表会を行います。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。



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読力を鍛え、価値ある情報をひねり出したうえで、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。

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年度からは、従来の留学期間を1カ月間延長し、対象言語も拡大するなど、さらなる強化を図っています。

事業共創インターンシップ

社会課題の解決など、社会が求める価値を分野や組織の垣根を越えて共創するマインドを持った人材の確保を目的として、文理を問わずさまざまな専攻分野の学生と当社社員がともに未来事業を構想するインターンシッププログラムを実施しています。

社会課題のスクリーニング、参加者各自の強みや価値観の探索など、複数のセッションを通して社会的価値の高い事業案の構想を体験するなかで、未来創造企業として当社が求めるスキルやマインドについて参加学生とともに理解を深めています。

「人材の確保・育成」

Web https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/system.html

人材戦略

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

当社では、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80%以上目標）、失効年休を看護や介護に利用できる制度を導入しています。2022年度からは在宅勤務制度を恒久制度化しました。また、2018年に「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。

組合員との対話活動

当社では、毎年30名を超える組合員と人事担当役員とが直接対話できる機会を設け、活発な意見交換を行っています。多種多様な意見を集約することで、より働きやすい職場環境づくりを目指しています。

「働きやすい職場づくり」

[Web](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html) https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html

従業員の健康維持向上

当社は、従業員の健康を「健全な企業の成長を支える基盤」と考えており、その健康の保持・増進を目的に、「健康基本方針」を策定しています。

健康基本方針

2018年7月に公表した健康基本方針をもとに、重点項目として「生活習慣病対策」「メンタルヘルスケア」などを掲げ、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 一ホワイト500一

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 一ホワイト500一」に6年連続選定されています。



メンタルヘルスケア

当社は、2015年にストレスチェックを導入しました。毎年、結果の組織分析とその報告会を各事業所で実施しています。報告会には、工場長や研究所長をはじめ、管理監督者や組合役員など200名以上が参加し、職場環境改善計画の策定を行っています。

管理監督者向けには、定期的にラインケア研修を実施しています。2021年度は、対象者の86%が受講しました。従業員向けには、セルフケアのためのeラーニングや従業員と家族が利用可能なカウンセリングサービスを導入しています。



健康維持に関する啓発

2021年度は、「生活習慣病」「心身のヘルスケア」などをテーマに、全従業員対象の健康管理能力向上セミナーを実施しました。

「従業員の健康維持向上」

[Web](https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html) https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html