

従業員とのかかわり

「個性を伸ばす」という経営理念を実践し、社会に貢献できる「人財」育成と「みんなの夢を実現する」職場づくりに力を入れています。

人財の育成・活用

「働きがいのある会社」、「働きやすい職場」を目指しています。

教育制度の充実

社員の自己実現、可能性の追求と、会社が必要とする能力、要件とのマッチングを図り、社会に貢献する「人財」を育てるための教育制度の充実を進めるとともに、社外セミナーや通信教育など積極的な受講支援をおこなっています。具体的には、次のような教育制度を導入しています。

- ・階層別研修:新入社員、2～3年目社員、新任管理職を対象としたセミナー
- ・職種別研修:営業、研究、生産別セミナーおよびISO9001内部監査員養成セミナー、語学セミナー
- ・通信教育:語学、各種資格取得講座など本人希望で受講、受講料の7～8割を会社負担
- ・留学制度:大学(大学院含む)や研究機関への留学

また、国内外でグローバルに活躍できる人材開発のために、2004年に会社と社員双方の意思を尊重した人財育成制度として社内公募制度をスタートし、毎年1～2名が北米・中国などの大学への留学や中国グループ会社での研修をおこなっています。



研修風景:中国語語学セミナー

VOICE

語学だけに留まらない貴重な経験

社内公募制度を利用して中国の華東師範大学で中国語や中国文化について学びました。現地では経済発展のスピードを肌で感じる事ができ、またそれに伴う社会問題も多く見ることができます。授業以外にも現地の人と積極的に交流する機会が、視野を広げる貴重な経験となっています。この経験を活かし、中国で幅広い業務において活躍したいと考えています。



南通荒川化学工業有限公司
市場戦略部
野村 浩

貢献主義人事制度の充実

働きがいを持つことでより高い成果を上げるため、2005年度よりマネジメントクラス(管理職)全員を対象に貢献主義(成果主義)人事制度を導入しました。報酬は年俸制として職務給(給与)と成果給(賞与)で構成し、成果給は業績に連動する制度としています。また、成果主義の問題点克服のため、数値目標だけでなく社員の育成や成長を評

価の項目に盛り込んでいます。メンバークラス(非管理職)についても、「働きがいのある会社」「喜んで働ける会社」を目指し、育成を重視したメンバークラス貢献主義人事制度を2008年度より導入しました。

高齢者への対応

定年退職者の経験・能力を活かすため、60歳以降も健康で働く意欲があり、かつ労働条件で会社と合意できた場合は、65歳まで働くことができる継続雇用制度を設けています。また、定年退職を迎える社員を対象に、退職後の生活設計を支援するための情報提供をおこなうセミナーを実施しています。

■荒川化学単独人員構成

	人 数		
	2009年3月末	2010年3月末	2011年3月末
従業員数	679	700	713
内訳:男性	623	644	657
女性	56	56	56

■雇用実績

	人 数		
	2008年	2009年	2010年
高齢者継続雇用	27	27	23
障がい者雇用	10	10	9

障がい者への対応

障がい者の方の採用については新卒採用、中途採用含めて実施しています。今後も、職場環境を整備して、職場・職域の拡大を進め、雇用を推進していきます。

育児・介護休業法改正への対応

2003年7月に公布された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と家庭の両立を支援するための行動計画を策定し、育児・介護休業法改正の趣旨に沿い、社員就業規則を改正しました。女性社員の採用についても積極的に取り組んでいます。

退職金・企業年金制度の充実

定年退職後も当社の一員であるという考え方のもと、退職金・企業年金制度の改革をおこないました。新制度は貢献に応じて評価する貢献主義人事制度と連動しており、また個人のライフスタイルに合わせて多様な選択ができる制度で、定年退職後の個人生活を従来にもまして支援していきます。

インターンシップ制度

高校・大学の学生に荒川化学での働き方が体験できるインターンシップ制度を実施しています。実際の仕事を通して、将来のキャリアプラン形成を支援しています。