

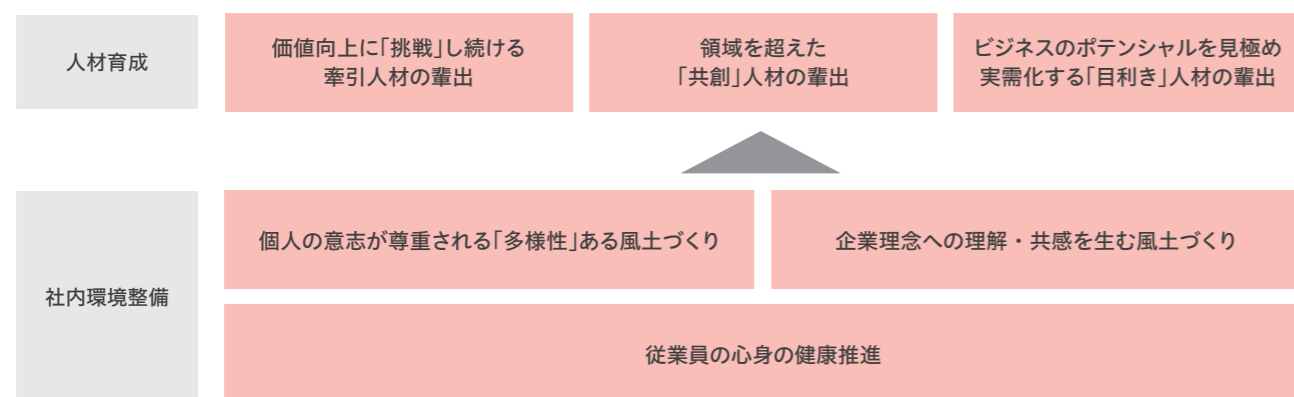
「社会が求める価値を提供し、地球環境の保護、人類の生存と発展に貢献する」という企業理念のもと、当社が「未来創造企業」として成長し、社会とともに発展するために、人的資本の拡充は最重要課題の1つと考えています。事業基盤強化のため、人材育成や働きやすい職場づくりに向けた取り組みを推進しています。

人的資本経営の推進

長期経営計画「Atelier2050」において、2050年のあるべき組織の姿を「強い情熱で変革に挑む共創者集団」と定め、社員の基本姿勢を「誠実を力に」「志で踏み出す」「協働を超えた共創へ」の3つとしました。「誠実」という当社の強み・アイデンティティを維持しながら、多様な人材が

目標に向かって挑戦し、自己の成長を図る組織を実現するため、当社は人材育成や環境整備に向けてさまざまな取り組みを行っています。各取り組みに対しては、中期経営計画「Vista2027」Stage I 最終年度である2024年度を通過点とし、目標を定めて人的資本経営を推進していきます。

組織の目指す姿の実現に向けた重要項目



◎関連情報：「2050年のあるべき姿」P45

重要項目1 価値向上に「挑戦」し続ける牽引人材の輩出

当社が今後も継続的な成長を続けるためには、価値向上につながる改善や提案を、「志（内発的動機）」に基づき、主体的に考え、自ら挑戦することで事業を牽引する人材を輩出することが課題であると捉えています。そこで、「挑

戦に関する従業員意識調査肯定回答者割合」を本項目の指標に設定しました。仮説検証型研修やAi運動、2023年度より開始した10%Challengeなどの取り組みを通して、その向上を目指します。

指標	実績（2022年度）	目標（2024年度）
挑戦に関する従業員意識調査肯定回答者割合	67.0%	70.0%

●仮説検証型研修（2020年度より刷新）

C3職（係長相当）昇格前研修では、「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。

基幹職（課長相当）昇格前研修では、「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、価値ある情報を収集、分析します。そのうえで、新たな事業、製品、サービスのアイデアを発想し、仮説検証プロセスを経て自社事業化へ展開します。

●10%Challenge（2023年度開始）

各人が志に基づく判断で、通常業務の領域外や、部門方針では明示されていない領域などのテーマへの挑戦に対し、年間労働時間の10%を充てて取り組むことができる仕組みとして2023年度より新たに導入しました。成果の有無にとらわれず挑戦を楽しむ文化の醸成や、新しいことに挑戦する経験を通じて自身の可能性を広げることを期待しています。

重要項目2 領域を超えた「共創」人材の輩出

社会課題解決に貢献するための新たな製品・サービス、技術の種を継続的に生み出していくには、自らの領域（技術、部門）に閉じることなく、境界を超えた連携をすることによって、新たな価値を「共創」できる人材を輩出することが課題と捉えています。そこで、仮説検証型研修、10%ChallengeおよびAi運動などにおける「共創テーマ

●Ai運動

各工場において、小集団活動をベースとして改善提案を行う当社独自の活動です。1978年にスタートし、毎年、各工場のほぼすべての操業員などが参加します。現場起点で価値向上につながる改善を継続するスタンス、前例にとられない提案力の向上を目指します。

提案数」を指標とし、その増加を図ります。また、自社技術の新たな獲得、価値向上、および展開に向けて、社外関係者を巻き込み共創できる状態を目指し、他社との共同研究・共同特許出願や、社外への人材の出向・転出・輩出など、1つの領域に固執しない、境界を超えた連携を促進していきます。

指標	実績（2022年度）	目標（2024年度）
共創テーマ提案数	134件*	160件

*2023年度より導入した10%Challengeにおける取り組み数は、2022年度実績には含まれていません。

重要項目3 ビジネスのポテンシャルを見極め実需化する「目利き」人材の輩出

次世代の成長の源泉となる新製品・サービスを育成するには、市場ニーズを踏まえながら、代替が利かない「Must-Have」な製品ニーズを見だし、そのバリューチェーンの成長性も見据えた「目利き」のできる人材を輩出することが課題であると捉えています。「目利き」人材を輩出するため、起業家の持つ能力の開発と社内起業家の育成を目的としたイントラプレナーシッププログラムを

