

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

グローバル化に対応し、海外で活躍できる人財の育成に注力しています。

●教育制度の充実

海外でグローバルに活躍できる人財開発のため、若手社員の海外研修を推進しています。2012年6月現在で8名が中国、北米、欧州の大学へ留学もしくは現地グループ会社にて研修中です。派遣に際しては、海外で活躍する「夢」を持った人が、その実現に向けて意欲を持って取り組んでいけるように企画しています。

また、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に、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について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、新任係長、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

Voice



製紙薬品事業部
研究開発部
佐藤 輝彰

カナダでの経験と人脈が財産

カナダのMcMaster UniversityのPelton教授の研究室で2年間、主にセルロースに選択的に吸着するDNAアダプターに関して研究しました。多くの貴重な経験の中でも、研修中にカナダのみならず世界中の紙パルプ関連の研究者と知り合えたことは私の財産となっています。この人脈を業務に活かし、会社のグローバル化に少しでも貢献できるように努めています。と思っています。

Voice



人事部
齋藤 雅

若いうちから貴重な経験が積める研修制度に感謝

上海に来て1年、中国の会計知識の習得と中国会計従業資格の取得を目指しています。私の例のように入社間もない従業員を海外へ送る当社の研修制度は大変珍しいですし、非常に感謝しています。現在、すさまじい経済発展を見せる中国。その勢いを支える中国人のパワーを現地で身近に感じる貴重な日々。時間を無駄にすることなく、一日一日を大切に過ごしていきたいです。

●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、退職後の生活設計に役立つ情報提供などの支援セミナーを実施しています。

●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。

荒川化学単独人員構成

	人 数		
	2010年3月末	2011年3月末	2012年3月末
従業員数	700	713	725
内訳:男性	644	657	663
女性	56	56	62

雇用実績

	人 数		
	2009年	2010年	2011年
高齢者継続雇用	27	29	37
障がい者雇用	10	9	9

●貢献主義人事制度の充実

「働きがい」を持って仕事に取り組む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)全員を対象とした貢献主義(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に、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、2008年度より育成を重視したメンバークラス貢献主義人事制度を導入しました。

●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進めています。新制度は貢献に応じて評価を決定する貢献主義人事制度と連動し、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増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。