

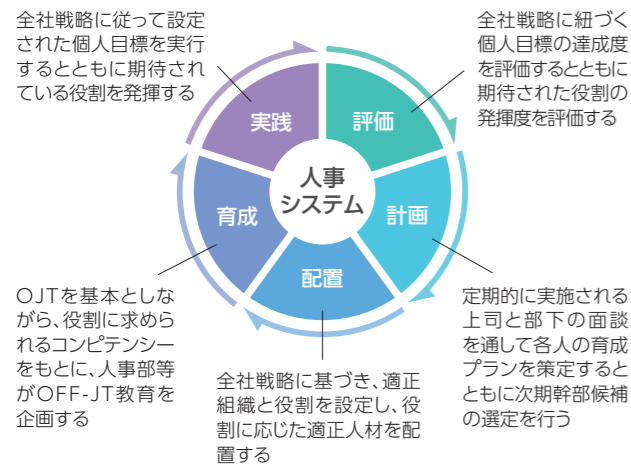
「ビジョン2030」に掲げている“社員が当社で働く喜びを共有”し、“持続的にイノベーションを生み出す環境および体制を構築”するため、積極的なチャレンジの支援やダイバーシティの推進などに取り組んでいます。

## 人材の活躍

### 積極的なチャレンジを支援する人事システム

当社では、挑戦を支える基盤として、一人ひとりが明確な役割と目標を認識して、適切な評価のもとで、やりがいを持って仕事に挑める人事システムを導入し、運用を開始しています。

#### 人事システムを構成する5つの要素



#### 人材育成体系図

	OJT	OFF-JT				自己啓発支援	
		役割別研修	知識・スキル研修	選抜研修 (ポテンシャル向け研修)	機能別研修 (各機構区分で実施)	社外派遣	個人学習
役員		オフサイトミーティング					
管理職	M3	配置/上司との定期的な面談・対話による指導	オファサイトミーティング	人事評価者研修	海外赴任前研修		
	M2			中途採用社員研修 ※導入研修・事業所見学	ダイバーシティ研修		
	M1		ミドル・マネジメント・プログラム 新任管理職研修	コーチング研修	海外赴任前研修		
一般社員	S4		新任監督者研修	社外英会話研修	海外赴任前研修		
	S3		フォローアップ研修	社外英会話研修	海外赴任前研修		
	S2			社外英会話研修	海外赴任前研修		
	S1			社外英会話研修	海外赴任前研修		

2023年度からは新たに、新規ポストを社内人材から募る「社内公募制度」や優秀な業績をあげた社員への「特別賞与制度」を導入しました。

### 人材マネジメント推進体制

当社は、中期経営計画における人材戦略に基づき、各種人事施策を策定し、実行しています。

人事評価や役割等級の変更、人事異動や年次採用計画、主要なポストのサクセッションプランや、次期経営幹部候補の選出等については、社長を委員長とした人事委員会で協議し、中長期的な視点での人材マネジメントを行っています。

### 人材育成

当社は、日常業務における上司・先輩とのコミュニケーションや、定期面談を通じた指導・アドバイスに基づくOJTを基本とした人材育成を行っています。

また、新入社員研修やコーチング研修など、各人の役割発揮に求められるスキルの習得やコンピテンシーの開発・向上を支援することを目的としたOFF-JT研修を階層ごとに行っています。

さらに、博士号取得や英語学習への支援、希望者が自由に選択して学べるeラーニングなど、社員一人ひとりの主体的な学びを積極的に支援しています。

### 多様な働き方の推進

#### 柔軟な働き方

当社ではフレックスタイムや在宅勤務制度を運用することで、社員が柔軟に勤務できるよう体制を整備しています。

また、長時間労働防止に向けた適正な労働時間管理や、年次有給休暇の取得推奨などにより、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。

#### 育児・介護・看護等の支援制度

当社では、出産や子育て・介護などの事情を抱える社員の活躍を支援するため、法定基準を上回る各種支援制度を導入しています。2022年度の女性の育児休業取得率は100%、男性の同休業取得率は57%と半数を超え、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標の一つを達成しました。