実施しています。

また、研究・製造・営業といった職域を横断する人事ローテーションを積極的に実施することにより、研究職・技術者が顧客と直接対話する機会をできる限り設け、技術起点だけでなく顧客・市場・社会課題起点でビジネスを見定める力を育てます。

●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、有望テーマを磨き上げ、イノベーターとしての行動の体得を目指します。



重要項目4 個人の意志が尊重される「多様性」ある風土づくり

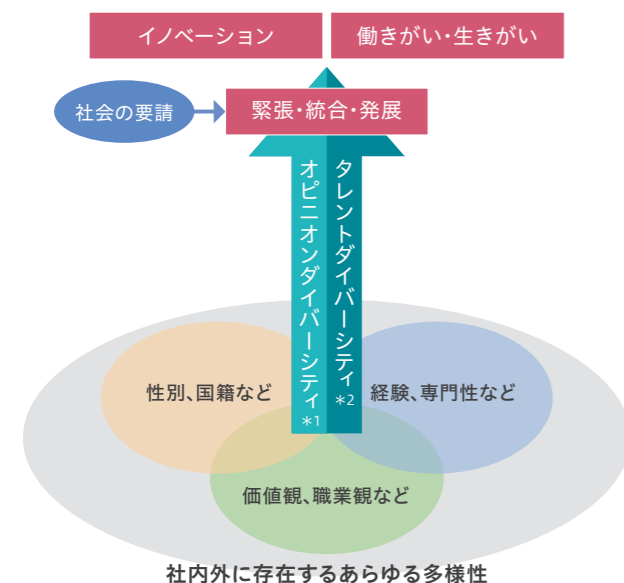
価値向上に「挑戦」し続ける人材を育成するためには、ともに働くすべての人の多様性が尊重され受け入れられると同時に、その多様な個人が有する意志（異見）を交わすことができる風土づくりが課題であると捉えています。そこで、「多様性・キャリアプランに関する従業員意識調

査肯定回答者割合」を本項目の指標に設定しました。従業員と人事担当役員が直接対話できる機会の設定や、個々のキャリアプラン構築のための対話、さらに、従業員一人ひとりのライフスタイルに合わせた働き方を推進する諸制度の導入を通して、その向上を目指します。

指標	実績(2022年度)	目標(2024年度)
多様性・キャリアプランに関する従業員意識調査肯定回答者割合	65.5%	70.0%

●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。



*1「オピ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

●キャリア対話(2023年度開始)

個々の個性を生かし仕事に対するやりがいを育むよう、年に1回、評価面談とは別に本人と上司によるキャリアプラン構築のための対話を2023年度より開始しました。

今後は、「キャリア=会社での仕事経験、異動」として捉えるだけでなく、「キャリア=その人自身の価値観、あり方に基づく生涯の経験」と捉えるため、対話の内容は「仕事」に限らず「人」に焦点を当てた内容としています。

●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、失効年休を看護や介護に利用できる制度を導入するなど、年休取得率の向上(実績取得率80%以上目標)に取り組んでいます。2022年度からは在宅勤務制度を恒久制度化しました。また、2023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。今回の認定は、2018年に続き2回目となります。



Web

「ダイバーシティの推進」
https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/respect.html
「働きやすい職場づくり」
https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html

重要項目5 企業理念への理解・共感を生む風土づくり

社会課題解決に貢献し、当社が社会とともに成長するためには、一人ひとりの従業員が企業理念と「生きがい」とを重ね合わせ、事業活動の根幹である企業理念への共感度を高めていくことが課題であると捉えています。そこで、個々の従業員が、企業理念・ビジョンの実践に貢献しているという実感を伴って働くことができる風土を醸成す

るため、サステナビリティ・IR社内説明会の開催や、社長自らが毎年各拠点を訪問し、従業員への講話や直接対話の機会を設けるといった取り組みを進めています。このような取り組みにより、「企業理念への共感度に関する従業員意識調査肯定回答者割合」の向上を目指します。

指標	実績(2022年度)	目標(2024年度)
企業理念への共感度に関する従業員意識調査肯定回答者割合	64.4%	70.0%

重要項目6 従業員の心身の健康推進

当社は、従業員の心身の健康を「健全な企業の成長を支える基盤」と考えており、その健康の維持・増進を目的にさまざまな施策を実施しています。具体的には、高ストレス者割合の低下、適正体重者(BMI(肥満度)指数が18.5以上25.0未満)割合の増加などを目標とし、定期健康診断の受診の推進、ストレスチェックの実施、全従業員対象の健康管理能力向上セミナーの実施などの取り組みを進めています。

また、レスポンシブル・ケアマネジメントシステムを通じて、労働災害の防止、労働者の健康増進、快適な職場環境の形成につとめ、各事業所の安全衛生レベルの向上を図っています。

これらを含む取り組みの結果、プレゼンティーイズムによる生産性損失低減や、「ホワイト500」など、健康経営に関する総合的、客観的認証取得を継続することを目指します。

指標	実績(2022年度)	目標(2024年度)
高ストレス者割合	8.1%	7.0%以下

●メンタルヘルスクエア

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。従業員向けには、セルフケアのためのe-learning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。

●健康経営優良法人—ホワイト500—

健康保険組合と協働し、健康基本方針の重点項目である「生活習慣病」「メンタルヘルスクエア」などを中心に、従業員の健康づくりのための施策を実施しています。これらの取り組みの結果、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7年連続で認定されています。



「従業員の健康維持向上」

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