また、2022年度は、社員が介護に直面した際に適切な対応ができるように、新たに介護研修を開始しました。

育児休業	預け先の状況により2歳まで延長可能 ※育児休業取得者の職場復帰率は100%
育児時短勤務	子どもが小学校を卒業するまで利用可能
介護休業	要介護状態にある家族の介護が必要となった時に、93日を限度に3回まで取得可能
家族サポート欠勤	家族の傷病看護や介護のために1年につき40日を限度として利用可能 ※要介護状態以外の場合でも取得可能
ジョブリターン制度	結婚、出産、育児、介護または配偶者の転勤等により、やむを得ず退職した社員を対象として、その希望に応じて職場復帰を支援

#### 明るく働きやすい職場づくり

当社では、ストレスチェックや労働組合からの意見具申や提言などに基づいて、職場環境の改善に努めています。

また、社員が安心して働けるように、病気やけがによる休職に備えた保険や、団体生命保険制度を導入しています。

### ダイバーシティ・インクルージョン

当社では、多様性の受容が、イノベーションの創出、企業価値の向上につながると考え、社員の個性や多様な人材の能力が発揮される職場環境づくりに取り組んでいます。

2022年度の中途採用比率は70%を超え、障がい者雇用率は2.6%と法定を上回っています。

### 女性管理職

当社では、約700名の社員が勤務しており、女性の構成比率は11.0%になっています。女性管理職の登用は近年増加しており、2022年度には4.9%となっています。

(%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正社員に占める女性比率	10.0	10.9	10.8	11.0
管理職に占める女性比率	3.3	4.6	4.3	4.9

#### 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、以下の目標を立て、実行しています。

1. 年次有給休暇の取得を促進するため、上司に取得状況を周知して年休取得を促しています。
2. イン트라ネットを活用して、育児・介護休業法に基づく育児休業や雇用保険法に基づく諸制度の周知を図っています。
3. 社員の超過労働の推移を適切に管理し、労働時間の削減に努めています。

エヌ・イー ケムキャットでは、社員が安全かつ健康に働くことができるよう職場環境づくりに取り組んでいます。

## 労働安全衛生

### 安全確保のための7つの「行動規範」

当社は、「安全は全てに優先する」という安全方針のもと、安全確保のための7つの「行動規範」を定めて、安全衛生に取り組んでいます。

#### 安全確保のための7つの「行動規範」

- 1. ルール順守**  
当社で働くすべての者は、法令、規則その他社内ルールを遵守する。
- 2. 安全配慮徹底**  
上司は、新人・新設備・新規物質・新規作業を導入・採用する前に十分に安全を配慮（事前審査、教育）し、けがの防止を図る。
- 3. 作業の標準化**  
職場の責任者は、安全確保のための作業を標準化する。
- 4. 保護具着用**  
作業する者は、適切な保護具を着用し作業を行う。
- 5. 職場巡視**  
上司は、現場を適時巡回して現場の問題点を把握し、問題があれば危険箇所、危険作業を放置せず、適時改善し、是正させる。
- 6. 報告義務**  
事故、災害、異常事態が発生したら、直ちに作業を止め、上司に速やかに報告する。
- 7. 再発防止徹底**  
事故、災害発生後、職場全員で真摯に反省をし、原因究明と再発防止をしっかりと行う。

### 安全衛生推進体制

当社は、事業所ごとに安全衛生委員会を設置しています。同委員会には安全管理者、衛生管理者、産業医、作業主任者らが参加し、職場・安全会議における社員の意見を反映する仕組みを整えています。ここで報告された取り組み等は、全社のRC委員会に報告され、その進捗が監督されています。

## 安全衛生マネジメントシステム

当社は、安全衛生マネジメントシステムとして、JISHA方式適格のOSHMSの認証を取得しています。

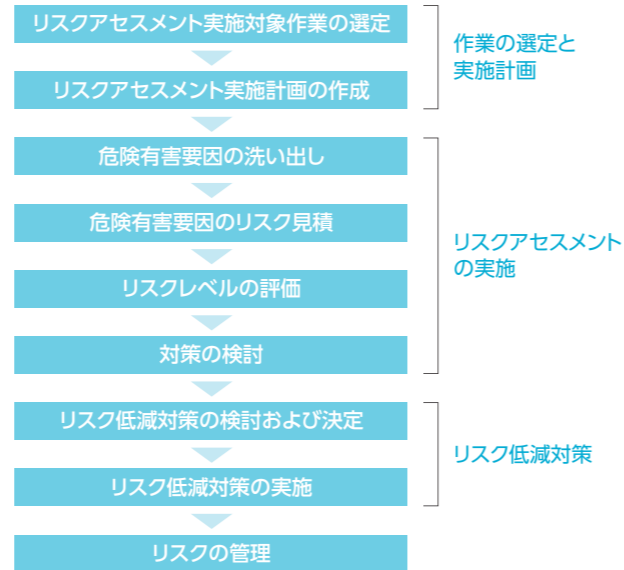
### 安全衛生マネジメントシステムの認定取得事業場

JISHA方式適格OSHMS 沼津事業所、つくば事業所

### リスクアセスメントの実施

当社は、重篤災害の防止を最優先にリスクアセスメントを実施し、必要な設備の整備や管理などの本質安全化対策を講じています。また、重筋作業、暑熱作業などの改善を進め高齢者等でも働きやすい職場を目指しています。

#### リスクアセスメント手順



### 安全目標

当社は、休業・不労災害ゼロを目指して、社員が安全で健康に働ける職場環境づくりを進めています。2022年度は、2件の休業災害が発生しました。

#### 労働災害発生状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
休業災害	1	1	2	2
不労災害	2	2	0	0
死亡事故	0	0	0	0

## 安全教育

当社は、安全に関する教育・訓練を実施し、安全衛生掲示板にて教育資料を公開しています。

#### [安全教育(例)]

- 安全心得
- 防災教育(大規模地震BCP/風水害・地震防災)
- 化学物質管理教育
- 化学物質従事者教育
- 製品含有化学物質管理体制教育
- 保護具の基礎知識教育(新入社員・中途社員向け)
- 被液防止教育(薬品の危険性)
- フルハーネス型墜落制止用器具教育
- 高圧ガス取扱い者教育
- 各関連法令遵守教育
- 交通安全教育
- 熱中症予防教育
- 化学物質リスクアセスメント教育

2022年度は、住友金属鉱山グループの危険体感出張講座を実施しました。本講座を受講した当社社員5名は、各事業所において現地講師として、安全活動の率先垂範と他の社員の実践を後押しする役割を担い、各事業所の無災害継続に取り組んでいます。



危険体感出張講座

## 労働災害防止活動

当社は、労働災害を防止するため、定期的な設備安全点検、安全衛生パトロールに加え、経営層による職場巡回、株主監査を実施しています。

## 健康

### 社員の心身の健康サポート

#### 健康診断の実施による社員の健康管理

社員の健康維持・増進のため、年に1度、定期健康診断を実施しています。また、人間ドックの受検等を通じて、社員の健康づくりをサポートしています。

特定保健検診	40歳から65歳までのすべての被保険者および被扶養者に対し特定保健検診を実施 特定保健検診で「動機付け支援」「積極的支援」に該当した者に対しては、医師、保健師等の指導のもとに行動計画を作成し、生活習慣改善のための保健指導を実施
人間ドック	年齢制限なしに、被保険者および被扶養者が、人間ドックを受検することが可能

#### メンタルヘルス

当社は、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組むことを目的に、毎年ストレスチェックを実施しています。

2022年度は98.6%の社員がストレスチェックを受検しました。高ストレス者には、面談等によるフォローを行っています。

#### 健康相談

当社では、外部機関と提携して、24時間いつでも、心と体の健康相談が可能な体制を導入しています。日常の健康に関する相談はもちろんのこと、年末年始等に受診可能な医療機関の紹介などのサービスを提供しています。

また、本社・各事業所において、希望者に月1回以上、産業医との面談や保健担当者による健康相談を実施しています。